

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO Ecuador
Departamento De Sociología Y Estudios De Género
Convocatoria 2019 - 2021

Tesis para obtener el título de Maestría De Investigación En Sociología

FRAGMENTACIÓN LABORAL Y LUCHAS DE MAGNITUD. ESTUDIO SOBRE
ESTRATEGIAS COLECTIVAS DE RESISTENCIA Y FORMACIÓN DE NUEVOS GRUPOS
FRENTE AL DESPIDO ANTISINDICAL EN PERÚ

Torres Anlas Fernando Ricardo

Asesor: Chiasson - Lebel Thomas Grégoire

Lectores: Ramírez Gallegos Franklin Vinicio, Canessa Montejo Miguel Francisco

Quito, agosto de 2024

Epígrafe

La cólera que quiebra al hombre en niños,
que quiebra al niño en pájaros iguales,
y al pájaro, después, en huevecillos;
la cólera del pobre
tiene un aceite contra dos vinagres.

La cólera que al árbol quiebra en hojas,
a la hoja en botones desiguales
y al botón, en ranuras telescópicas;
la cólera del pobre
tiene dos ríos contra muchos mares.

La cólera que quiebra al bien en dudas,
a la duda, en tres arcos semejantes
y al arco, luego, en tumbas imprevistas;
la cólera del pobre
tiene un acero contra dos puñales.

La cólera que quiebra al alma en cuerpos,
al cuerpo en órganos desemejantes
y al órgano, en octavos pensamientos;
la cólera del pobre
tiene un fuego central contra dos cráteres.

(César Vallejo, *La cólera que quiebra al hombre en niños...*)

Índice de contenidos

Lista de tablas.....	5
Lista de siglas y acrónimos	6
Resumen	8
Agradecimientos.....	10
Introducción	11
Capítulo 1. Panorama general de una realidad laboral restrictiva.....	18
1.1 El mundo laboral y sindical en el Perú.....	20
1.1.1 Auge y crisis de los sindicatos en América Latina y Perú	20
1.1.2 Institucionalización de la inestabilidad laboral	24
1.1.3 Reorganización de los sindicatos y reformas institucionales	25
1.1.4 Restricción de la autonomía colectiva e incremento de la conflictividad laboral	28
1.1.5 Desregulación laboral y crecimiento de la contratación temporal	31
1.1.6 Descentralización productiva y vulneración de derechos	33
1.1.7 Administración de justicia e incremento de litigios laborales.....	33
1.2 Metodología y actores del estudio.....	36
1.2.1 Fundamentos metodológicos.....	36
1.2.2 Las entrevistas	38
1.2.3 El sindicato.....	40
1.2.4 La observación participante	43
1.3 Conclusiones	44
Capítulo 2. Marco conceptual de la investigación	46
2.1 Dominación social, acción colectiva y fragmentación.....	47
2.1.1 Pragmatismo, sociología de la disputa y capacidades críticas	47
2.1.2 Instrumentos de totalización y autorrestricción de la protesta	49
2.1.3 Coacción social, comparación de los padecimientos y formación de grupos	52
2.2 Una magnitud sólida y consistente que divide y subordina	53
2.2.1 El derecho laboral como dispositivo de consistencia de una realidad restrictiva	53
2.2.2 El emprendedurismo como magnitud	56
2.2.3 La espectacularidad de la amenaza y el despido	60

2.3	Resistencia y luchas de magnitud.....	62
2.3.1	Lo judicial como dispositivo colectivo de resistencia.....	62
2.3.2	Artes de resistir y articulación del discurso fuera de escena.....	65
2.3.3	Artes de creer e invención de lo cotidiano entre dos generaciones de sindicalistas ..	68
2.4	Conclusiones	71
Capítulo 3. Una magnitud sólida que divide y subordina		73
3.1	Fragmentación de la negociación colectiva y el derecho a la huelga.....	74
3.1.1	Obstáculos a la acción colectiva en la rama de actividad	74
3.1.2	Obstáculos a la acción colectiva en la sede empresarial	76
3.2	Fragmentación de la libertad sindical y despido	83
3.2.1	Espectacularización del despido antisindical	83
3.2.2	Afiliación sindical, estigmatización y despido del trabajador.....	84
3.2.3	Reposición, socavamiento de la dignidad y fragmentación de las causas	89
3.2.4	Estabilización de grupos e irreversibilidad del emprendedurismo.....	96
3.3	Conclusiones	99
Capítulo 4. Resistencia y luchas de magnitud.....		101
4.1	Luchas de magnitud antes del despido.....	102
4.1.1	Neutralización de las faltas graves	102
4.2	Luchas de magnitud durante del despido y el proceso judicial.....	106
4.2.1	Reinvención de espacios de poder empresarial.....	106
4.2.2	El proceso judicial como un mundo de indagaciones, construcción de pruebas y elaboración de calificaciones	109
4.3	Luchas de magnitud después de la reposición judicial	116
4.3.1	Pruebas de magnitud y artes de creer	116
4.3.2	El uso de las sentencias judiciales como dispositivo colectivo.....	118
4.4	Conclusiones	125
Conclusiones		128
Referencias		133

Lista de tablas

Tabla 2.1. Regímenes de acción

Lista de siglas y acrónimos

CGTP: Confederación General de Trabajadores del Perú

CST: Coordinadora Sindical de Telefónicos

CUT-Perú: Central Unitaria de Trabajadores del Perú

EJE: Expediente Judicial Electrónico

FENTECAMP: Federación Nacional de Trabajadores de las Empresas Especializadas y Contratistas de la Actividad Minera y Metalúrgica del Perú

LRCT: Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

NLPT: Nueva Ley Procesal del Trabajo

OIT: Organización Internacional del Trabajo

PLADES: Programa Laboral de Desarrollo

SINATTEL: Sindicato Nacional de Trabajadores de Telefónica del Perú

SITENTEL: Sindicato de Trabajadores de las Empresas de Telefónica en el Perú

SUNAFIL: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

SUTTP: Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú

TC: Tribunal Constitucional

TDP: Telefónica del Perú

Declaración de cesión de derechos de publicación de la tesis

Yo, Fernando Ricardo Torres Anlas, autor de la tesis titulada “Fragmentación laboral y luchas de magnitud. Estudio sobre estrategias colectivas de resistencia y formación de nuevos grupos frente al despido antisindical en Perú” declaro que la obra es de mi exclusiva autoría, que la he elaborado para obtener el título de maestría concedido por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO Ecuador.

Cedo a la FLACSO Ecuador los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, bajo la licencia Creative Commons 3.0 Ecuador (CC BY-NC-ND 3.0 EC), para que esta universidad la publique en su repositorio institucional, siempre y cuando el objetivo no sea obtener un beneficio económico.

Quito, agosto de 2024.



Fernando Ricardo Torres Anlas

Resumen

Esta tesis estudia las estrategias sindicales de lucha, especialmente las vinculadas a los procesos judiciales de reposición y estabilidad laboral, como respuestas colectivas frente a la consistencia y la generalidad que ha adquirido el despido antisindical como instrumento de inhibición de la protesta y la organización laboral en el mundo del trabajo peruano. De este modo, hemos colocado el despido en el centro de la investigación para indagar cómo se inhiben los trabajadores a gran escala y qué características adquiere la protesta laboral en el Perú.

Sostenemos que junto con las restricciones a la negociación colectiva y el derecho a la huelga, el despido injustificado se posiciona como el instrumento preferido por los empleadores para atomizar y crear sentidos generales de impotencia y subordinación frente a la precariedad. Sin embargo, cada vez existen más grupos de trabajadores despedidos que resisten colectivamente defendiendo sus puestos de trabajo y exigiendo condiciones de estabilidad laboral. Al hacerlo, construyen sendos discursos en el régimen de justicia, entendido como un orden de acción donde prima la capacidad de las personas de cuestionar mundos instalados como irreversibles y generales (Boltanski 2000 y 2014).

En este sentido, las luchas judiciales por la recuperación del puesto de trabajo y la estabilidad laboral serán entendidas como *luchas locales de magnitud*. Es decir, luchas cotidianas por ordenar la realidad de acuerdo con principios de equivalencia distintos a los de la atomización, la indefensión y la inestabilidad laboral. Este ejercicio de resistencia se despliega antes, durante y después del despido y la reposición judicial del trabajador que se sindicaliza. Al desarrollarse de este modo, conduce a la formación de nuevos grupos de trabajadores organizados, ahí donde el poder empresarial insiste en impedir la creación de lazos de solidaridad e intereses comunes entre los trabajadores.

En dichas luchas, lo legal es una mediación importante, aunque no absoluta, ya que la construcción de equivalencias y la formación de grupos se apoya en prácticas sociales más diversas que solo las legales y las judiciales. Por ello, esta tesis tiene como marco general los aportes de la sociología de la disputa (Boltanski 2000 y 2014), así como los de la antropología de la resistencia y la invención de lo cotidiano (Scott 2011, Balandier 1994, de Certeau 2000).

Además, se nutre de los aportes del derecho laboral (Villavicencio 2012) y de la teoría del poder de la representación (Balandier 1994) para analizar el modo en que los empleadores crean y estabilizan sentidos de impotencia y subordinación, por medio del derecho y la espectacularización del despido.

De este modo, se plantea que, si bien los empleadores atomizan el mundo laboral apoyándose en la libertad que otorga el derecho laboral peruano para despedir, este es resistido por los trabajadores, poniendo a prueba el propio derecho y desplazando sus límites. La consecuencia de ello es la presencia de unas luchas de magnitud que conduce a la formación de nuevos grupos de trabajadores organizados, en oposición al emprendedurismo y la precariedad laboral que reinan en el mundo laboral actual. Estas luchas están abiertas ante nuestros ojos, aunque no se manifiesten bajo la forma de grandes estallidos sociales.

Agradecimientos

Quiero agradecer al Sindicato de Trabajadores de las Empresas de Telefónica en el Perú y del Sector Telecomunicaciones (SITENEL), a sus dirigentes, sindicalistas de base y asesores legales, por compartir conmigo sus experiencias de lucha frente al despido injustificado. Conocer de cerca sus historias me ha permitido dimensionar los problemas a los que nos enfrentamos en el Perú y qué caminos podemos seguir para vivir dignamente.

Agradezco enormemente a Isabel Anlas Córdova, mi madre, por cuidarme durante los últimos meses de redacción de esta tesis; sin su amor no hubiera podido recuperarme del accidente que sufrí en abril.

A mi familia, especialmente a mis hermanos Armando y María, por la unidad que nos lleva a afrontar los problemas de la vida en mejores condiciones. A Keyla Barrero Uscamayta por su compañía y cariño infinito.

Agradezco al profesor Thomas Chiasson-Lebel por acompañarme como asesor con sabiduría y calidez durante el proceso de investigación.

A mis compañeros y compañeras de la maestría en Ecuador, Chile y Colombia por la fortaleza con que atravesamos la pandemia.

Finalmente, agradezco a mis amigos y amigas por sus atenciones y preocupaciones cuando me accidenté. Gracias por estar siempre allí.

Introducción

Esta tesis estudia las estrategias sindicales de lucha, especialmente las vinculadas a los procesos judiciales de reposición y estabilidad laboral, como respuestas colectivas frente a la consistencia y la generalidad que ha adquirido el despido antisindical como instrumento de inhibición de la protesta y la organización laboral en el mundo del trabajo peruano.

La motivación para realizar esta tesis surgió en el contexto de los estallidos sociales en Ecuador y Chile en 2019. En particular, nos preguntábamos por qué resulta tan difícil que surjan en Perú movilizaciones sociales de tal envergadura. Sabemos que los estallidos involucran a diversos actores, como organizaciones de estudiantes, trabajadores, mujeres, así como a los distintos pueblos y sectores que componen la sociedad nacional. Además, tienen como característica principal elementos de protesta que los sostienen en el tiempo, configurándolos como desafíos cocidos, para usar un término de la antropología que hace referencia a la gran libertad que los grupos exhiben en la escena pública y que hace visible un discurso profundo desarrollado fuera de escena, a diferencia de los estallidos crudos que tienen alcances reducidos, dado el alto grado de atomización cotidiana de los grupos subordinados (Scott 2011).

Traslada esta inquietud al Perú, los diagnósticos plantean que en el ordenamiento social peruano existen válvulas de escape que facilitan un relajamiento de la protesta y el cambio (Coronel 2019). Así, al ser el Perú un país donde no existen restricciones estatales para los empleos y negocios independientes, la economía popular aparecería como la principal válvula de escape para que el Estado desaparezca como blanco de la crítica social. Del mismo modo, la lucha anticorrupción de los últimos años habría hecho que los peruanos nos enfoquemos en el malestar de la clase política, como sucedió con el estallido de 2020, dejando de lado la posibilidad de una politización de la precariedad económica o la desigualdad. Por último, parece influir mucho la debilidad de la sociedad civil que carece de un músculo organizativo (Coronel 2019).

Motivado por este diagnóstico y por el contexto general de estallido social de la región, me pareció que el mundo del trabajo formal en el Perú precisaba de estudios empíricos sobre la relación entre dominación social, acción colectiva y fragmentación. Sobre todo, porque el panorama laboral indicaba dos patrones opuestos en un contexto de consolidación del neoliberalismo en el Perú: de un lado, la tendencia decreciente de los principales indicadores de

autonomía colectiva, como la tasa de afiliación sindical, la cobertura de la negociación o el número de huelgas (PLADES 2019), y del otro, el crecimiento notable de las huelgas por despidos arbitrarios o amenazas de despido, sumado al incremento exponencial de las demandas judiciales en materia laboral a nivel nacional (Toyama 2005). Esto último como consecuencia de la introducción legal de la reposición judicial en el centro de trabajo frente a despidos manifiestamente abusivos o fraudulentos (Toyama 2005).

En este sentido, si bien se constataba la inexistencia de estallidos laborales ampliamente desafiantes, la relación entre el incremento de lo judicial y el descenso de los índices de autonomía laboral, ofrecía razones suficientes para investigar empíricamente el despido antisindical como un eje problemático para la inhibición o no de los trabajadores en el sector privado frente a organización laboral y la protesta. De este modo, colocamos en el centro de esta tesis el despido antisindical para investigar cómo se inhiben los trabajadores a gran escala y qué características adquiere la protesta laboral en el Perú.

En otras palabras, observando que el despido era utilizado por los empleadores para inhibir, pero resistido por los trabajadores para conducir procesos de formación de nuevos grupos organizados, sobre todo para litigar por estabilidad laboral, nos propusimos indagar la manera en que el despido constituye un instrumento que puede favorecer procesos de colectivización de las relaciones o, por el contrario, de individualización y fragmentación de estas.

Por consiguiente, en esta tesis sostendremos que, junto con las restricciones a la negociación colectiva y el derecho a la huelga, el despido injustificado se posiciona como el instrumento preferido por los empleadores para atomizar y crear sentidos generales de impotencia y subordinación frente a la precariedad que produce el modelo neoliberal en el Perú. Sin embargo, cada vez existen más grupos de trabajadores despedidos que resisten colectivamente defendiendo sus puestos de trabajo y exigiendo condiciones de estabilidad laboral. Al hacerlo, construyen sendos discursos en el régimen de justicia, entendido como un orden de acción donde prima la capacidad de las personas de cuestionar mundos instalados como irreversibles y generales (Boltanski 2000, 2014).

En este sentido, las luchas judiciales por la recuperación del puesto de trabajo y la estabilidad laboral serán entendidas como *luchas de magnitud* frente al neoliberalismo. Es decir, luchas cotidianas por ordenar la realidad de acuerdo con principios distintos a los de la atomización, la

indefensión y la inestabilidad laboral. Como veremos a lo largo de esta tesis, este ejercicio de resistencia se despliega antes, durante y después del despido y la reposición judicial del trabajador que se sindicaliza. Al desarrollarse de este modo, conduce a la formación de nuevos grupos de trabajadores organizados, ahí donde el poder empresarial insiste en impedir la creación de lazos de solidaridad e intereses comunes entre los trabajadores.

En dichas luchas, lo legal es una mediación importante, aunque no absoluta, ya que la formación de grupos se apoya en prácticas sociales más diversas que solo las legales y las judiciales. Por ello, esta tesis tiene como marco general los aportes de la sociología de la disputa (Boltanski 2000 y 2014), así como los de la antropología de la resistencia y la invención de lo cotidiano (Scott 2011, Balandier 1994, de Certeau 2000). Además, se nutre de los aportes del derecho laboral (Villavicencio 2012) y de la teoría del poder de la representación (Balandier 1994) para analizar el modo en que los empleadores crean y estabilizan sentidos de impotencia y subordinación, por medio del derecho y la espectacularización del despido.

El capítulo 1 presenta los cambios que configuran la situación actual: una realidad laboral restrictiva que enfatiza el individualismo, el pragmatismo y que ensalza el éxito económico individual y la competencia como objetivos del desarrollo humano (Cosamalón y Durand 2022). Los efectos de dicha realidad se manifiestan en el descenso de los principales indicadores de ejercicio sindical, y en la consistencia y la generalidad que ha alcanzado el despido antisindical como instrumento de fragmentación de las organizaciones sindicales y del mundo laboral en general. Ello en un contexto de incremento de la conflictividad que activó las decisiones del Tribunal Constitucional en materia de despido entre los empleadores, a causa de la institucionalización de la reposición laboral frente a despidos manifiestamente antisindicales. Como veremos, el mundo del trabajo en el Perú experimentó un vuelco hacia los tribunales; una realidad que ha implicado la implementación de un conjunto de reformas en la administración de justicia en materia laboral en el Poder Judicial.

Estos y otros elementos de funcionamiento del Estado, la sociedad y la economía, como la desregulación laboral, la descentralización productiva y la difusión de una cultura del logro individual, son parte del modelo de República Empresarial que vive la sociedad peruana en la actualidad (Cosamalón y Durand 2022). En particular, destacaremos la centralidad que ha adquirido entre los trabajadores el emprendedurismo entendido como una magnitud que

preconiza el riesgo, el esfuerzo individual y sobre todo la abnegación. Con *magnitud* nos referimos a lo planteado por Boltanski (2000) cuando señala que es un universo de valores que se pretende universal y justo con la persona, en este caso con el trabajador que se esfuerza. Dicho universo, además, expulsa al trabajador que no está dispuesto a ser esforzado y competitivo bajo unos marcos particulares de justicia. Estos principios tienen que ver con recompensar la abnegación del trabajador en favor de una empresa que es ajena, pero que debe ser sentida y ejercida, no obstante, como propia. Por ello, consciente del uso habitual del emprendedurismo como la actividad de alguien que inicia su propia empresa, en esta tesis hemos redefinido su uso para describirlo como una magnitud que pretende premiar al trabajador por ser individualista, competitivo, pero sobre todo por ab-negarse frente a lo ajeno, esto es, la empresa. Como veremos más adelante, es la figura del empleado-emprendedor cuya subjetividad está marcada por la importancia que posee la empresa como parte integral de su vida (Cuenca, Reátegui y Rentería, 2022).

Sin embargo, destacaremos también la existencia de luchas sindicales de resistencia y formación de nuevos grupos de trabajadores organizados. Luchas frente al emprendedurismo que se instituye como una magnitud, es decir, como mundo con pretensiones de validez universal y que intenta poner en una disposición justa y equitativa a los trabajadores competitivos y esforzados (Boltanski 2000).

Por ello, el capítulo 1 muestra también la metodología que hemos seguido para estudiar las estrategias de colectivización de los trabajadores despedidos como luchas de magnitud frente al emprendedurismo. En particular, describiremos el valor de lo cualitativo para el estudio de la relación entre dominación, acción colectiva y fragmentación. En este sentido, se presentarán las premisas metodológicas que fundamentan la importancia de estudiar cualitativamente la acción social y el discurso, en entornos de extrema atomización laboral, pero también de resistencia desde abajo. Del mismo modo, presentaremos las técnicas de investigación que hemos utilizado y a los actores sociales que participaron en el estudio: el Sindicato de Trabajadores de las Empresas de Telefónica en el Perú (SITENTEL).

El capítulo 2 presenta el marco conceptual que hemos elaborado para describir la fragmentación del mundo laboral, así como las estrategias de resistencia de los trabajadores despedidos. Como veremos, la realidad que experimentan los trabajadores se construye de tal manera que crea un

sentido de impotencia e inhibición en ellos, de modo que se pliegan al emprendedurismo como magnitud. Esta construcción de la realidad responde a unos instrumentos, como la legislación sobre despidos, que está lejos del alcance de los trabajadores y que tiene la capacidad de abarcar por completo el campo de los acontecimientos, por medio de una red de hechos y representaciones. Por ello, en esta tesis, el despido antisindical será entendido como un instrumento de totalización y representación de la realidad que fragmenta a los sindicatos, y al mundo laboral, en general, al construir un conjunto de discursos y justificaciones sobre las desventajas de la sindicalización en relación con las aspiraciones individuales que crea y dicta el emprendedurismo como magnitud.

No obstante, la realidad no es un mundo ya instaurado y finiquitado. Esta puede ser desorganizada a través de operaciones de comparación de los padecimientos y la dominación (Boltanski 2014, Scott 2011). Más aun la sociología y la antropología revelan que estos procedimientos y micro resistencias se encuentran en la base de la formación de los grupos, pues la realidad no encuentra cabida sino hasta que unos individuos y otros se juntan fuera de escena para crear discursos convincentes y acrecentar su fuerza pública (Boltanski 2000 y 2014, Balandier 1994, Scott 2011, de Certeau 2000).

Visto desde el lado de los trabajadores, sostendremos que sus prácticas de resistencia anuncian efectivamente un estilo de disputa al que hemos denominado *luchas de magnitud*. Ello porque se intenta poner en una disposición justa a las personas, pero no por intermedio de la competencia y el esfuerzo individual, como pretende el emprendedurismo, sino a través de una crítica de la precariedad y la atomización que aquel orden implica, para exigir equidad y estabilidad laboral como principios válidos para todos. Luchas de magnitud porque en el camino de resistencia y disputa se construyen pruebas de magnitud, es decir, elementos de realidad convincentes que unifica a los trabajadores en torno a un sistema de representación donde lo central es el rechazo al despido arbitrario y la defensa colectiva del puesto de trabajo. Es decir, sostendremos que las prácticas de resistencia de los trabajadores hacen referencia, efectivamente, a formas locales de constituir lo general, otra magnitud, desde principios como la estabilidad laboral y la autonomía colectiva.

De este modo, si bien los empleadores atomizan el mundo laboral apoyándose en la libertad que otorga el derecho laboral peruano para despedir, este es resistido por los trabajadores, poniendo a

prueba el propio derecho y desplazando sus límites. La consecuencia de ello es la presencia de unas luchas de magnitud que conduce a la formación de nuevos grupos de trabajadores organizados, en abierta oposición al emprendedurismo y la precariedad laboral que reinan en el mundo laboral actual. Estas luchas están abiertas ante nuestros ojos, aunque no se manifiesten bajo la forma de grandes estallidos sociales.

El capítulo 3 ofrece evidencias empíricas sobre la manera en que el derecho laboral en general, y la legislación sobre despidos en particular, garantiza la consistencia práctica de una realidad intervencionista y restrictiva a la que hemos llamado emprendedurismo. En particular, destacaremos cómo se configura un *régimen de violencia* en el que la espectacularización del despido y las amenazas son elementos centrales para promover la inhibición de la organización y la protesta laboral ante la precariedad y la atomización laboral. Como veremos, por intermedio de la puesta en escena del despido, los trabajadores alcanzan a tomarse en serio la realidad restrictiva que produce el derecho laboral como instrumento de totalización, de modo que se pliegan al emprendedurismo como magnitud.

Efectivamente, sostendremos que esta actitud se manifiesta, por un lado, en los trabajadores no sindicalizados que participan como espectadores y reproductores de las hostilidades empresariales, y por otro, en los propios sindicalistas quienes terminan oscilando como actores entre un régimen de justicia y un mundo atomización e indefensión laboral. En este sentido, destacaremos como una consecuencia extrema de este fenómeno el que la protesta y la exigencia de equidad queden circunscritas a la individualidad de cada trabajador aislado.

Finalmente, el capítulo 4 presenta evidencias empíricas sobre el modo en que los sindicalistas del SITENEL ponen a prueba los límites del derecho laboral, a través de *luchas de magnitud* frente al emprendedurismo. En particular, destacaremos las prácticas de resistencia que se articulan antes, durante y después del despido y la reposición judicial del trabajador. En este sentido, veremos cómo la agrupación entre pares y la afiliación sindical conducen a la neutralización de las presiones ejercidas desde arriba dirigidas a producir faltas laborales graves. De este modo, en torno al cuidado del trabajo y la defensa de sus procedimientos, se articulan situaciones fuera de escena que dan consistencia al discurso público de defensa judicial y de argumentación cotidiana entre los trabajadores.

Del mismo modo, relevaremos el modo en que los trabajadores y dirigentes sindicales disputan espacios de poder e influencia empresarial, haciendo posible el inicio de los procesos judiciales de reposición. En esta misma línea, destacaremos la manera en que se moviliza la experiencia de neutralización de las faltas graves para ponerla a actuar en las audiencias como documentos probatorios de buen desempeño laboral. Como veremos, sobre la base de dichas pruebas se ganan los procesos judiciales y los trabajadores vuelven a las empresas en condiciones de estabilidad laboral.

Por último, este capítulo presenta las convicciones y prácticas de resistencias que se desarrollan después de la reposición judicial del trabajador. En particular, destacaremos la manera en que los trabajadores participan en la enunciación de convicciones tomadas por ciertas cuando ven como una prueba de realidad el retorno de sus compañeros despedidos. Efectivamente, veremos cómo la construcción de pruebas de magnitud dinamiza la afiliación sindical de trabajadores ubicados en el régimen de atomización y precariedad que hemos denominado emprendedurismo. En este sentido, será central la manera en que los trabajadores repuestos usan las sentencias judiciales como dispositivos colectivos de defensa. Como veremos, ello les permite posicionarse, por un lado, como portavoces de un discurso de justicia, y por otro, como portavoces de los trabajadores que comienzan a agruparse y a afiliarse al sindicato.

En suma, este recorrido nos permitirá concluir que la diseminación de dichas convicciones da cuenta del modo en que las luchas de magnitud habilitan en el espacio público un mundo alternativo de principios y patrones de resistencia. Mundo sobre el cual cada vez más trabajadores se apoyan para sustraerse de las situaciones laborales de dominación y violencia, y transitar hacia un estado de acción vulnerable a la exigencia de equidad y dignidad. Por ello, se sostendrá que el principal aprendizaje de esta tesis radica en que el proceso de resistencia y formación de nuevos grupos de trabajadores organizados forma parte, en realidad, de unas luchas por devolverle a los centros de trabajo su carácter de disputa, pero en los marcos de un régimen de acción distinto al de la violencia y la inhibición. Como veremos, la realidad del emprendedurismo y su correlato de atomización, indefensión e inestabilidad, ha calado hondo entre los trabajadores, retirándolos de la posibilidad de librar grandes disputas en el espacio público. No obstante, las luchas locales que describiremos en esta tesis condensan alternativas genuinas con posibilidades de un mayor desarrollo y articulación políticas.

Capítulo 1. Panorama general de una realidad laboral restrictiva

Esta tesis estudia las estrategias sindicales de lucha, especialmente las vinculadas a los procesos judiciales de reposición y estabilidad laboral, como respuestas colectivas a la consistencia y la generalidad que ha adquirido el despido antisindical como instrumento de fragmentación del mundo laboral peruano. Efectivamente, junto con las restricciones a la negociación colectiva y el derecho a la huelga, el despido injustificado se posiciona actualmente como el instrumento preferido por los empleadores para atomizar y crear sentidos de impotencia y subordinación frente a la precariedad. Esta situación no fue siempre la misma. Por ello, en este capítulo ofrecemos un panorama general del mundo laboral peruano y latinoamericano, con énfasis en los cambios ocurridos a finales del siglo XX e inicios del XXI.

Como veremos, el tránsito hacia el periodo actual de neoliberalismo da cuenta de una realidad restrictiva que incide sobre los principales indicadores de autonomía colectiva y sindical en el sector privado. Entre ellos, destaca el bajo nivel de afiliación sindical, la tendencia decreciente de la negociación colectiva y la disminución del número de huelgas. Una realidad que produce y estabiliza, efectivamente, grupos sindicales pequeños, más aún si los empleadores insisten en fragmentar las organizaciones de trabajadores por medio de despidos arbitrarios y amenazas de despido. Por ello, dentro los límites impuestos, se constata también un incremento considerable de las huelgas por razones de despido o amenaza de despido, a la vez que se dispara el número de los procesos judiciales en materia laboral como consecuencia del incremento de la conflictividad, en general, y del crecimiento del despido antisindical, en particular.

Este capítulo tiene dos partes. La primera presenta los cambios que configuran la situación actual, período histórico que autores como Cosamalón y Durand (2022, 13) denominan “República Empresarial”. En particular, veremos cómo el contexto de crisis económica y desregulación de las décadas de 1980 y 1990 debilitaron al movimiento sindical peruano, golpeando su capacidad de organización. Esta situación es particularmente importante, ya que ha dejado fuertes rezagos en la actualidad, a pesar del impulso y crecimiento que experimentaron los sindicatos durante la primera década del siglo XXI con el ingreso a la democracia. A su vez mostraremos el posicionamiento que ha adquirido entre los trabajadores el emprendedurismo entendido como un programa para la vida cotidiana que preconiza el riesgo y el esfuerzo individual como

condiciones de éxito, en detrimento de la estabilidad laboral y el ejercicio de la autonomía colectiva (Escalante 2016).

Por ello, entre las principales limitantes del período actual, destacaremos aquellas que restringen la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho a la huelga. En particular, relevaremos la centralidad que ha adquirido el despido antisindical como una modalidad de inhibición de la protesta laboral. Como veremos, el despido conduce a que los trabajadores se plieguen al emprendedurismo, el cual se instituye como una magnitud, es decir, un mundo con pretensiones de validez universal, que intenta poner en una disposición justa y equitativa a los trabajadores competitivos y esforzados (Boltanski 2000). Todo ello en un contexto de descentralización productiva y crecimiento de la contratación temporal que busca, contrariamente, abaratar los costos laborales por medio de la inaplicación de los derechos (Canessa 2013, Jaramillo y Campos 2019).

No obstante, también mostraremos las formas de movilización jurídica y judicial que han emergido frente a la consistencia y la generalidad de la inestabilidad laboral y el despido arbitrario (Toyama 2005). Como veremos, este panorama de conflictividad laboral tiene también una respuesta en el Estado, pues se constata la implementación de un conjunto de reformas en el Poder Judicial que busca agilizar la administración de justicia laboral frente al aumento de las demandas judiciales de los trabajadores. Efectivamente, se argumentará que dicho incremento forma parte de unas luchas cotidianas por ordenar la realidad laboral de acuerdo con principios distintos a los de la atomización, la indefensión y la inestabilidad laboral. En otras palabras, el aumento del litigio judicial da cuenta de unas *luchas por equidad* que conducen a la formación de nuevos grupos de trabajadores organizados, en abierta oposición al emprendedurismo y la precariedad laboral que reinan como signos de una “República Empresarial” en vigor (Cosamalón y Durand 2022, 13).

Por ello, la segunda sección del capítulo presenta la metodología que elaboramos para estudiar las estrategias de colectivización de los trabajadores como *luchas locales de magnitud*. En particular, describiremos el valor de lo cualitativo para el estudio de la relación entre dominación, acción colectiva y fragmentación. En este sentido, se presentarán las premisas metodológicas que fundamentan la importancia de estudiar etnográficamente la acción social y el discurso, en entornos de extrema atomización laboral, pero también de resistencia desde abajo. Del mismo

modo, presentaremos las técnicas de investigación que hemos utilizado y a los actores sociales que participaron en el estudio.

1.1 El mundo laboral y sindical en el Perú

1.1.1 Auge y crisis de los sindicatos en América Latina y Perú

La edad de oro de los sindicatos en el Perú se ubica en el período 1940-1970, como consecuencia de cambios económicos y políticos a partir de la crisis internacional de 1929. En este contexto, dos situaciones fortalecieron a los sindicatos. Por un lado, la estabilidad laboral y el acceso a beneficios sociales propio del modelo de relaciones laborales de la sociedad industrial. Y, por otro, el papel activo del Estado en la regulación entre capital y trabajo, a través de la institucionalización de los derechos laborales y las negociaciones colectivas. En este sentido, Manky (2011, 111) señala que “entre 1940 y 1970 los sindicatos vivieron sus tiempos dorados: protegidos por el Estado, negociando con los capitalistas y representados por partidos políticos obreros, los trabajadores pudieron conquistar muchas de sus demandas, alcanzando un grado de bienestar considerable”.

Durante esos años, el Estado en América Latina amplió la base social de los sindicatos, a través del aumento de la mano de obra asalariada, a la vez que fomentó su fortalecimiento directamente. Esto, señala Manky (2011, 115) “no se dio tanto en la negociación entre capitalistas y trabajadores, sino gracias al aparato legal construido por un Estado que buscaba evitar el conflicto social a través del corporativismo”. En este sentido, “no se buscó sindicatos fuertes y autónomos, sino más bien dependientes de las direcciones de cada gobierno” (Manky 2011, 115). Efectivamente, “Este acabaría constituyendo un déficit histórico del sindicalismo latinoamericano, demasiado pendiente del Estado como para buscar caminos de renovación organizativa” (Manky 2011, 115). En este sentido, en el caso de Argentina y México, los sindicatos se subordinaron al régimen político, a diferencia de Perú donde la relación fue de oposición y apoyo ambiguo.

De esta manera, la crisis de los sindicatos se explica por la ruptura de estos dos pactos en la década de los setenta. Es decir, en la dimensión económica la crisis de acumulación del capitalismo renovó las relaciones laborales al desregular el trabajo e impulsar la subcontratación

y el empleo parcial. Por otro lado, la crisis económica hizo que la acumulación de capital y el dominio político se convirtieran en los valores más relevantes en la actuación del Estado, situación que redujo su papel en la regulación de la vida económica. Este nuevo rol del Estado se expresó en “la eliminación de las reglamentaciones y regulaciones que dificultaran la acumulación de beneficios, la privatización de distintos activos estatales y el recorte de los fondos asignados a los programas sociales” (Manky 2011, 112). De este modo, el movimiento obrero entró en crisis.

Este cambio en el modelo de desarrollo se inició con el impulso de gobiernos democráticos en los años 80 y, lejos de lo que se podría esperar, no se abrieron mayores espacios para la acción colectiva. Ello debido a la reestructuración económica en curso y al contexto de la democracia representativa que demostró que los sindicatos habían dejado de ser actores útiles para los principales actores políticos (Manky 2011). Además, existen evidencias empíricas de que los sindicatos “apoyaron a regímenes autoritarios en diferentes momentos del siglo XX, o fueron críticos de los gobiernos democráticos debido a sus alianzas con partidos marxistas o populistas, por lo que una vez llegados los tiempos de democracia resultaron prescindibles de la discusión pública” (Manky 2011, 116). De este modo, “los sindicatos latinoamericanos optaron por la subordinación a los gobiernos que organizaron las reformas -como en el caso argentino, mexicano o venezolano- o por el rechazo abierto (y posterior derrota)- frente a las reformas, como en el caso brasileño o peruano” (Manky 2011, 116).

Después de siete años de consolidación organizativa y logro de reivindicaciones laborales (1968-1975), los sindicatos en el Perú no dejaron de atravesar por situaciones que los debilitaron mucho a partir de 1975 (Parodi 1987, Manky 2011). Efectivamente, bajo el régimen dictatorial de Francisco Morales (1975-1980), medidas como la fijación de topes para la negociación colectiva, los recortes de las condiciones de trabajo o la adopción de una política de aumentos por decretos, redujeron las remuneraciones reales de los trabajadores obligándolos a movilizarse contra el gobierno. No obstante, en los marcos del radicalismo de los años setenta, los sindicatos en el Perú sufrieron derrotas significativas que los debilitaron organizativamente (Parodi 1987).

De hecho, tras los paros nacionales de julio de 1977 y mayo de 1978 la vida política del país se conduciría hacia cauces democráticos, pero con el costo de al menos 5000 mil dirigentes sindicales despedidos, en un horizonte de reivindicaciones laborales trucas (Parodi 1987). Como

señala el dirigente del Partido Comunista Peruano, Gustavo Espinoza, se aprobaron los decretos 010 y 011 que facultaba a las empresas a despedir a los trabajadores y dirigentes sindicales sin ningún procedimiento previo y sin derecho a la reposición o restitución:

Despidieron en un día a cinco mil trabajadores, o sea a todo el estado mayor del movimiento sindical, todos los cuadros que nosotros habíamos formado en esos cinco años, todo el trabajo que nosotros hicimos en asambleas sindicales, toda la directiva de todos los sindicatos, de más de mil sindicatos, nos lo mocharon, le cortaron la cabeza al movimiento obrero de un solo tajo. ¿Y qué cosa pudimos hacer nosotros para enfrentar eso? Nada, nada, nunca pudimos ni siquiera plantear la reposición de esos despedidos. El movimiento sindical quedó decapitado. Ese fue el precio que tuvo que pagar la clase obrera por ese paro.¹

Con el cambio de régimen en 1980, el país vive un período de recesión y Fernando Belaunde implementa medidas pro mercado. En ese contexto, bajo el temor del despido, las formas de movilización desarrolladas desde los años setenta se debilitaron aún más, “mientras una significativa cantidad de trabajadores decidían desarrollar estrategias individuales de sobrevivencia, abandonando la lucha sindical” (Manky 2011, 122). De hecho, este cambio se expresó a través de salidas pragmatistas, entre las cuales figuraron:

i) soluciones negociadas y parciales frente a la recesión local, ii) trabajadores optando por la capacitación técnica individual sobre la lucha colectiva al interior de sus sindicatos, para quienes ser obrero es algo relativo, ya que esperan dejar la fábrica y hacerse empresarios tras reunir cierto capital, iii) incapacidad de los partidos de izquierda para formar bases jóvenes al interior de los sindicatos, y iv) nuevas éticas de trabajo, provenientes de una matriz andina que privilegia la búsqueda de independencia laboral de una lógica más individualizada (Manky 2011, 125).

Posteriormente, en el primer gobierno de Alan García (1985-1990), se redujo el período de prueba para convertirse en trabajador estable de tres años a tres meses y, paradójicamente, se alentó la flexibilización del empleo, lo que condujo a la precarización de los trabajadores. Como señala Manky (2011, 123), “las bases de una acción sindical organizada fuerte se habían comenzado a romper, paradójicamente en democracia”.

¹ Gustavo Espinoza, secretario general (1969-1974) de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), entrevista en el documental “Desde el lado del corazón”, video 01:30:10, <https://www.cineaparte.com/p/480/desde-el-lado-del-corazon>

Parodi (1987) ha explicado cómo el ingreso a la democracia en 1980 significó para los sindicatos la promesa de un funcionamiento realmente institucional de la estabilidad laboral y la negociación salarial. Sin embargo, los trabajadores no se organizaron para luchar por iniciativas jurídico-políticas que condujesen a la ampliación de la legalidad existente y optaron más bien por la lógica de confrontación que le había dado frutos al sindicalismo durante el periodo de Juan Velasco (1968-1975). Como señala Parodi, esta actitud de los trabajadores y sus organizaciones “no era ni una práctica irracional ni la búsqueda de un rebasamiento de las instituciones democráticas, sino, por el contrario, un recurso ante las limitaciones encontradas en el funcionamiento de las instituciones legales para garantizar el éxito de las demandas” (Parodi 1987, 11). A ello se sumó el papel de unos partidos políticos que no lograron integrar a los sindicatos a través de medidas concretas, en unos casos, por jugar al radicalismo, y en otros, por desplazarse hacia el Congreso y alejarse de las organizaciones (Parodi 1987).

No obstante, el elemento que más golpeó la capacidad de organización de los trabajadores fue la crisis económica de la década de los ochenta y las medidas adoptadas por los gobiernos de Fernando Belaunde y Alan García (Parodi 1987, Manky 2011). En este contexto, se articuló un cambio central en el mundo laboral, pues a la vez que se abren canales institucionales, como la negociación colectiva, “los actores irán desarrollando nuevas estrategias de lucha, autónomas y no necesariamente tan convocantes” (Manky 2011, 124-125). Así, en los marcos de una democracia que limitaba considerablemente la negociación y la estabilidad, el “pragmatismo ganaba mayor legitimidad en las bases, mientras las dirigencias formadas mayoritariamente en las luchas de la década anterior, continuaba pensando clasistamente” (Manky 2011, 125).

De esta manera, en un contexto de crisis económica, de dificultades para la adaptación político dirigencial y de emergencia y expansión de salidas individuales frente a los problemas, Alberto Fujimori gana las elecciones de 1990 (Manky 2011), instaurando un régimen dictatorial y sentando las bases del período histórico actual denominado “República Empresarial” (1990-2021) (Cosamalón y Durand 2022, 13).

A este respecto, la literatura remarca el hecho de que Fujimori llevó al extremo lo que Belaunde y García ya habían iniciado desde los años ochenta en democracia (Manky 2011). Es decir, en lo individual el Estado retrocedió en la protección de los trabajadores eliminando la estabilidad laboral; mientras en lo colectivo se promovió normas que prohibieron las actividades políticas de

los sindicatos, se redujo los niveles de negociación, se eliminó la reposición por despido arbitrario y se redujo los costos de indemnización por despido (Chacaltana 2001, Manky 2011, Puntriano 2013).

Todo esto condujo a que los trabajadores se desincentivaran de afiliarse a los sindicatos (Puntriano 2013) y que se introdujera la cultura del emprendedurismo, entendiendo por ello un programa para la vida cotidiana que preconiza el riesgo y el esfuerzo individual como condiciones de éxito ((Cosamalón y Durand 2022, Escalante 2016), y que se instituye como una magnitud, es decir, como un mundo con pretensiones de validez universal que intenta poner en una disposición justa y equitativa a los trabajadores competitivos y esforzados (Boltanski 2000).

En este contexto, el país no solo vivió una década de reestructuración productiva y flexibilización en la regulación, sino que se aprobaron políticas de amedrentamiento a las organizaciones sindicales (Manky 2011, Puntriano 2013). Una muestra de ello fue la reducción del derecho de sindicalización, negociación y de huelga, mediante la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT) (Villavicencio 2012, Puntriano 2013). En suma, la década del noventa fueron años de intervencionismo que debilitaron al movimiento obrero casi al punto de su desaparición (Manky 2011). Como veremos a continuación, el carácter restrictivo de la política laboral se extiende hasta actualidad, pese a la implementación de algunos cambios institucionales.

1.1.2 Institucionalización de la inestabilidad laboral

El asunto de la estabilidad y la institucionalización del despido arbitrario son temas espinosos de la política económica peruana. Esto se puede ver en las presiones que a inicios del año 2000 ejercía el sector empresarial para impedir el retorno de la estabilidad y defender la disminución de los costos por despido. Al respecto, desde una perspectiva económica, Chacaltana (2001) ha mostrado cómo en dichos años se abrió paso un debate por bajar aún más los costos del despido arbitrario. Según el autor, durante la década de los noventa la reforma de los despidos facilitó el despido arbitrario, al eliminarse la posibilidad de reposición y reducirse los costos de indemnización. De hecho, si bien en Perú el pago mensual por indemnización es uno de los más altos de América Latina (1.5 remuneraciones por año frente a 1 remuneración por año en la mayoría de los países), tiene uno de los topes de meses más bajos (12 remuneraciones mensuales), siendo el caso de algunos países en los que dicho tope no existe (Chacaltana 2001).

En cuanto a las reformas del despido justo, Chacaltana (2001) muestra que se incrementó el número de “causas justas” de despido, con lo cual la legislación facilitó la extinción laboral y por tanto la flexibilización del mercado de trabajo. No obstante, el autor muestra que el despido por dichas causas no fue muy usado por los empresarios. Esto debido a que los costos directos y potenciales del despido justificado son muy altos, sobre todo si se considera que los requisitos administrativos son costosos en dinero y tiempo y que, yendo a juicio, cabe la posibilidad de que existan deficiencias en la sustentación de la causa, situación más onerosa debido a la falta de predictibilidad del poder judicial peruano. Como señala el autor:

En caso de perderse la causa, los costos de despido por causa justa generarían una situación en la que es necesario pagar no solo los costos directos sino también la indemnización por despido arbitrario y, además, hasta hace poco, los devengados del tiempo dejado de laborar por el trabajador (Chacaltana 2001, 148).

Por esta razón, Chacaltana explica que, en un contexto de costos relativamente altos del despido justo frente al despido arbitrario, era razonable que el debate sobre costos se concentrara en el despido arbitrario, “pues este constituiría una suerte de salida rápida al tema del despido” (Chacaltana 2001, 148). Y concluye que “parece de relevancia inmediata una revisión de los costos del despido justo, pues su elevado nivel actual lo único que hace es incentivar reclamos para que el despido arbitrario sea más bajo” (Chacaltana 2001, 149).

Es decir, a inicios de este siglo se creó una atmósfera de reclamo y justificación empresarial por bajar aún más los costos del despido arbitrario. Esto como una manera de agilizar una salida rápida al problema de los altos costos relativos del despido justo. Por consiguiente, se prefería apostar por bajar los costos del despido arbitrario (simplificar los requisitos) que optar por reclamar una agilización de los procedimientos del despido justo. Con lo cual es razonable pensar que existía una predisposición empresarial a despedir arbitrariamente.

1.1.3 Reorganización de los sindicatos y reformas institucionales

Con el retorno a la democracia en el año 2000, un proceso de reorganización de los sindicatos dio impulso a un momento de movilización jurídica. Grosso modo, este momento se caracterizó por un primer período (2000-2005) de luchas jurídicas ante el Tribunal Constitucional (TC) que “ampliaron los supuestos de reposición al centro de trabajo, cuando las normas legales

consideran, desde fines de 1991, que la regla es la indemnización frente a un despido arbitrario” (Toyama 2005, 249). Es decir, si bien los trabajadores no pudieron detener la institucionalización del despido en los años noventa, lograron que el sistema pase de la indemnización a la reposición judicial, frente a despidos manifiestamente abusivos o fraudulentos, a principios del 2000 (Toyama 2005). Con ello, el mundo del trabajo en el Perú experimentó un vuelco hacia los tribunales ante el incremento de la conflictividad que activó las decisiones del TC en materia de despido entre los empresarios (Toyama 2005).

Por otro lado, por impulso de las organizaciones sindicales, durante los gobiernos de Alejandro Toledo (2001-2006) y Alan García (2006-2011), se implementaron reformas en la regulación laboral, tanto individual como colectiva, que condujeron a mitigar la situación de completa desprotección de la organización laboral instaurada en los años noventa. La primera de esas medidas fue la ley que modificó la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y que levantó parcialmente las observaciones del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta ley se aprobó en 2002 y eliminó el requisito de no encontrarse en período de prueba para permitir la afiliación sindical. Así mismo, redujo el número de trabajadores necesario para constituir sindicatos de rama de actividad de cien a cincuenta, y eliminó la cancelación administrativa del registro sindical, entre otras (Puntriano 2013).

Por otra parte, durante el período 2000-2010 el TC intervino activamente en la sindicalización a través de una serie de pronunciamientos (Puntriano 2013). Entre ellos se encuentran dos sentencias del año 2005 que precisan los alcances del derecho fundamental a la libertad sindical, señalando que se refiere a todos los trabajadores, a la protección de la autonomía sindical, así como a la necesidad de reparar cualquier conducta antisindical. Entre estos pronunciamientos se encuentran también la emisión de sentencias de los años 2002, 2003 y 2005 que promueven la sindicalización, a raíz de demandas interpuestas por sindicalistas despedidos del Grupo Telefónica. Como señala Puntriano (2013, 29): “En dichos pronunciamientos, el TC estableció una tipología de despidos que habilitan al trabajador afectado a iniciar un proceso constitucional de amparo para obtener su reposición y ser así reparado en la lesión a su derecho constitucional al trabajo” (Puntriano 2013, 29).

Junto con estas medidas, la Promulgación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) del año 2010 estrechó aún más el vínculo entre el Poder Judicial y los sindicatos, aunque su

implementación ha sido más lenta de lo previsto (PLADES 2019). Esta ley “amplia la legitimidad sindical para comparecer en los juicios laborales a nombre de sus representados” (Puntriano 2013, 27). Del mismo modo, estipula que cualquier vulneración a la libertad sindical será conocida por el Juez de Trabajo en la vía procedimental abreviada, con lo cual se espera que “el litigio discurrirá con absoluta celeridad pues este proceso debería tener sentencia en dos instancias en seis meses o menos” (Puntriano 2013, 27).

Por otro lado, se agrega un régimen de legitimación especial en situaciones que afectan el derecho a la no discriminación en el acceso al empleo. Por ello, este régimen considera que “las demandas pueden ser planteadas por los afectados directos, una organización sindical, una asociación o una institución sin fines de lucro dedicada a la protección de derechos fundamentales con solvencia para afrontar la defensa” (Puntriano 2013, 27). De este modo, cuando se trata de afectaciones a los derechos de libertad sindical, negociación colectiva, huelga, a la seguridad y salud en el trabajo, los demandantes pueden ser el sindicato, los representantes de los trabajadores o cualquier trabajador o prestador de servicios del ámbito.

Del mismo modo, la Ley contempla una medida de reposición provisional si el demandante al momento del despido era dirigente sindical, menor de edad, madre gestante o persona con discapacidad; estar gestionando la conformación de una organización sindical o si el fundamento es inverosímil. Con todo, Puntriano (2013, 27) señala que dichas medidas otorgan “una mayor fortaleza a la institución del fuero sindical, la misma que supone la existencia de una serie de medidas de protección no solamente del dirigente sindical, sino también del militante que tienen por objetivo salvaguardarlos de los perjuicios que pudieran tener por realizar sus actividades sindicales”.

Dos medidas adicionales son de igual importancia. Por un lado, la creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) en 2014, lo cual supone la unificación de la inspección a nivel nacional, aunque la escasez de recursos financieros ha incidido en la dificultad de contar con un mayor número de inspectores del trabajo debidamente capacitados (PLADES 2019). Por otro lado, la protección a trabajadores de empresas que prestan servicios de tercerización que deciden ejercer su libertad sindical. De este modo, este grupo de trabajadores quedan comprendidos dentro de los alcances del derecho fundamental a la libertad sindical, con lo cual “pueden interponer denuncias ante la Autoridad Administrativa del Trabajo

o recurrir al Poder Judicial para solicitar la protección de sus derechos colectivos” (Puntriano 2013, 24). Entre dichas demandas se encuentran las siguientes posibilidades: i) impugnar las prácticas antisindicales, ii) solicitar la verificación de la naturaleza de los contratos de trabajo, o iii) impugnar la no renovación de un contrato para perjudicar el ejercicio del derecho a la libertad sindical y de negociación colectiva (Puntriano 2013).

En suma, en un contexto de crecimiento económico a inicios del presente siglo, este conjunto de cambios parece haber favorecido un proceso inicial de crecimiento y reorganización de los sindicatos. Efectivamente, las cifras muestran que la tasa de afiliación sindical pasó de 60 mil trabajadores a 123 mil, entre 2001 y 2012, un crecimiento de 100% en once años. Como señala Manky (2014), “probablemente ningún otro movimiento social experimentó un crecimiento tan rápido en los últimos años, e incluso para un sector de la sociedad civil tan institucionalizado como es el sindical, esta fue la tasa de crecimiento más alta de su historia” (Manky 2014, 197).

En este sentido, la literatura sobre el tema coincide en señalar que, en comparación con el aplastamiento sociolaboral ocurrido en la década de los años noventa, durante el periodo 2000-2012 la situación de los derechos sindicales cambió, aunque incompleta y deficientemente (Manky 2014, Canessa 2013, Puntriano 2013).

1.1.4 Restricción de la autonomía colectiva e incremento de la conflictividad laboral

A pesar de los cambios institucionales señalados, el panorama actual no es muy distinto al de los años noventa, debido a que el corazón de la legislación laboral aprobada por Alberto Fujimori, esto es, la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, permanece casi inalterada. De hecho, su particularidad radica en controlar el surgimiento, configuración y actuación de los sindicatos (Villavicencio 2012). Además, impone una estructura descentralizada de relaciones laborales al disponer que el nivel de la negociación colectiva se define por acuerdo de las partes, y al no existir este, la negociación se realizará a nivel de la empresa, limitando considerablemente la acción colectiva. Por ello, la actuación sindical gira alrededor de la sede empresarial, y se favorece la sindicación, negociación y huelga en este ámbito (Villavicencio 2012).

Por otro lado, este instrumento no regula en detalle el deber de negociar de buena fe, pues no dispone plazos para que el empleador entregue la información económica de la empresa para la elaboración de los pliegos de reclamos de los trabajadores. Por otro lado, impone requisitos muy

exigentes que impiden la materialización práctica de la huelga. En este sentido, se torna “imposible la negociación colectiva supraempresarial o ilusoria la declaratoria de legalidad de una huelga que cumpla todos los requisitos” (Villavicencio 2012, 10). En esta línea, la visión de los sindicatos es que la limitación de los derechos laborales que caracterizó a la década de los años noventa ha dejado fuertes rezagos y la recuperación aún no es total (Toyama y Girao 2013).²

Por ello, comparado con el crecimiento sindical registrado en el periodo 2000-2012, los principales indicadores de ejercicio sindical han descendido desde el 2013 hacia adelante. Efectivamente, según el *Informe Situación de los derechos sindicales en el Perú 2014-2018* (PLADES 2019), la tasa nacional de sindicalización de los asalariados formales alcanzó el 8.1%, de los cuales el 54% se ubica en el sector público y el 46% en el privado. Además, la tasa de afiliación en el sector privado presentó una tendencia decreciente, pasando de 6.4% a 5.2% entre el 2013 y 2017. En este contexto, “los sectores de actividad que más aportaron a la afiliación sindical siguen siendo Construcción, Minería, Pesca e Industria manufacturera, que sumados aportan alrededor de 2/3 de la población afiliada” (PLADES 2019, 40). Por su parte, los sectores con un alto número de trabajadores asalariados formales, pero con muy bajas tasas de afiliación son: hoteles y restaurantes (0.2%), comercio (0.8%) y agricultura (1.3%) (PLADES 2019).

Por otro lado, en cuanto a la negociación colectiva, las cifras también muestran un descenso en la cobertura, pues se pasó de 5.24% en 2013 a 4.39% en 2017. Es decir, en este período se redujo el número de trabajadores beneficiados por los convenios colectivos. En esta misma línea, la información disponible muestra que en 2017 solo el 58% de los pliegos de reclamos presentados

² En julio de 2022 el gobierno nacional modificó el Reglamento de la Ley 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, introduciendo cambios que buscan fomentar la libertad sindical, las negociaciones colectivas y el derecho a la huelga en el país (Decreto Supremo 014-2022-TR). Estos cambios han sido rechazados por los gremios empresariales, quienes consideran que las modificaciones llevarán al país a un desastre (Fernando Callmel del Solar, presidente de la Asociación de Emprendedores del Perú, entrevista en Radio Programas del Perú, video 0:46, <https://www.youtube.com/watch?v=mSIjfRHGsHM&t=66s>). Por otra parte, la CGTP considera que dichos cambios representan un avance en el fortalecimiento de la libertad sindical, ya que un trabajador dependiente o independiente podrá afiliarse directamente a las federaciones y confederaciones sin estar afiliado a un sindicato. Junto con ello, consideran que fortalece la negociación colectiva al regular el deber del empleador de entregar información económica financiera mínima al sindicato y consultar con él la extensión de los beneficios de los convenios colectivos a los trabajadores no sindicalizados. Finalmente, consideran que destraba la declaración de huelga al establecer que se trata de un procedimiento administrativo de evaluación previa con silencio positivo (Gilmer Ibáñez, secretario de defensa de la CGTP, entrevista en programa de Facebook de la CGTP, Consultorio laboral, video 10:40, <https://www.facebook.com/cgtp.peru/videos/787931372658086>). Estos cambios son recientes y su efecto en las dinámicas laborales está por verse.

encontraron una solución. Es decir, se presentaron 527 pliegos y solo se registraron 305 convenios colectivos (PLADES 2019).

En lo referido a la huelga, las cifras muestran también un panorama de descenso, aunque con matices importantes, debido a la centralidad de los despidos y las amenazas de despido como causa de las huelgas. En efecto, “la estadística reporta a partir del año 2015 una disminución del número de huelgas en el sector privado de casi 50% con relación al año 2014 y años previos (desde el 2009)” (PLADES 2019, 44). En cuanto al motivo de las huelgas, se constata un incremento de aquellas por negociación colectiva desde 2013 hasta el 2017. En esta misma línea, destaca como dato novedoso un porcentaje mayor de huelgas cuya causa es el despido o amenaza de despido (PLADES 2019). En efecto, esta cifra se duplica en un solo año pasando de 7% en 2016 a 13% en 2017. Como señala el informe de PLADES:

Es importante analizar esta tendencia con el objeto de determinar la posible relación entre la disminución del número de huelgas por incumplimiento de disposiciones legales y convencionales, con la acción de la Sunafil o de los órganos jurisdiccionales, y entre el incremento del número de huelgas por despidos o amenazas de despido, con otras estrategias sindicales para la protección contra los despidos arbitrarios o discriminatorios (PLADES 2019, 45).

En efecto, a lo largo de esta tesis sostendremos que, en un contexto extremadamente restrictivo, la coacción del ejercicio sindical busca limitar la autonomía colectiva principalmente por intermedio de las amenazas de despido y despido antisindical. En este sentido, las cifras disponibles muestran no solo el incremento de las huelgas por despido o amenazas de despido, sino también el crecimiento de los procesos judiciales como estrategia sindical de lucha y reposición frente a casos de despido manifiestamente abusivos o fraudulentos.

A este respecto, las sentencias del TC del 2002 sobre reposición tuvieron un impacto en la actuación de empleadores y trabajadores, pues los procesos judiciales en materia laboral aumentaron en un 46% entre 2002 y 2003. Es decir, se pasó de 61792 procesos judiciales en 2002 a 90739 en 2003 (Toyama 2005). Además, según una encuesta a un grupo de abogados laboristas, el 44.2% de ellos mencionó que el número de asesorías, consultorías y litigios laborales creció entre 30% y 40% en el período 2001-2004, respecto de 1991-2000 (Toyama 2005). Por otro lado, la percepción de los abogados encuestados arrojó que el principal factor que intervino en el incremento de las asesorías y consultorías laborales a empresas, entre 2001 y

2004, fue la institución de la reposición por despido injustificado como consecuencia de las sentencias del TC. Al mismo tiempo estos abogados plantearon que existía una relación directamente proporcional en la ecuación mayor protección y conflictividad laboral (Toyama 2005).

1.1.5 Desregulación laboral y crecimiento de la contratación temporal

En la configuración de dicho escenario, incide también la predominancia que han adquirido los contratos temporales o a plazo fijo como instrumento de creación de puestos de trabajo con derechos recortados. Efectivamente, la información disponible permite constatar la existencia en Perú de una dualidad contractual, como consecuencia del crecimiento vertiginoso de los contratos temporales, junto al declive de los contratos por tiempo indeterminado (Jaramillo y Campos 2019). De este modo, de los casi 10 millones de trabajos formales registrados que se iniciaron entre 2012 y 2016, solo el 19% consistió en contratos por tiempo indeterminado, 70% a plazo fijo y el resto otra modalidad. Por ello, en 2016 “del total de la población asalariada en el sector privado, solamente el 11,7% contaba con una relación laboral dependiente por tiempo indefinido, la forma preferida por el derecho laboral” (Jaramillo y Campos 2019, 22).

Visto desde el lado del tránsito del desempleo al empleo, el panorama es el mismo. Es decir, aquellos que abandonan la informalidad o la inactividad consiguen principalmente empleos con contratos a plazo fijo en el sector privado, seguidos por empleos con contrato indeterminado, y en último lugar, por otro tipo de contrato. Además, dentro los contratos a plazo fijo, los más usados por los empleadores son los de naturaleza temporal, por inicio o incremento de una actividad, por necesidades del mercado o por reconversión empresarial. De este modo, los sectores que más usan este tipo de contratos son los de actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler, así como comercio y manufactura (Jaramillo y Campos 2019).

En lo referente a las características de los trabajadores, se tiene registrado que la participación de los hombres en el mercado de trabajo asalariado formal es mayor al de las mujeres, ya que estas ocupan solo un tercio de los empleos. No obstante, “se observa que la distribución entre varones y mujeres no es muy distinta según el tipo de contrato” (Jaramillo y Campos 2019, 27). Del mismo modo, se observa que los jóvenes menores de 30 años tienen una menor participación en

los contratos a plazo indeterminado (solo un quinto), a diferencia de los mayores de 44 años que tienen una presencia mayor en los contratos indeterminados (41%).

Por otro lado, los trabajadores con educación secundaria cuentan mayoritariamente con empleos a plazo fijo, igual que aquellos con nivel primaria o sin nivel (en conjunto 63%). Por el contrario, aquellos con educación superior, especialmente posgrado, acceden a empleos por tiempo indeterminado y están subrepresentados en los trabajos a plazo fijo (37%). Por ello, “el patrón es claro: los contratos por tiempo indefinido tienden a concentrarse en los trabajadores más calificados” (Jaramillo y Campos 2019, 28). En este sentido, las empresas con mayor proporción de ejecutivos tienen más probabilidades de usar los contratos indeterminados. Por el contrario, las empresas con mayor número de obreros tienen menor probabilidad de utilizarlos (Jaramillo y Campos 2019).

En cuanto a las características de las empresas, destaca que, mientras más grandes son, más intensivamente usan los contratos a plazo fijo. Efectivamente, en 2015 “el 28%, 56% y 61% de los contratos de las firmas eran a plazo fijo para las empresas pequeñas, medianas y grandes, respectivamente” (Jaramillo 2019, 29):

Más aun, en promedio, entre el 2010 y el 2015, las empresas más grandes han sido responsables de la generación del 68% de todos los contratos a plazo fijo, aunque la intensidad de uso se ha incrementado en las empresas de hasta 100 trabajadores. Además, la tendencia hacia el mayor uso de los contratos a plazo fijo es común a todas las empresas, independientemente de su tamaño (Jaramillo y Campos 2019, 28-29).

Por consiguiente, la probabilidad de contratación por tiempo indeterminado ha disminuido sostenidamente; de hecho, la evidencia disponible muestra que “solo por haber sido contratado después del 2000, un trabajador tiene una probabilidad de 31 puntos porcentuales menos que si hubiera empezado antes de dicho año, y 63 puntos porcentuales menos si fue contratado a partir del 2010” (Jaramillo 2019, 7-8). Es decir, lejos de condecirse con el derecho laboral y su preferencia por la contratación por tiempo indefinido, la legislación peruana promueve la modalidad de contratación temporal (Jaramillo y Campos 2019). Como veremos a continuación, ello se debe al contexto de descentralización productiva peruana que busca abaratar los costos laborales por medio de la inaplicación de los derechos laborales (Canessa 2013).

1.1.6 Descentralización productiva y vulneración de derechos

Canessa (2013) ha señalado que en el Perú la regulación en torno a la descentralización productiva no respondió a un fenómeno de cambios productivos y tecnológicos, sino que se flexibilizó para precipitar un cambio a través de la simple cesión de trabajadores. A la postre, esta ha constituido la forma privilegiada de contratación desde 1991. En otras palabras, la externalización de las fases productivas de una empresa matriz, a través de la subcontratación de empresas o la creación de grupos de empresas, ha tenido como consecuencia “el abaratamiento de los costos laborales dadas las nuevas condiciones peyorativas establecidas en los nuevos contratos” (Canessa 2013, 14).

Esta situación se da actualmente, a pesar de la reforma de 2002 que derogó la participación de cooperativas y empresas de servicios en las actividades principales de las empresas usuarias de la tercerización. De hecho, se restringió la participación de este tipo de trabajadores a actividades de complementariedad o especialización. Sin embargo, en el Perú los empleadores se apoyaron en la permisividad de la regulación para contratar de manera significativa “a empresas de servicios para que cumplieren labores complementarias, cuando en realidad estas formaban parte de la actividad principal de la empresa usuraria” (Canessa 2013, 22). “En otras palabras, se continuó con la dinámica de recurrir a la contratación de empresas de servicios de manera fraudulenta y se mantuvo la cesión de trabajadores como la modalidad predominante de la descentralización productiva” (Canessa 2013, 22).

Por esta razón, la literatura sobre el tema coincide en señalar que en el Perú “se ha puesto el énfasis en abaratar los costos laborales por medio de la inaplicación de los derechos laborales en vez de incrementar la productividad por medio de la innovación tecnológica acompañada de la involucración de los trabajadores” (Canessa 2013, 22). Este contexto explica, en parte, el incremento de los procesos judiciales en materia laboral, así como los cambios estatales que buscan agilizar la administración de justicia.

1.1.7 Administración de justicia e incremento de litigios laborales

Respecto a dichos cambios, se sabe que la NLPT introdujo reformas en la concepción del proceso laboral, aunque su implementación ha sido más lenta de lo previsto (PLADES 2019). A este

respecto, Puntriano (2018) señala, en primer lugar, que la introducción de la oralidad en los procesos busca darle al juez un rol fundamental en la dirección de los litigios. En segundo lugar, afirma que el uso intensivo de la tecnología para la grabación de las audiencias, así como para notificar electrónicamente las resoluciones, ha hecho que los procesos judiciales sean más ágiles. La implementación de estos cambios ha hecho que se reduzcan 600 días calendario en la tramitación de los procesos judiciales, con lo cual un proceso suele resolverse actualmente en un tiempo aproximado de dos años.

En esta misma línea, la literatura muestra que la materia laboral forma parte de un piloto para la implementación del Expediente Judicial Electrónico (EJE). Esta herramienta habilita a los ciudadanos a presentar sus escritos por internet, mediante su abogado, además permite revisar el expediente en línea, cada vez que le sea remitida una notificación acerca del proceso judicial. De acuerdo con estos elementos, desde la perspectiva de abogados afines a las instancias del Estado, la NLPT ha significado un cambio en la cultura del litigio en el Perú (Puntriano 2018). Junto con el piloto EJE, impulsa la modernización de la justicia laboral. No obstante, se señala también una serie de asuntos críticos.

El primero de ellos tiene que ver con la manera en que las multas y la posibilidad de la denuncia penal constituyan un mecanismo de coerción eficaz para asegurar el cumplimiento de las sentencias. Estas pueden referirse a dar un bien determinado (entrega de acciones de inversión a los trabajadores), dar una suma de dinero (pagar beneficios sociales, indemnizaciones por despido, por daño moral), hacer (reponer a un trabajador), o no hacer (cesar un acto hostilizadorio o un acto antisindical). Sin embargo, señala que el juez podría oficiar a la SUNAFIL la sentencia a fin de que se comisione a un inspector de trabajo a efectos de verificar su cumplimiento.

Del mismo modo, la literatura al respecto (Puntriano 2018) señala que la NLPT dispuso que los fallos podían emitirse en un lapso no mayor de 60 minutos de concluidos los alegatos orales. No obstante, los jueces han terminado habituándose a aplazar su sentencia dentro del período excepcional que contempla a ley (5 días hábiles posteriores) y en muchísimos casos se observa procesos cuyos fallos llegan después de meses. Puntriano (2018) señala como punto crítico el mejorar la distribución de la carga procesal entre los despachos judiciales y el personal administrativo de apoyo; esto haría que el juez pueda analizar debidamente cada caso, lo que

implica tiempo para leer adecuadamente lo actuado, así como para fundamentar adecuadamente sus resoluciones.

Otro asunto crítico es reducir el índice de anulación de sentencias, situación que se da debido a una inadecuada fundamentación por parte del juez de primera instancia y por una falta de uniformización de criterios entre este y el juez de segunda instancia. Sobre este punto, Puntriano (2018, 5) señala que en los últimos años “se advierte un descenso en el porcentaje de anulación en segunda instancia debido al incremento de las coordinaciones para uniformización de criterios”. Además, la NLPT dispone que “los magistrados empleen como último recurso la anulación del expediente” (Puntriano 2018, 5).

Por esta razón, durante la última década, el ritmo de crecimiento de los procesos judiciales se ha sostenido, e incluso intensificado, notándose hacia el 2018 un registro de 344995 procesos judiciales en materia laboral, cifra que para el 2016 era de 288901 y para el 2003 de 90739 (Boletín Estadístico Institucional 2018 y Toyama 2005). En esta misma línea, de acuerdo con el nivel de crecimiento de los procesos resueltos, puede notarse que la especialidad que más creció después de la especialidad de familia (13.4%), fue la laboral, que para 2018 obtuvo 350787 procesos resueltos, a diferencia de 2017 que resolvió 337023. Es decir, la diferencia entre un año y otro fue de 4.1%. Como señalamos antes, esa cifra está por debajo de los procesos familiares, pero se encuentra por encima de los procesos en materia penal (3.6%) y los civiles (1.9%) (Boletín Estadístico Institucional 2018).

Como veremos a lo largo de esta tesis, el aumento de las demandas judiciales en materia laboral forma parte de unas luchas cotidianas por ordenar la realidad de acuerdo con principios de equivalencia distintos a los de la atomización y la inestabilidad laboral. En suma, el aumento del litigio judicial da cuenta de unas *luchas de magnitud* frente al emprendedurismo y la precariedad laboral que reinan como signos de una “República Empresarial” en vigor (Cosamalón y Durand 2022, 13).

1.2 Metodología y actores del estudio

1.2.1 Fundamentos metodológicos

Como señalamos en la introducción, esta tesis tiene como marco general los aportes de la sociología de la disputa, así como los de la antropología de la resistencia y la invención de lo cotidiano (Boltanski 2000 y 2014, Scott 2011, Balandier 1994, de Certeau 2000). Como tal, dichas perspectivas son tributarias de un enfoque comprensivo de lo social, donde son centrales dos aspectos: por un lado, el hecho de que el mundo social se produce activamente en situaciones de interacción, y por otro, el otorgarle un lugar central al lenguaje en este proceso. Es decir, “lejos de ser un mero telón de fondo o un marco de referencia sobre lo que ocurre ‘ahí afuera’, el lenguaje construye la situación de interacción y define el marco que le da sentido” (Guber 2012, 42). De este modo, el discurso informa y define el contexto al momento de reportarlo (Guber 2005 y 2012).

Una consecuencia de esta perspectiva para las ciencias sociales es colocar por delante técnicas de investigación social como las entrevistas no dirigidas y la observación participante. Estas tienen por objetivo ampliar el universo del discurso humano, ya que las personas hacen cosas que tienen un valor para ellas, un sentido, una intencionalidad (Geertz 2000). De esta manera, lo que el investigador social hace es interpretar el universo imaginativo en el cual los actos de las personas son signos públicos, es decir, enunciados orientados a señalar algo en un determinado contexto. Por esta razón, el investigador social atiende a los siguientes aspectos de la realidad: i) lo que en un determinado momento o lugar dicen determinadas personas, ii) lo que las personas hacen, y iii) lo que se les hace a ellas (Geertz 2000).

Por consiguiente, para este estudio fue central enfocarnos en las estrategias sindicales de lucha, especialmente las vinculadas a los procesos judiciales de reposición y estabilidad laboral, como respuestas colectivas a la generalidad que ha adquirido el despido antisindical como instrumento de fragmentación del mundo laboral peruano. En particular, concebimos dichas acciones como operaciones de crítica que, al decir de Boltanski (2000, 53) “atestigua la indignación, el dolor y también la inquietud suscitados por el sentimiento de injusticia” y que expresa la capacidad de los trabajadores “de ejercer su sentido de equidad”.

Por ello, además de considerar las fuerzas que coaccionan a los trabajadores, en esta tesis hemos relevado la capacidad de los sindicalistas de cuestionar y exigir equidad, a través de prácticas de resistencia y formación de nuevos grupos, organizadas en tres momentos: i) antes del despido del trabajador, ii) durante el despido y el proceso judicial, y iii) después de la reposición del trabajador despedido. De esta manera, en términos metodológicos, nos propusimos estudiar de qué modo los trabajadores realizan el trabajo de “puesta en intriga” de un mundo de emprendedurismo que apuntala la competitividad laboral y el esfuerzo individual por intermedio de la consistencia del despido arbitrario. Para ello, nos hemos basado en el giro lingüístico, en particular en la sociología de la traducción, que propone que las personas poseen como cualidad central el dejarse traducir a través de sus propios informes (Boltanski 2000, Thévenot 2016, Corcuff 2015).

Efectivamente, hemos prestado atención a la manera en que los trabajadores se apoyan en las posibilidades del discurso para cuestionar el valor inscripto en la estabilidad de las cosas y las personas, cuando aceptan como irreversible las amenazas de despido y los despidos arbitrarios. Como veremos en los siguientes capítulos, estas amenazas crean sentidos de impotencia que estabilizan las convenciones o magnitudes dominantes, a través de un discurso que no discute la consistencia del orden de cosas. (Boltanski 2000, 106). Sin embargo, las personas no están vinculadas de una vez y para siempre a los estados de magnitud en vigor (Boltanski 2000); en este caso, a las coacciones que son dictadas por la consistencia y la generalidad que ha adquirido el despido injustificado como instrumento del emprendedurismo. Por ello, a pesar de las fuerzas de división y subordinación que pesan como efectos para la organización, los trabajadores libran luchas de equidad locales, con consecuencias en la formación de nuevos grupos organizados, que reportan por medio de sus testimonios o documentos.

De este modo, el camino investigativo que hemos seguido ha colocado en el centro de nuestro interés los informes de los propios actores, es decir, sus argumentos y también las pruebas que proporcionan para exigir equidad y que construyen como formas estables. Esto es, que tienen una pretensión de consistencia y una intención de generalidad, pues dinamiza la formación de nuevos grupos organizados, ahí donde el poder empresarial insiste en impedir la creación de lazos de solidaridad e intereses comunes entre los trabajadores (Boltanski 2000 y Scott 2011). Como

plantea Boltanski (2000, 55) “el sociólogo se obliga a seguir muy cerca a los actores en su trabajo interpretativo, abriéndose camino a través de los informes que ellos han constituido”.

Por consiguiente, prestando atención al discurso de los trabajadores antes, durante y después del despido y la reposición judicial, hemos relevado la manera en que forman argumentos aceptables en términos de justicia (Boltanski 2000). Además, hemos atendido al modo en que construyen un conjunto de objetos, dispositivos y vínculos que favorece la articulación de nuevos grupos de trabajadores organizados. Como señala Boltanski (2000, 66), este ejercicio es necesario si se quiere tomar en serio “las pretensiones de justicia de los actores”.

1.2.2 Las entrevistas

Debido al carácter situado de las técnicas de investigación cualitativas, realizamos entrevistas semiestructuradas y en profundidad en dos momentos. En primer lugar, al inicio de la investigación, con dirigentes sindicales e investigadores del mundo del trabajo; ello como una manera de descubrir las preguntas relevantes a partir una temática predeterminada. Por preguntas relevantes nos referimos a “construir los marcos de referencia de los actores a partir de la verbalización asociada más o menos libremente en el flujo de la vida cotidiana” (Guber 2012, 79). De estos marcos, extrajimos las preguntas y temas sobre la consistencia y la generalidad del despido antisindical, para focalizarnos en ellas en la segunda etapa de entrevistas. En esta, profundizamos en los sentidos de impotencia que se crean por medio del despido y en las prácticas y discursos de resistencia de los propios trabajadores. Por ello, además de entrevistar a dirigentes, en la segunda etapa entrevistamos a tres tipos de actores: i) sindicalistas de base, ii) asesores legales y sindicales, y iii) trabajadores no sindicalizados. En total, realizamos 18 entrevistas.

Respecto a los sindicalistas de base, entrevistamos a tres tipos: i) aquellos que se encontraban trabajando y recibiendo amenazas de despido por organizarse; ii) sindicalistas despedidos que se encontraban litigando para obtener su reposición judicial, y iii) trabajadores repuestos en sus centros de trabajo. Sobre esta selección, fue relevante darnos cuenta en las conversaciones con los dirigentes y los primeros trabajadores de base entrevistados que prácticamente no existía sindicalista que no estuviese atravesando por la experiencia de la amenaza y el despido arbitrario por organizarse. En este sentido, fue importante darnos cuenta de la existencia de una variedad de

experiencias según el momento que atravesaba el trabajador en relación con la amenaza y el despido injustificado. Por ello, para enriquecer nuestro conocimiento sobre el despido como un instrumento de inhibición de la protesta, decidimos entrevistar a trabajadores recientemente afiliados al sindicato que comenzaron a ser amenazados por organizarse, a trabajadores que ya habían sido despedidos por afirmarse como sindicalistas y, finalmente, a trabajadores que retornaron al centro de trabajo, después del proceso judicial de reposición. También entrevistamos a dirigentes y sindicalistas que fueron despedidos arbitrariamente por segunda vez. En estos casos, se encontraban litigando por su reposición y evaluando otras formas de defensa colectiva.

Sobre las ocupaciones de los trabajadores entrevistados, cabe precisar que identificamos dos subgrupos de sindicalistas. Por un lado, a trabajadores sin formación superior que ocupaban puestos de operarios y puestos intermedios de inducción de personal o de supervisión de área, dada su experiencia laboral; y por otro, a trabajadores con formación superior, como ingenieros, que ocupaban cargos intermedios en las áreas de ingeniería de las compañías de telecomunicaciones. Entrevistar a ambos grupos de sindicalistas nos permitió ver la manera en que el despido inhibe y atomiza a los trabajadores, de modo que no queda otra alternativa, en un primer momento, que ser competitivo y esforzado como ordena el emprendedurismo. Sin embargo, la experiencia de estos trabajadores muestra también que la adhesión al emprendedurismo puede ser cuestionada. De hecho, en todos estos casos, antes de sindicalizarse, los trabajadores se plegaron al emprendedurismo entendido como una magnitud, siendo trabajadores que aspiraban a ascender en las líneas de carrera de las empresas filiales del Grupo Telefónica y del sector telecomunicaciones. No obstante, la experiencia de la precariedad los condujo a romper con el silencio y la indefensión que implica aquella magnitud, y a sindicalizarse.

Este conocimiento ha sido complementado entrevistando a un par de ingenieros de estas mismas compañías que ven con expectativa las líneas de carrera de las empresas, y subsecuentemente, con temor la posibilidad de sindicalizarse, debido a la irreversibilidad con que se presentan las amenazas y el despido injustificado.

Respecto a los actores legales, entrevistamos a abogados que cumplían roles como asesores sindicales y en otros casos como abogados defensores de los trabajadores en el Poder Judicial.

Con ellos comprendimos más claramente sobre de los dispositivos legales en los que se apoyan los trabajadores para exigir reparación y construir discursos de justicia.

1.2.3 El sindicato

Las entrevistas se realizaron en el Sindicato de Trabajadores de las Empresas de Telefónica en el Perú (SITENTEL). Esta organización sindical se formó en 1956 y es especial porque históricamente ha sido un sindicato de empresa, primero en el sector público como parte de Entel Perú, y luego en el privado como organización sindical de la empresa Telefónica del Perú (TP), junto a organizaciones como el Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú (SUTTP), y más recientemente el Sindicato Nacional de Trabajadores de Telefónica del Perú (SINATTEL), entre otros. Estas organizaciones son importantes en el mundo sindical peruano, porque lograron modificar parcialmente la legislación sobre despidos como respuesta a un despido masivo en el año 2000. Efectivamente, organizaron huelgas emblemáticas para el sindicalismo telefónico y por medio de acciones de amparo ante el TC lograron que el sistema pase de la indemnización a la reposición judicial del trabajador frente a casos de despidos manifiestamente abusivos o fraudulentos (Toyama 2005).

Además, en 2003, el SITENTEL inició un proceso de reestructuración para constituirse como sindicato de rama de actividad. Ello le ha permitido afiliarse a trabajadores de la empresa matriz del Grupo Telefónica, de las compañías filiales del Grupo, así como a trabajadores de las contratistas y subcontratistas de dicha empresa y del sector telecomunicaciones. Por ello, en el pico más alto de sindicalización, entre los años 2008 y 2011, el SITENTEL llegó a tener en promedio 4mil afiliados a nivel nacional, una cifra que creció a través de las luchas de magnitud que son objeto de este estudio.³

Como hemos señalado en la introducción, el SITENTEL es una organización relevante del mundo sindical peruano toda vez que su proceso de reestructuración lo coloca frente a entornos laborales donde el modelo de descentralización productiva penetró con fuerza (Canessa 2013). Efectivamente, su incursión como sindicato de rama lo posiciona en empresas donde la

³ Secretario de defensa del SITENTEL, en conversación con el autor, octubre de 2022.

externalización de las actividades productivas evade las obligaciones laborales, en evidente desmedro de los trabajadores (OIT 2015).

Una muestra de los desafíos que enfrenta actualmente el SITENTEL está compuesto por la negativa de las empresas del Grupo Telefónica en el Perú de reconocer la representatividad de la organización como actor negociador en el sector telecomunicaciones. Por ello, de acuerdo con los Informes del Comité de Libertad Sindical de la OIT “todos los pliegos de reclamos presentados por el SITENTEL a nivel de la rama de actividad desde 2007 fueron rechazados por las empresas del grupo económico Telefónica en el Perú y sus colaboradoras, mediante distintos tipos de oposición” (OIT 2015, 190). De este modo:

A la fecha ningún proceso de negociación tanto con las filiales como con las empresas colaboradoras ha concluido con la firma de un convenio colectivo. Es evidente, por tanto, que no existe en las empresas del grupo, voluntad para desarrollar la negociación colectiva (OIT 2015, 190).

Este mismo panorama se manifiesta en relación con la huelga, toda vez que es un mecanismo permitido dentro de los marcos de la negociación colectiva. En esta misma línea, la constante reestructuración de las empresas y el subsecuente cierre o traspaso de los trabajadores incide en la fragmentación y atomización del mundo laboral y sindical. Efectivamente, la situación actual del SITENTEL permite constatar una reducción de sus afiliados, tiendo en promedio mil trabajadores a nivel nacional en 2022.⁴

Pese a ello, se encuentran resistiendo y ampliando sus bases, por medio de la defensa y el acompañamiento a trabajadores de las filiales y contratistas, que son despedidos arbitrariamente por afiliarse al sindicato. Como veremos a lo largo de esta tesis, los trabajadores construyen sendas pruebas de realidad en torno a la reposición y la estabilidad laboral, que oponen resistencia a los intentos de los empleadores de eliminar todos los espacios de autonomía colectiva existentes.⁵

⁴ Ibid.

⁵ En la página de Facebook del SITENTEL, se puede ver las publicaciones sobre los trabajadores despedidos que lograron su reposición en el centro de trabajo. Las fotografías muestran a los sindicalistas con la sentencia en la mano, en las afueras de las empresas que los despidieron o en los estudios de los abogados defensores, etc. <https://www.facebook.com/Sitentelecomunicaciones>

El trabajo de campo se llevó a cabo en 2021, entre los meses de febrero y junio, en el contexto de la emergencia sanitaria por COVID 19. Esta situación dificultó el acceso a los dirigentes sindicales por la sobrecarga de actividades que presentaron y en algunos casos porque comenzaron a enfermarse de coronavirus. Sin embargo, hay que agregar que, en el contexto de la pandemia, el Estado aprobó una medida, como la Suspensión Perfecta de Labores, que generó conflictos en las empresas, al facultar a los empleadores a suspender la remuneración mensual del trabajador. En este contexto, se hizo evidente una actitud de desconfianza de los dirigentes sindicales frente a cualquier persona ajena a los sindicatos. Por ello, para acceder a las organizaciones sindicales de Telefónica del Perú, y en particular al SITENTEL, fue muy importante contar con un contacto muy cercano, que nos abrió una primera puerta para presentarnos a los dirigentes, y de este modo, a los sindicalistas de base y a los asesores legales.

El primer contacto con los dirigentes del SITENTEL fue especial porque puso de manifiesto, por un lado, la voluntad de los trabajadores de participar en la investigación y, por otro, la desconfianza frente al investigador. En este sentido, las objeciones iniciales de los dirigentes nos condujeron a aclarar que no teníamos vinculación con ningún interés empresarial y que el informe final de la tesis sería compartido con el sindicato. Al absolver esta duda, el acuerdo en torno a la realización de la investigación reveló el interés de los dirigentes por compartir sus experiencias en torno a la defensa de sus derechos. Este interés también fue expresado por los sindicalistas de base, a quienes comenzamos a contactar y entrevistamos con ayuda de los dirigentes. En las entrevistas, ellos expresaron el interés de compartir sus experiencias en torno a la generalidad que ha adquirido el despido antisindical al interior de las empresas filiales y contratistas del Grupo Telefónica.

Contactar a los primeros sindicalistas de base fue sumamente importante para la realización del conjunto de entrevistas. De hecho, en sus relatos surgieron los nombres de otros trabajadores, dirigentes y asesores vinculados a sus propias experiencias de resistencia frente al despido; a estas personas las contactamos con ayuda de ellos, para triangular sus experiencias y tener una visión más amplia de la generalidad y la consistencia del despido como instrumento de inhibición de la protesta ante la precariedad. En sus relatos también surgieron los nombres de otros compañeros de trabajo que no se sindicalizaban y que estaban enfocados en ser muy competitivos y esforzados. De este modo, con ayuda de los primeros dirigentes y sindicalistas de base,

contactamos a trabajadores que miraban con expectativa las líneas de carrera de las empresas filiales y contratistas del Grupo Telefónica.

Debido al contexto de la emergencia sanitaria, las entrevistas se realizaron principalmente de manera remota, a través de la plataforma Zoom. En todos los casos, obtuvimos el consentimiento informado de los dirigentes, trabajadores y asesores del SITENTEL para participar en la investigación. En el caso de los dirigentes y asesores, aceptaron el uso sus nombres para la realización de las citas; en cuanto a los sindicalistas de base y los trabajadores no sindicalizados, todos solicitaron proteger sus identidades por seguridad. Por ello, en estos casos, se ha utilizado seudónimos.

1.2.4 La observación participante

En la investigación también realizamos observación participante, entendiendo por ello, la técnica de “observar sistemática y controladamente todo lo que acontece en torno del investigador, y participar en una o varias de las actividades de la población” (Guber 2012, 52). Efectivamente, hemos acompañado los plantones convocados por la Coordinadora Sindical de Telefónicos (CST), organización que agrupa a los sindicatos de la empresa matriz del Grupo Telefónica en Perú. Estos eventos han sido importantes porque permitieron ver cómo los trabajadores movilizan distintos recursos para afrontar los despidos masivos que la empresa intenta ejecutar reiteradamente. De este modo, estos eventos buscaron incidir sobre distintos actores como el Congreso de la República o el Ministerio de Trabajo. Observar la respuesta de los sindicatos al cese de más de 800 trabajadores, a través de acciones de protesta como el plantón o la huelga, ha complementado nuestra mirada sobre las acciones cotidianas que los sindicatos realizan cuando sus afiliados son despedidos arbitrariamente.

Por otro lado, para comprender mejor la manera en que se obstaculiza el derecho de libertad sindical y cómo se responde a ello desde los trabajadores, participamos en cursos virtuales de formación sindical, organizados por colectivos cercanos a la CGTP, como la Escuela “Saul Cantoral”. Estos eventos son públicos y reúnen a asesores legales, dirigentes y sindicalistas de base de diferentes sectores económicos a nivel nacional; del mismo modo, son espacios de intercambio de conocimientos y experiencias de defensa que circulan como *aprendizaje intensivo* (Scott 2011), para afrontar las situaciones de conflictividad vivida en las empresas. Participar en

estos eventos permitió ver cómo la realidad descrita por los sindicalistas del sector telecomunicaciones es vivida también por trabajadores de otros sectores a nivel nacional.

1.3 Conclusiones

Este capítulo ha mostrado que el conjunto de cambios ocurridos desde fines del siglo XX e inicios del XXI ha configurado una realidad laboral restrictiva en la actualidad. Dicha realidad se manifiesta en el descenso de los principales indicadores de ejercicio sindical, como la tasa de afiliación, la cobertura de la negociación colectiva o el número de huelgas. A su vez, se manifiesta en la consistencia y la generalidad que ha alcanzado el despido antisindical como instrumento de fragmentación de las organizaciones sindicales. Ello en un contexto de incremento de la conflictividad que activó las decisiones del TC en materia de despido entre los empleadores, a causa de la institucionalización de la reposición frente a despidos manifiestamente antisindicales. Por ello, en esta tesis los protagonistas son los sindicalistas que, además de ser obstaculizados en su derecho de negociar y ejercer la huelga, son amenazados y despedidos injustificadamente por organizarse. Como hemos visto, el mundo del trabajo en el Perú experimentó un vuelco hacia los tribunales; realidad que ha implicado la implementación de un conjunto de reformas en la administración de justicia en materia laboral en el Poder Judicial.

Estos y otros elementos de funcionamiento del Estado, la sociedad y la economía, como la desregulación laboral, la descentralización productiva y la difusión de una cultura del logro individual y el emprendedurismo, son parte del modelo de República Empresarial que vive la sociedad peruana actualmente (Cosamalón y Durand 2022). Sin embargo, existen luchas sindicales de resistencia y formación de nuevos grupos de trabajadores organizados, frente a ese orden de cosas imperante. Por ello, sostenemos que el incremento de las demandas judiciales son parte de esas resistencias que los sindicatos como el SITENEL han iniciado desde su reestructuración como sindicato de rama de actividad del sector telecomunicaciones en 2003.

En virtud de ello, la propuesta de esta tesis es que los trabajadores libran luchas de magnitud locales por medio de los litigios judiciales de reposición y estabilidad laboral. Al hacerlo, crean lazos de solidaridad e intereses comunes que anuncian efectivamente la presencia de esfuerzos cotidianos por instituir otro orden, otra generalidad, que emerge como resultado de las prácticas de resistencia y formación de nuevos grupos, inventadas en defensa propia antes, durante y

después del despido y la reposición (Scott 2011, de Certeau 2000, Balandier 1994, Boltanski 2000 y 2014).

Por ello, la metodología que hemos seguido en esta tesis ha privilegiado lo cualitativo. En particular, hemos privilegiado los aportes metodológicos brindados por la sociología de la traducción, que propone las personas poseen como cualidad central el dejarse traducir a través de sus propios informes. En esta línea, por medio de técnicas de investigación cualitativas, como la entrevista y la observación participante, nos hemos propuesto comprender la manera en que los trabajadores ejercen su sentido de lo moral y producen críticas y pruebas aceptables en contextos de extrema fragmentación y subordinación laboral. Como veremos en los siguientes capítulos, este ejercicio de resistencia conduce a la formación de nuevos grupos de trabajadores organizados, frente a un orden de emprendedurismo que propone coacciones desde la atomización, la indefensión y la inestabilidad laboral.

Capítulo 2. Marco conceptual de la investigación

Esta tesis se centra en el estudio de las estrategias de resistencia y colectivización de los sindicatos en un contexto de fragmentación y precariedad laboral en el Perú. Esto porque observamos la presencia de conflictos laborales, cuando no grandes manifestaciones de acción colectiva, como movilizaciones laborales masivas. Entonces, cómo se inhibe la organización a gran escala y qué características adquiere la protesta laboral.

Para responder estas preguntas de investigación analizaremos el modo en que el derecho laboral en general, y la legislación sobre despidos en particular, garantiza la consistencia práctica de una realidad intervencionista y restrictiva a la que llamaremos emprendedurismo. Esta realidad lleva a la mayoría de los trabajadores a experimentar la protesta como una impotencia y autorrestricción, y a reproducir con sus pares las prácticas de hostigamiento de los empleadores. Sin embargo, existen grupos de trabajadores despedidos que resisten colectivamente defendiendo sus puestos de trabajo y exigiendo condiciones de estabilidad laboral.

Al hacerlo, construyen sendos discursos en el régimen de justicia, entendido como un orden de acción donde prima la capacidad de las personas de cuestionar mundos instalados como irreversibles y generales (Boltanski 2000, 2014). En este sentido, las luchas judiciales por la recuperación del puesto de trabajo y la estabilidad laboral serán entendidas como *luchas de magnitud*. Es decir, luchas cotidianas por ordenar la realidad de acuerdo con principios distintos a los del emprendedurismo y su correlato práctico de atomización, indefensión e inestabilidad laboral.

Este capítulo tiene tres secciones. La primera presenta las principales contribuciones de la sociología de la disputa de Luc Boltanski (2000 y 2014) al estudio de la relación entre dominación social, acción colectiva y fragmentación. En particular, destacaremos la utilidad de analizar la formación de grupos refiriéndola al estado de unos instrumentos que pueden facilitar procesos de colectivización de las relaciones o, por el contrario, de individualización y fragmentación de estas. La segunda sección sienta las bases conceptuales para comprender cómo se configura en el mundo laboral peruano una magnitud sólida que divide y subordina a los trabajadores creando sentidos de impotencia y autorrestricción, a través del despido injustificado. Finalmente, la tercera sección ahonda en los fundamentos conceptuales que nos permitirán

describir las estrategias de resistencia de los trabajadores despedidos como luchas de magnitud. Como veremos, para la articulación de dicho concepto hemos puesto en diálogo la sociología de Luc Boltanski (2000 y 2014) con la antropología de Jame Scott (2011), Georges Balandier (1994) y Michel de Certeau (2000), autores atentos a las prácticas de micro resistencia e invención de lo cotidiano de los más débiles.

2.1 Dominación social, acción colectiva y fragmentación

2.1.1 Pragmatismo, sociología de la disputa y capacidades críticas

Como marco general hemos recurrido a la sociología pragmatista y de la disputa desarrollada por Luc Boltanski (2000, 2014). Al respecto es preciso señalar que el estudio no se apoyó en la literatura sobre movimientos sociales pues tienen en mente a unos sujetos de estudio con fuertes niveles de configuración, objetivados, claramente distinguibles como sujetos colectivos y con mayores recursos para plantear desafíos públicos. Al contrario, lo que nosotros teníamos en la investigación era a un pequeño sindicato de la empresa Telefónica que se convirtió en sindicato de rama para comenzar a afiliar a trabajadores de pequeñas empresas donde la organización sindical se encuentra estigmatizada. Un sindicato que, además, en su pico más alto de afiliación logró tener 4 mil trabajadores a nivel nacional, pero que en la actualidad no supera los mil trabajadores.

Considerando a estos actores y sus particularidades, encontramos en el pragmatismo de Boltanski (2000, 2014) una alternativa para estudiar las dificultades que presenta la acción para su articulación. Bajo esta perspectiva, el interés de esta tesis no se centró en la identidad de los actores, como lo hubiera hecho si optaba por la teoría del enmarcamiento, sino en los instrumentos que están a disposición de los actores para acomodarse a la realidad y plegarse ella o, por el contrario, cuestionarla y de alguna manera reorganizarla.

En consecuencia, al tener como referente a pequeños grupos de trabajadores resistiendo por medios judiciales, el pragmatismo de Boltanski (2000, 2014) ofrecía una perspectiva para analizar cómo el estado de ciertos dispositivos puede facilitar procesos de colectivización o, por el contrario, de individualización y fragmentación de las relaciones.

Por otro lado, el abordaje de Boltanski (2000, 2014) ofrece un vocabulario muy particular dentro del campo del pragmatismo, que permite estudiar simultáneamente la violencia, la crítica y la subordinación.

En particular, nos interesa su discusión en torno a la dominación social y la construcción de los grupos (Corcuff 2015). Dicha discusión complejiza la comprensión de situaciones donde ciertamente la acción colectiva presenta dificultades para su articulación, a la vez que conserva capacidades críticas si se miran las disputas cotidianas en las que se ven envueltos los actores sociales. Por ello, para este estudio serán fundamentales, por un lado, “los dispositivos que garantizan la consistencia de la realidad”, y, por otro, “el estado de los dispositivos colectivos en los que pueden apoyarse los actores para extraerse de la realidad, cuestionar su validez y, sobre todo, menguar su poder” (Boltanski 2014, 73-74).

El énfasis de Boltanski en la capacidad de los actores para producir críticas se explica por su cercanía y posterior distanciamiento de la sociología crítica de Pierre Bourdieu. De hecho, siendo discípulo de éste cuestionó la mirada cartográfica del mundo social que da cuenta de la pasividad y reproducción de la acción (Corcuff 2015). Ciertamente Boltanski señala que el principal nudo problemático de la sociología crítica radica en la dificultad de explicar “cómo y por qué se ven dominados los actores sin saberlo” (Boltanski 2014, 40).

Al respecto, el autor señala las insuficiencias de la idea de ilusión, pues concibe a los actores como unos individuos engañados y en consecuencia subestima o ignora las facultades críticas de los actores sociales. Por otro lado, tiende a enfatizar las disposiciones, omitiendo del análisis las propiedades inscritas en las situaciones y en explicar la totalidad de las prácticas a través de la interiorización y reproducción de las normas dominantes. En los marcos de dicha perspectiva, se ignoran además las situaciones y se relevan las disposiciones o las estructuras (Corcuff 2015). En cualquier caso, los actores tienen acceso al conocimiento de las situaciones, pero no de las estructuras, las cuales quedan reservadas para el sociólogo (Boltanski 2014).

Por ello, Boltanski considera que el paradigma bourdieusiano de la dominación no da plena cuenta de la acción, porque saca del ámbito de descripción de la sociología las disputas en las que se ven envueltos los actores. Del mismo modo, reabsorbe del mundo social la incertidumbre, al establecer una lógica circular entre las estructuras subyacentes y las disposiciones incorporadas. Dispuesto así el análisis sociológico “El propio concepto de acción tiende a quedar desprovisto

de sentido cuando se sitúa en contextos en los que todo parece decidido de antemano” (Boltanski 2014, 44).

Por consiguiente, Boltanski abre un camino distinto y define como objeto de estudio la observación, descripción e interpretación de “situaciones en que las personas se entregan a la crítica” (Boltanski 2014, 47). Es decir, en la línea propuesta por el autor, esta tesis se inscribe en los marcos de una sociología de la disputa. Por ello, prestaremos especial atención a la capacidad de los trabajadores de explicar su sentido de la justicia o su sentido de lo moral para producir no solo críticas, sino también pruebas aceptables en situaciones de amenaza de despido y despido arbitrario efectivo. Como plantea el autor, el sentido de equidad “tiene siempre por objeto el orden de las magnitudes” (Boltanski 2000, 76), es decir, las convenciones o valores que estabilizan el vínculo entre las personas y las cosas en una situación determinada. En este sentido, sostendremos que los trabajadores de nuestro estudio no están vinculados de una vez y para siempre al estado de magnitud empresarial al que llamaremos emprendedurismo. Este será entendido como un mundo con pretensiones de validez universal, que intenta poner en una disposición justa y equitativa a los trabajadores competitivos y esforzados (Boltanski 2000). Como veremos, su materialización implica dividir y atomizar el mundo laboral; frente a ese orden de cosas los trabajadores libran *luchas de magnitud*.

De esta manera, en esta investigación hacemos nuestro el proyecto intelectual de Boltanski (2000 y 2014) de anclar la crítica en la experiencia. Así, cobrará sentido la descripción del mundo social como el escenario de un proceso; mundo integrado por actores en situación de incertidumbre que: i) realizan indagaciones, ii) consignan sus interpretaciones en distintos informes o documentos, iii) realizan calificaciones, y, iv) se someten a diferentes modalidades de pruebas institucionalizadas a través del derecho u otras reglamentaciones pertenecientes al dominio del Estado (Boltanski 2014).

2.1.2 Instrumentos de totalización y autorrestricción de la protesta

Sobre las pruebas entendidas como mecanismos para zanjar disputas, el autor plantea que la crítica puede tomar dos direcciones: cuestionar “la forma en que se practica localmente una determinada prueba” (Boltanski 2014, 56-57) o -lo que es más importante, pues aquí se cuestiona directamente la realidad social- el propio formato de la prueba “mostrando a un tiempo que su

organización no permite controlar el conjunto de las fuerzas que intervienen en la prueba y que eso tiende a favorecer injustamente a ciertos participantes” (Boltanski 2014, 56-57).

Con todo, Boltanski (2014) señala que el núcleo de su trabajo se encuentra en un detalle adicional referido a que los actores sociales usualmente no ponen en tela de juicio los formatos de las pruebas que conllevaría el cuestionamiento de las fuerzas instituidas que hacen que una realidad se sostenga o sea sólida. Plantea que esto sucede porque los actores no disponen de instrumentos de engrandecimiento de sus causas, que les permita construir las como una generalidad “a fin de darle sentido a nociones como las de dominación o explotación” (Boltanski 2014, 69). De ahí que sea “habitual que no alcancen a distinguir la silueta de ese conjunto general de pruebas ni el perfil de sus efectos” (Boltanski 2018, 60).

No obstante, el autor agrega un elemento que representa un matiz fundamental en su teoría de la dominación, y que tiene vinculación directa con nuestro interés por la fragmentación del mundo laboral: *la autorrestricción realista de la protesta* (Boltanski 2014, 63). Es decir, los actores sociales no serían tan incautos como parecen, ya que sí alcanzarían a ver la totalidad de sus condiciones, pero no a cuestionarlas por un simple hecho: “son realistas” y “no piden lo imposible” (Boltanski 2014, 60). Como diría el sociólogo francés, “los actores saben implícitamente que las pruebas vinculadas a formatos instituidos son más fuertes que ellos mismos, de modo que sería un puro dislate que exigieran, en sí y por sí, la introducción en sus vidas de unos cambios que implicara una transformación radical de dicho marco” (Boltanski 2018, 61). Y continúa, “los actores, al menos cuando se les contempla en el curso de sus actividades cotidianas, se toman en serio tanto la realidad como el carácter real de la prueba que supone esa realidad” (Boltanski 2018, 61).

Por ello, si la autorrestricción realista de la protesta se experimenta como una impotencia se debe a que la realidad es sólida o se sostiene (Boltanski 2014). Es decir, existen dos condiciones por las cuales las protestas se fragmentan sin llegar a trascender a una dimensión de generalidad y de subsecuente cambio social, aunque sea local.

La primera de ellas tiene que ver con el estado de los instrumentos de totalización y representación de la realidad, los cuales están asociados al Estado y a las organizaciones intergubernamentales. Estos instrumentos tienen que ver con la capacidad de las entidades y fuerzas sociales de abarcar por completo y de forma creíble lo que sucede y podría suceder en el

dominio de los acontecimientos, a través de representaciones y una red de causalidades. En nuestro estudio, dichos instrumentos de totalización están representados por el derecho laboral de corte intervencionista y restrictivo de la autonomía colectiva de los trabajadores (Villavicencio 2012); este instrumento ha sido eficaz obstaculizando la organización sindical y, subsecuentemente, la obtención de resultados convincentes ante los ojos de los actores sociales vinculados al mundo sindical.

Por otro lado, la realidad se sostiene cuando estos instrumentos y su representación de la realidad clasifica a los actores y estabiliza grupos, reivindicando su carácter necesario e irreversible. En este sentido, la experiencia de lo posible e imposible queda sujeta a la realidad material y simbólica asociada a los grupos. En nuestro estudio, dicha experiencia de lo imposible se integra en los dispositivos cognitivos de la mayoría de los trabajadores, porque el derecho laboral ha logrado estabilizar grupos pequeños y grandes, compuestos por trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, respectivamente, a los cuales se les asigna etiquetas que funcionan como guías para la identificación de los demás y de sí mismos.

Por esta razón, como “ninguno de nosotros reconoce la realidad sino en la medida en que otros se la señalan” (Boltanski 2014, 67), sostenemos que en el mundo laboral peruano los grupos y sus tamaños desempeñan roles esenciales en el modo en que los actores se pliegan al mundo de la precariedad laboral. De hecho, en las entrevistas con trabajadores no sindicalizados veremos cómo el pequeño tamaño y estigma asociado a los grupos sindicalizados aparece como un elemento central a la hora de plegarse a las demandas de los empleadores y de abandonar la exigencia de mejores condiciones laborales. En otras palabras, la experiencia de las limitaciones:

puede ser inmediatamente remitida a la realidad que construyen los instrumentos que garantizan su orden, no solo en el ámbito de la representación, sino también de manera indisociable, en el de los hechos y las causalidades, unos hechos y causalidades cuyos efectos pueden percibir, cada uno en la escala que le corresponde, todos aquellos que se ven sujetos a las restricciones que ambos factores imponen a la realidad (Boltanski 2014, 64).

De esta manera, la restricción que ejerce el sentido de la realidad sobre las causas se manifiesta cuando una denuncia es calificada de inadmisibles o incluso de delirantes (Boltanski 2014, 64). En nuestro estudio, el ridículo y su asociación con los grupos pequeños de trabajadores que protestan ocupa un lugar central de cara a la adhesión de las mayorías al emprendedurismo. Como diría el

antropólogo Georges Balandier (1994, 46) el ridículo “preserva tiránicamente el orden establecido mucho mejor de lo que podrían hacerlo las más coercitivas y terminantes instrucciones”. Por ello, veremos que la dominación se ejerce básicamente a través del “ejercicio de un control semántico sobre la determinación de lo que es” (Boltanski 2014, 75).

2.1.3 Coacción social, comparación de los padecimientos y formación de grupos

La clasificación y estabilización de los grupos es central en el pensamiento de Boltanski (2014), pues explicita la manera en que una sociología de la dominación necesita articular una reflexión sobre los colectivos. Es decir, plantea que las causas son débiles cuando una persona aislada cuestiona la realidad. Una consecuencia de ello es que sea tildada de ridícula. No obstante, cuando dicha persona articula a otros individuos en torno a su causa, logra un grado de aceptabilidad que la aleja de los condicionantes semánticos referidos a la naturaleza necesaria y restrictiva de la realidad.

De este modo, las operaciones de comparación que realizan los actores con respecto a sus padecimientos son importantes. Pero lo son, sobre todo, cuando el ejercicio de la comparación demuestra la capacidad de los actores de darse cuenta de que “son siempre *los mismos* los que se ven favorecidos por el éxito y *los mismos* también los que fracasan” (Boltanski 2014, 73).⁶ Es decir, la posibilidad de impugnar el formato de las pruebas – o lo que es lo mismo: la realidad- se arraiga en la experiencia y es dependiente del giro colectivo que los actores les den a las situaciones. Cuando esto sucede, la situación queda despojada de la necesidad de averiguar si se cumplieron los procedimientos de aplicación de las pruebas para sustituirla por otra cuestión referida a “determinar por qué son siempre *los mismos* quienes satisfacen todas o la mayor parte de las pruebas, sea cual sea la naturaleza de estas, y, a la inversa, por qué son siempre *los mismos* quienes, al enfrentarse a todas las pruebas, o casi, revelan obtener unos resultados mediocres” (Boltanski 2014, 69).⁷

Por ello, Boltanski plantea una pregunta central que nos regresa al interés inicial sobre la relación entre dominación, acción colectiva y fragmentación: si los actores cuentan con facultades cognitivas para hacer comparaciones y un sentido de la justicia para denunciar las asimetrías

⁶ Cursivas del autor.

⁷ Cursivas del autor.

“¿por qué aceptan la existencia fáctica de las desigualdades?” (Boltanski 2014, 73). Nuevamente, la reflexión gira en torno al cuestionamiento de la noción de ilusión, y en particular, de la idea de que los actores están sometidos a una ideología dominante. Como hemos visto, la intención de Boltanski (2014) es reformular la teoría de la dominación, refiriéndola no a unos esquemas incorporados, sino al estado de unos instrumentos de totalización y representación de la realidad que pueden facilitar procesos de colectivización de las relaciones o, por el contrario, de individualización y fragmentación de estas.

En general, el autor plantea que la teoría de la dominación no puede prescindir de la referencia a los colectivos porque así se construye la coacción social. Es decir, propone una reflexión crítica sobre el número y los colectivos para construir una teoría de la dominación. Esto por una razón sencilla: nadie domina en estado de mónada, el sentido de la realidad de las personas así lo percibe; de otra forma no podría entenderse por qué se desestima y califica de locura o ridiculez a sujetos individuales cuando cuestionan la realidad (Boltanski 2014).

De hecho, como diría el autor, las clases dominantes adquieren fuerza precisamente porque se juntan unos seres humanos a otros para acrecentar su magnitud. Visto desde el lado de los dominados, la lógica es la misma. Por ello, desde la perspectiva de Boltanski (2014), el sociólogo debe investigar cuáles son las condiciones que favorecen la fragmentación de quienes se ven dominados. Y esto porque el principio de la sujeción se encuentra, no en la ilusión o engaño de unas ideologías, sino en la manera en que los dominados se ven separados y fragmentados, a diferencia de las clases dominantes que acrecientan su poder precisamente mediante el establecimiento de vínculos y formación de grupos con los demás (Boltanski 2014).

2.2 Una magnitud sólida y consistente que divide y subordina

2.2.1 El derecho laboral como dispositivo de consistencia de una realidad restrictiva

Nos interesa el derecho laboral como un instrumento de totalización que interviene y restringe la autonomía colectiva de los trabajadores, circunscribiendo la organización y la protesta laboral al dominio de pequeños grupos o a la individualidad de cada trabajador por separado. En particular, nos interesa notar cómo el derecho laboral peruano fragmenta el derecho de libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho a la huelga.

Villavicencio (2012) plantea que el modelo peruano de relaciones laborales se caracteriza por un protagonismo estatal restrictivo, que ve al sindicato como un sujeto bajo sospecha al que es necesario marcarle un pequeño espacio de actuación. Las razones de esta configuración se explican por la presencia histórica de una industria atomizada y unas organizaciones sindicales limitadas al ámbito de la empresa que no pudieron “generar una negociación de nivel mayor, ni provocar ni administrar un conflicto más amplio” (Villavicencio 2012, 555). Por consiguiente, “eran incapaces de generar un derecho laboral autónomo con vocación de generalidad; a lo más podían generar algunas normas autónomas muy descentralizadas y concretas” (Ermida en Villavicencio 2012, 555). Por ello, ante la ausencia de normas autónomas nacionales, la respuesta del Estado fue “la creación de normas estáticas abstractas y de aplicación general” (Villavicencio 2012, 555).

Sumado a ello, es importante destacar que el derecho latinoamericano, y en especial el peruano, nació como un sistema jurídico cerrado y escrito, con fuertes influencias de sistemas burocráticos, administrativos y estatistas como el español, portugués y francés, que tienden a identificar el derecho con la ley. Es decir, en los marcos de esta configuración “el producto normativo de la negociación colectiva – el convenio colectivo- no encaja en la concepción reduccionista propia del derecho latinoamericano” (Villavicencio 2012, 555). A su vez, esta configuración se explica por la obsesión de controlar políticamente a los sindicatos, a través de una reglamentación exhaustiva y la ausencia de un tratamiento normativo de contenidos promotores de la acción sindical (Villavicencio 2012).

Por ello, el modelo impuesto es uno de regulaciones totalizadoras que excluyen de la regulación de las relaciones colectivas a otro actor que no sea el Estado (Villavicencio 2012). En este sentido, podemos hablar de un rol hiper desarrollado del Estado y de un modelo carente de autonomía externa que impide que los propios actores sociales puedan crear autónomamente un ordenamiento intersindical, como sucede en los países con relaciones laborales maduras (Villavicencio 2012).

La expresión más acabada de este modelo se manifiesta en dos instrumentos de totalización de especial importancia para esta tesis: por un lado, la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante Decreto Ley 25593) que controla el surgimiento, configuración y actuación de los sindicatos (Villavicencio 2012), y, por otro, la ausencia de tutela efectiva consagrada por la

propia Constitución del Perú, que no impide el despido por razones sindicales, contraviniendo directamente la vigencia del derecho a la libertad sindical (Villavicencio 2012).

Respecto al primero instrumento, cabe precisar que fue aprobado en 1993 sin discusión política, ni consulta con las organizaciones sindicales. Su importancia radica en imponer una estructura descentralizada de relaciones laborales, al disponer que el nivel de la negociación colectiva se define por acuerdo de las partes y, al no existir este, la negociación se realizará a nivel de la empresa, no de la rama de actividad, limitando la acción colectiva. Por ello, lo sindical gira alrededor de la sede empresarial, y se favorece la sindicación, negociación colectiva y la huelga en este ámbito. Esta situación contraviene el deber constitucional de fomento de la negociación, pues el rol sofocante de este instrumento “deja sin el mínimo espacio vital a la autonomía colectiva” (Villavicencio 2012, 557). Además, este instrumento no regula en detalle el deber de negociar de buena fe, pues acoge únicamente “una regulación defectuosa e incompleta del deber de información”. Efectivamente, no establece el plazo para que el empleador entregue la información económica de la empresa para la elaboración de los pliegos de reclamos de los trabajadores (Villavicencio 2012, 558).

Respecto al tratamiento del conflicto, Villavicencio (2012) plantea que existe una consideración patológica de este, al brindársele un espacio mínimo de expresión. De hecho, se permite la huelga dentro del proceso de negociación en la empresa, pero con requisitos muy exigentes que impiden su materialización práctica. En este sentido, se torna “imposible la negociación colectiva supraempresarial o ilusoria la declaratoria de legalidad de una huelga por más que cumpla con todos los requisitos legales” (Villavicencio 2012, 559).

En otras palabras, el Decreto Ley 25593 como instrumento de totalización deja “un espacio verdaderamente estrecho y limitado” a la autonomía sindical y la autonomía colectiva (Villavicencio 2012, 556), observándose sectores económicos, como el de telecomunicaciones, donde el derecho a la negociación y la huelga se encuentran proscritos debido a la negativa de los grupos de empresas, filiales y contratistas de reconocer y negociar con las organizaciones sindicales de rama (Canessa 2013). Por ello, sostendremos que, en estos entornos, la autonomía pasa, antes que nada, por defender el derecho de sindicación, pues existe un corriente de amenaza y despidos arbitrarios en contra de aquellos que se afilian a un sindicato.

Precisamente el segundo instrumento de totalización tiene que ver con la manera en que la Constitución y la legislación laboral vigente no impiden el despido arbitrario (Villavicencio 2012). En efecto, comparada con la Constitución del 79 que reconocía el derecho de estabilidad en el trabajo y disponía que el despido puede darse únicamente comprobando causas justas, la Constitución del 93 instala “el principal escollo para la vigencia de la libertad sindical” al eliminar la tutela efectiva para quien constituye o se afilia a un sindicato (Villavicencio 2012, 569). Es decir, actualmente un trabajador puede ser despedido sin que se requiera un proceso judicial previo “en el que el empleador pruebe la comisión de la falta grave imputada” (Villavicencio 2012, 559).

Por ello, junto con las restricciones legales a la negociación colectiva y la huelga, durante el último quindenio se consolidó una corriente de coacción de la libertad sindical que inhibe la organización laboral a través del despido arbitrario a dirigentes, sindicalistas y trabajadores no sindicalizados que protestan. De este modo mostraremos que, en entornos laborales donde la negociación colectiva y la huelga están prácticamente proscritos, la estabilización de sentidos de impotencia y subordinación se da fundamentalmente como resultado de la consistencia y la generalidad que ha adquirido el despido arbitrario como instrumento de atomización sindical y laboral al interior de las empresas en el Perú. En otras palabras, la mayoría de los trabajadores se inhiben de organizarse y exigir mejores condiciones de trabajo, esto es, experimentan la protesta como una impotencia o autorrestricción, porque el despido arbitrario es sólido y se sostiene.

2.2.2 El emprendedurismo como magnitud

El despido es sólido y se sostiene porque, apoyados en él como instrumento, los empleadores se instalan en un *régimen de violencia*; al hacerlo adhieren a la mayoría de los trabajadores a un mundo de competitividad laboral y esfuerzo individual, cuyo reverso está compuesto de atomización, indefensión e inestabilidad laboral. Este mundo no tiene asociación con la crítica y el sentido de *justicia*, sino con el silencio y la *justeza* (Boltanski 2000). A este mundo lo llamaremos emprendedurismo.

En las ciencias sociales peruanas, el emprendedurismo ha sido entendido como el núcleo del neoliberalismo (Cuenca, Reátegui y Rentería 2022), y antes que aludir a una posición o rol particular dentro de una organización o sociedad, constituye una manera de ser y hacer, es decir,

remite a formas específicas de representarse las cosas, donde lo particular descansa en “el individualismo y la difusión de motivaciones basadas en el afán de lucro, así como en las disposiciones óptimas para desenvolverse en el mercado” (Cuenca, Reátegui y Rentería 2022). En este sentido, el emprendedurismo no estaría asociado únicamente con la persona que emprende un negocio nuevo como mecanismo de autoempleo, sino con el desarrollo de una subjetividad impelida por el rendimiento, el logro individual y el esfuerzo desmedido con arreglo a resultados (Cuenca, Reátegui y Rentería 2022). Esta subjetividad crea situaciones de “explotación voluntaria” donde el individuo reproduce por sí mismo “el entramado de dominación que es interpretado por él como libertad” (Byung-Chul 2015 en Cuenca, Reátegui y Rentería 2022, 32).

Además, en términos de reorganización del mundo del trabajo, las ciencias sociales peruanas han sabido recuperar del debate internacional categorías para describir la emergencia de nuevas figuras como la del empleado-emprendedor (Cuenca, Reátegui y Rentería 2022). Este se caracterizaría por una dirección minuciosa de sí en tres niveles:

- i) autocontrol, que se manifiesta en el planeamiento, control y supervisión intensiva e independiente sobre el trabajo del que es responsable”, ii) autocomercialización, en tanto que realiza una producción y comercialización intensivas de sus capacidades potenciales dirigidas al mercado de trabajo; y iii) autorrealización, evidenciada en la autodeterminación del día a día y planes a futuro, y la aceptación de la importancia de la compañía (empleadora) como parte integral de su vida (Cuenca Reátegui y Rentería 2022, 36).

Consideramos que todas estas características son útiles al momento de conceptualizar a los trabajadores contemporáneos de empresas privadas en el Perú neoliberal. Sin embargo, cabe señalar que estas aproximaciones atienden insuficientemente las maneras violentas en que las empresas transforman la subjetividad de los individuos acercándolos al ideal del sujeto neoliberal emprendedor. Por ello, si ampliamos la mirada podremos darnos cuenta de que el individuo no reproduce tan simplemente por sí mismo la dominación. En este sentido, la noción de magnitud que desarrollaremos a continuación nos ayudará a entender que existen convenciones como el emprendedurismo que coaccionan a los individuos por medios violentos, llevándolos efectivamente a desplegar todas las características antes descritas del empleado-emprendedor y alejándolos consecuentemente de la posibilidad de discutir y protestar antes las injusticias laborales.

Para comprender la centralidad del emprendedurismo en la fragmentación de los trabajadores, expliquemos con Boltanski (2000) que existen regímenes de disputa, como el de justicia o de violencia, siendo el primero una modalidad de acción que se desenvuelve bajo la equivalencia, es decir, es posible argumentar apoyándose en convenciones comunes para todos; y el segundo una modalidad fuera de la equivalencia, es decir, donde la amenaza de violencia deja fuera toda posibilidad de discutir las injusticias, apoyándose en argumentos válidos para todos. Junto con ello, existen regímenes de paz, no de disputa, igualmente bajo equivalencia o fuera de ella. El primero es la justeza; el segundo es el ágape.

Tabla 2.1. Regímenes de acción

Régimen	Bajo equivalencia	Fuera de equivalencia
Disputa	Justicia	Violencia
Paz	Justeza	Ágape

Nos interesan las particularidades de estos regímenes, especialmente los tres primeros, porque los trabajadores salen del régimen de justicia, establecido en ellos como un estado de acción, forzados por situaciones de amenaza y despido injustificado que los enfrenta a empleadores instalados en el régimen de violencia. Al suceder ello, la mayoría de los trabajadores se pliega a un mundo de justeza, al que llamaremos *emprendedurismo*.

Boltanski señala que las particularidades de cada modalidad de acción “está mediada por la forma en que cada régimen resuelve la tensión entre las personas y las cosas” (Boltanski 2000, 106): “Realmente los regímenes bajo equivalencia asocian personas y cosas mientras los regímenes fuera de equivalencia desechan las cosas para no reconocer más que a personas (ágape) o dejan de lado a las personas para darse un universo de cosas arrastradas por fuerzas (violencia)” (Boltanski 2000, 106).⁸

A diferencia del régimen de justicia, en el que las personas se apoyan en convenciones que explicitan a través de sus discursos, en el régimen de justeza “las equivalencias funcionan tácitamente en el uso que las personas hacen de las cosas” (Boltanski 2000, 106). Es decir, en este estado de acción no se discute el valor de las cosas y las personas (Boltanski 2000, 106). Por

⁸ Paréntesis míos.

ello, en este régimen el discurso de las personas sirve para estabilizar las *magnitudes* o convenciones dominantes (Boltanski 2000, 106). Es decir, “las personas se pliegan a las equivalencias tácitamente inscriptas en las cosas que las rodean” (Boltanski 2000, 106).

En nuestro estudio estas cosas están representadas por el puesto de trabajo y la amenaza de despido en caso de protesta o afiliación sindical. Frente a ello, se dictan conductas de esfuerzo individual y competitividad laboral que señalan el carácter necesario e irreversible del emprendedurismo como magnitud. Por consiguiente, la amenaza de despido propone coacciones que fungan de convenciones tácitas, frente a las cuales las mayorías se pliegan al interior de las empresas. Como diría Boltanski (2000, 107) “en este régimen las personas desarrollan el ser que en ellas puede concordar con las cosas”. Además, “no hacen uso del lenguaje para cuestionar las equivalencias inscriptas en la estabilidad de las cosas y la firmeza de las personas cuando presentan lo que es constante en ellas” (Boltanski 2000, 2017).

Lo contrario sucede en el régimen de justicia. Aquí las personas aprovechan las posibilidades del lenguaje para poner en intriga la estabilidad de las cosas. En nuestro estudio, la consistencia y la generalidad del despido arbitrario es el objeto de la crítica. Siguiendo a Latour, Boltanski propone que este trabajo de explicitación es realizado por personas, pero por intermedio de ellas las cosas abandonan su vocación de silencio (Boltanski 2000, 108). Es decir, las cosas “se ponen a reclamar y las personas se convierten en sus portavoces” (Boltanski 2000, 108). Es más, el autor señala que, si bien el régimen de justicia tiene que ver con el cuestionamiento del valor de las cosas, este estado de acción tiene por “objeto principal la mala asignación de los objetos” (Boltanski 2000, 108). Así, “criticar – es decir, cuestionar el estado de las magnitudes en vigores, efectivamente reclamar que los objetos cambien de manos” (Boltanski 2000, 108).

Por esta razón, en el régimen de justicia las personas nunca hablan solamente por sí mismas; ellas se transforman en portavoces de las cosas. Además, las personas también se posicionan como portavoces de otras personas, porque la asignación de los objetos puede afectarlas en igual medida. Por ello, para este estudio es fundamental considerar el régimen de justicia como un estado de acción donde el puesto de trabajo y sus condiciones se mezclan con las personas a las que vuelven solidarias cuando ocurren amenazas de despido y despidos arbitrarios efectivos. En otras palabras, la mala asignación de los objetos, evidente en la precariedad del trabajo y la pérdida del empleo por razones sindicales, pasa a ocupar el centro del discurso en este régimen de

acción entre trabajadores que protestan y se organizan. Como veremos en los siguientes capítulos, el cuestionamiento de la mala asignación de las cosas conduce a la construcción de pruebas de magnitud, es decir, elementos de realidad convincentes que unifica paulatinamente a los trabajadores en torno a un sistema de representación donde lo central es el rechazo al despido arbitrario y la defensa colectiva del puesto de trabajo.

El régimen de violencia es igualmente importante para este estudio. A diferencia de los dos anteriores, ignora a las personas. Se concentra en los objetos, como por ejemplo el puesto de trabajo y la representación sindical, y abre la posibilidad de tratar a las personas como cosas, a través de amenazas de despido y despidos arbitrarios efectivos. Como señala el autor, son cosas sin personas, sin valor (Boltanski 2000). Por esta razón, las personas se revelan como extrañas y desconocidas. Además, pierden la influencia sobre las cosas; no pueden adherirse a ellas para contenerlas, como sucede en el estado de justeza, o criticarlas y convertirse en sus portavoces, como en el estado de justicia. Por ello, se configura un estado de *deserción de las cosas* (Boltanski 2000), patente en nuestro estudio en la manera en que las amenazas de despido y despido acallan la voz de los trabajadores que se agrupan o sindicalizan para exigir mejores condiciones laborales.

Por ello, de acuerdo con Boltanski (2000), sostenemos que dicha hostilidad representa una *prueba de fuerza*, es decir, fuerza que se sustrae a las convenciones para oponerse a los trabajadores y plegarlos al emprendedurismo como magnitud. Como tal, dicha fuerza “no espera, no reflexiona, no delibera, no se retira en la discusión, sino que se ejerce” (Boltanski 2000, 111). Una consecuencia de ello es que a los intentos de los trabajadores de afiliarse o agruparse para justificar mejores condiciones laborales en el régimen de justicia, le acompañe de inmediato la amenaza de despido y una serie de ensañamientos en el régimen de violencia.

Por consiguiente, el acuerdo entre empleadores y trabajadores en torno al emprendedurismo como magnitud se elabora por intermedio de pruebas de fuerza, es decir, a través la amenaza y la subordinación en el régimen de violencia que promueve el derecho laboral peruano como instrumento de totalización y representación de la realidad.

2.2.3 La espectacularidad de la amenaza y el despido

En nuestro estudio hay un elemento de espectacularidad, esto es, de puesta en escena de la amenaza y el despido que posibilita la producción de sentidos de impotencia (Balandier 1994). Sin este recurso difícilmente los empleadores pudiesen construir la realidad restrictiva que los trabajadores perciben como efectos inhibidores de la organización y la protesta laboral. De hecho, Boltanski (2014, 63) lo plantea al señalar que la realidad es sólida o se sostiene cuando el espacio público no presenta ningún acontecimiento provisto del suficiente relieve para “cuestionar la armonía preestablecida entre la realidad y la escenificación de la realidad como espectáculo”. Sin embargo, no ofrece mayores elementos al respecto. Por ello, hemos recurrido de manera complementaria a los aportes de Georges Balandier (1994) en torno al poder de la representación.

Este antropólogo francés plantea que “la sociedad nunca está segura del todo de su orden” (Balandier 1994, 55). De hecho, con Villavicencio (2012) señalamos cómo el sindicato es un sujeto bajo sospecha al que es necesario marcarle un pequeño espacio de actuación. Por ello, apoyados en el derecho y el despido como instrumento de totalización y representación de la realidad, los empleadores actúan básicamente como actores políticos, entendiendo por ello la capacidad de producir efectos de subordinación por medios espectaculares (Balandier 1994). Como diría Balandier (1994, 23), el imaginario esclarece el fenómeno político porque la “teatralidad representa, en todas las acepciones del término, la sociedad gobernada”.

Existen muchas técnicas dramáticas y distintos niveles de espectacularización relacionados con el ejercicio del poder. Estos son dependientes, según Balandier (1994), del espacio que se brinda a las expresiones de autonomía o disidencia existentes en las sociedades. De hecho, cuando menos formas reconocidas o domesticadas de libertad existen, más común es la recurrencia de la sociedad a la violencia totalitaria. Por ello, los recursos dramáticos que nuestro estudio pone de relieve están asociados con la manera en que el emprendedurismo como magnitud afirma su energía por medio de formas represivas espectaculares, como la amenaza pública de despido o el despido propiamente.

Estas formas de represión localizan y asocian el mal con los trabajadores que se organizan y protestan porque se necesita designarlos públicamente como factores de crisis (Balandier 1994). Al clasificarlos de este modo, los empleadores ponen en marcha un proceso ostensible de depuración social que se traduce en formas públicas de exclusión de las figuras de la desviación (Balandier 1994). Por ello, veremos cómo los empleadores no solo aíslan a los sindicalistas del

resto de sus compañeros, sino que los confinan a la vista de todos en lugares de trabajo particularmente precarizados. Del mismo modo, crean situaciones laborales de inducción al error y producción de faltas graves, para canalizar el miedo de manera práctica y demostrarle a todos la realidad del potencial despido.

Finalmente, la expresión más dramática de esta forma de agresividad es la ejecución del despido, el cual queda expuesto como ejemplo y se convierte en espectáculo (Balandier 1994). Por ello, si existe una cualidad relacionada con la espectacularidad y el despido como instrumento de subordinación esta tiene que ver con el modo en que las amenazas “se llevan a cabo en el marco de una dramatización permanente” (Balandier 1994, 37). En otras palabras, por intermedio de la amenaza y el despido, el emprendedurismo y su pretensión de generalidad y consistencia como magnitud, se muestra vivo y a la vista (Balandier 1994).

Por esta razón, mostraremos que la estabilización e interiorización de las coacciones en el mundo laboral peruano se da principalmente como resultado de la capacidad de los empleadores de detener, fijar y deteriorar condiciones de trabajo a través del despido arbitrario. Es decir, apoyados en el derecho laboral como instrumento, los empleadores despiden a quienes se organizan y protestan como maneras de espectacularizar la fuerza propia. En este sentido, se argumentará que el despido arbitrario dramatiza, a la manera de una auténtica liturgia civil, la relación y la diferencia de fuerzas entre empleadores y trabajadores (Balandier 1994, Foucault 2014). Al hacerlo, dichas formas de agresividad operan de acuerdo con lo que el sociólogo peruano Guillermo Nugent (2020, 99) llama “protocolos vinculares”, es decir, “señas que se da por descontado que todos entienden y que tienden a cumplir la función de ordenamiento de las interacciones”. Este carácter protocolar, y no accidental, es lo que hace, según Nugent (2020), que la agresividad cumpla un papel de fuerte inhibición de otras emociones.

2.3 Resistencia y luchas de magnitud

2.3.1 Lo judicial como dispositivo colectivo de resistencia

Es cierto que la gran mayoría de los trabajadores se pliega al mundo de justeza y precariedad que supone el emprendedurismo como magnitud; sin embargo, pese a las fuerzas de división que pesan como efectos para la organización, existen grupos de trabajadores que resisten

colectivamente defendiendo sus puestos de trabajo y exigiendo condiciones de estabilidad laboral. Al hacerlo, construyen sendos discursos en el régimen de justicia, entendido como un orden de acción donde prima la capacidad de las personas de cuestionar mundos instalados como irreversibles y generales (Boltanski 2014). En este sentido, las luchas por la recuperación del puesto de trabajo y la estabilidad laboral serán entendidas como *luchas de magnitud*. Es decir, disputas cotidianas por ordenar la realidad de acuerdo con principios distintos a los del emprendedurismo y su correlato práctico de atomización, indefensión e inestabilidad laboral. Por consiguiente, sostendremos que los relatos en torno a una mejor asignación de los recursos, entre los cuales destaca el rechazo al despido arbitrario y la defensa colectiva del puesto de trabajo, hacen referencia a formas de constituir lo general, otra magnitud, desde principios de equivalencia como la estabilidad laboral y la autonomía colectiva.

En este mundo de justicia, lo legal es una mediación importante, aunque no absoluta, ya que la formación de grupos se apoya en prácticas de resistencia e invención de lo cotidiano más diversas que solo las legales y las judiciales (Scott 2011, De Certeau 2000, Balandier 1994). No obstante, éstas tienen un peso importante pues constituyen “un dispositivo colectivo en los que pueden apoyarse los actores para extraerse de la realidad, cuestionar su validez y, sobre todo, menguar su poder” (Boltanski 2014, 73-74).

En nuestro estudio, este instrumento está representado por la legislación sobre despidos que los sindicalistas del sector telecomunicaciones lograron modificar como respuesta a un cese masivo inmotivado por parte de la empresa TDP en el año 2000. En efecto, los sindicatos de la empresa interpusieron una acción de amparo ante el TC, por trasgresión al derecho al trabajo, la libertad sindical, la igualdad ante la ley, el debido proceso, la legítima defensa y la tutela jurisprudencial efectiva (Toyama 2005). Este recurso tuvo como consecuencia “la ampliación de los supuestos de reposición al centro de trabajo [...] cuando las normales legales consideran, desde fines de 1991, que la regla es la indemnización frente a un despido arbitrario” (Toyama 2005, 249). Es decir, si bien los trabajadores no pudieron detener la institucionalización del despido, lograron que el sistema pase de la indemnización a la reposición judicial del trabajador frente a despidos manifiestamente abusivos o fraudulentos (Toyama 2005).

Por ello, si existe un instrumento legal de totalización a partir del cual se construyen y aglutinan prácticas de resistencia y colectivización laborales y sindicales, este es el referente a despidos

injustificados que los propios trabajadores ampliaron entre los años 2000 y 2002, a través del carácter vinculante de las sentencias del TC (Toyama 2005, Jaramillo y Campos 2019). En esta línea, veremos cómo los trabajadores que son amenazados por agruparse o sindicalizarse se apoyan en este instrumento legal y judicial de totalización no solo para protegerse individualmente, sino para interceder y neutralizar los ataques que otros sindicalistas nuevos experimentan al afiliarse. Al hacerlo, construyen lazos de solidaridad e intereses comunes que anuncian la presencia de esfuerzos cotidianos por instituir otro orden que emerge como resultado de las prácticas de resistencia inventadas en defensa propia (Scott 2011, De Certeau 2000, Balandier 1994, Boltanski 2000 y 2014).

Junto con ello, importa destacar aquí otro instrumento de totalización de vital importancia para esta tesis. Este tiene que ver con la manera en que la normativa laboral vigente deja un resquicio en un campo que privilegia la contratación temporal, en detrimento del uso de contratos estables y protegidos. Es decir, en el Perú existe una dualidad contractual, con predominancia de los contratos temporales al interior de las empresas (Jaramillo y Campos 2019). Dentro de estos contratos, los más usados por los empleadores son los de naturaleza temporal, por inicio o incremento de una nueva actividad, por necesidades del mercado o por reconversión empresarial (Jaramillo y Campos 2019). No obstante, la normativa vigente (Decreto Legislativo 728) establece plazos máximos para la duración de dichos contratos, de entre 6 meses y 3 años; condición cuyo incumplimiento supone desnaturalizar los contratos y que el trabajador pase a un régimen de estabilidad. Como veremos en los testimonios, esto sucede con los actores sociales de nuestro estudio, pues poseen contratos temporales cuando en realidad realizan actividades de naturaleza indeterminada.

Es sobre la base de estos dos instrumentos legales -el de reposición judicial y desnaturalización de los contratos-, que los trabajadores amenazados y despedidos se apoyan para construir *pruebas de magnitud* (Boltanski 2000, 86). Es decir, discursos convincentes y globales “que logran dar un conjunto de descripciones de lo que sucede y quizás aún más, de lo que pudiera suceder en forma de una red de causalidades” (Boltanski 2014, 63) si un trabajador se afilia a un sindicato y es despedido fraudulentamente. Como veremos en los hallazgos, el retorno por la vía judicial y en condiciones de estabilidad a los centros de trabajo opone resistencia al proceso de clasificación y estabilización de grupos sindicales pequeños (Boltanski 2000 y 2014, Balandier 1994, Nugent

2022), al incentivar la agrupación y afiliación sindical entre trabajadores instalados en el régimen de justeza y precariedad laboral. Por ello, la articulación de dichas pruebas de realidad y su diseminación entre los trabajadores define efectivamente los contornos de una magnitud alternativa al emprendedurismo y su correlato práctico de atomización, indefensión e inestabilidad laboral.

2.3.2 Artes de resistir y articulación del discurso fuera de escena

Los argumentos en defensa del puesto de trabajo y la estabilidad laboral son sometidos a prueba en el espacio público, a través del derecho u otras reglamentaciones pertenecientes al dominio del Estado, como los litigios judiciales por reposición y estabilidad laboral (Boltanski 2014). No obstante, el sustento de contestación y afirmación del discurso se articula en espacios de resistencia y comunicación fuera de escena. Por ello, para complementar los alcances de la propuesta de Boltanski (2000 y 2014), hemos recurrido a los aportes de James Scott (2011) en torno a las artes de la resistencia construidas desde abajo.

Este antropólogo plantea que los modos más firmes de dominación tienen como contraparte la sumisión y conformidad de los subordinados, pero esta puede ser estratégica. Es decir, debido a la presión abrumadora de la dominación los actores sociales en condiciones de subordinación avalan y colaboran en su propio despojo, pero como un recurso de sobrevivencia que tiene un efecto no definitivo o menor en las convicciones (Scott 2011). De ahí que la corriente de autorrestricción realista de la protesta que presentamos antes (Boltanski 2014) conserve creencias y actitudes de contestación latentes (Scott 2011), manifiestas a través de un proceso ostensible de regreso del trabajador al sindicato, luego de desafilarse por temor. Como señala Scott (2011, 141), “la resistencia surge no solo de la apropiación material sino de la sistemática humillación personal que caracteriza la explotación”.

A este respecto, cabe precisar que en nuestro estudio hay un elemento de afectación de la dignidad personal (Scott 2011), sin el cual no podríamos comprender el sentido de la justicia de los trabajadores (Boltanski 2000 y 2014), y la fuerza relativa con que resisten la atomización y articulan espacios de construcción de pruebas de magnitud. De hecho, Scott (2011) plantea que en las formas de dominación directas y personales el sometimiento está generalmente más individualizado de lo que uno cree. De este modo, “uno rinde homenaje como persona, uno es

castigado como persona, uno es despreciado como persona” (Scott 2011, 142). Efectivamente, estas cualidades se presentan en la manera en que los empleadores buscan la más estricta sumisión por intermedio de las amenazas y el despido, desde el momento que un trabajador o trabajadora se agrupa con sus pares o se afilia al sindicato.

Sin embargo, lo que constituye el principal mecanismo de disciplinamiento es también el frente más importante para la formulación de patrones de resistencia (Scott 2011) y construcción de magnitudes alternativas (Boltanski 2000 y 2014). Como veremos en los testimonios, la neutralización de los ataques constituye un núcleo de disidencia central. Allí se articulan cercanías y afinidades que tienen como punto de partida la indignación individual frente al intento de los superiores de penetrar el puesto de trabajo y producir faltas graves, a través de la marginación del trabajador y la inducción al error. Por ello, si hay una práctica genuina de resistencia que surge antes de la afiliación sindical esta es la agrupación entre pares que comparten los mismos padecimientos laborales. En particular, veremos cómo los trabajadores se sostienen entre ellos para exigir a los jefes la explicitación de las funciones asociadas al trabajo, así como la entrega de implementos. En esta línea, la afiliación sindical posterior y el acompañamiento dirigencial abren la posibilidad de interponer documentos ordinarios y legales con el fin de detener las hostilidades y dejar constancia del desempeño laboral individual.

No obstante, el despido se ejecuta. Con él, se presentan una serie de obstáculos que buscan detener la materialización práctica de las demandas judiciales por reposición. Frente a ello, es importante destacar cómo los trabajadores disputan espacios de poder e influencia empresarial que pasan a operar como micro zonas de afirmación y crecimiento de un discurso común y elaborado de resistencia (Scott 2011). Por ello, veremos que frente a las negativas de entidades como el Ministerio de Trabajo o de instancias como la constatación policial en la empresa, los trabajadores construyen, defienden y ganan espacios de interacción social (Scott 2011). Como señalan Stallybrass y White (1986, 80), “la historia de las luchas políticas ha sido, en gran medida, la historia de los intentos por dominar los espacios importantes de reunión y discurso”. A este respecto, es preciso señalar que si bien los empleadores espectacularizan al máximo las hostilidades, también dejan eslabones débiles que son aprovechados por los trabajadores para afirmarse como sindicalistas y desarrollar complicidades (Hall y Jefferson 2014).

De este modo, en base a la resistencia y afirmación en dichos espacios, los trabajadores hacen posible el inicio de los procesos judiciales de reposición y estabilidad laboral. Estos se encaran dentro de los marcos de la cordialidad entre dirigentes y sindicalistas de base; no obstante, existe una fuerte dosis de conflictividad entre ellos. Como señala Scott (2011, 161) “la solidaridad entre subordinados, si se logra, se debe paradójicamente solo a cierto grado de conflicto”. En efecto, veremos cómo los procesos judiciales se sostienen no solo a través de vínculos de cordialidad, sino por intermedio de mecanismos de presión inter pares, como la exigencia de compañía y de orientación dirigencial de cara a las audiencias (Scott 2011). Esta exigencia de lealtad hace visible la importancia de la agrupación como aprendizaje intensivo para los trabajadores que salen del régimen de justeza y subordinación que supone el emprendedurismo (Scott 2011, Boltanski 2000 y 2014). Efectivamente, veremos que dicha exigencia de compañía y agrupación expresa cuánto aprendizaje previo se ha realizado fuera de escena en torno a las dificultades de afrontar los problemas del trabajo como individuos solos y aislados (Scott 2011).

Por ello, si existe un aprendizaje que alcanza un grado especial de articulación y circulación fuera de escena es el de la agrupación para neutralizar los ataques desde el momento que un trabajador rompe el silencio de la justeza para instalarse en la justicia como una modalidad de acción (Scott 2011, Boltanski 2000 y 2014). En particular, destacaremos la importancia que los trabajadores le otorgan a la elaboración de documentos ordinarios y legales que se interponen para intentar detener las hostilidades y dejar constancia del desempeño laboral individual. De acuerdo con Boltanski (2000), sostenemos que los actores sociales tienen como cualidad central el dejarse traducir a través de sus propios informes. Estos se componen de argumentos y pruebas que adquieren formas estables al someterse a los procesos judiciales de reposición, bajo la forma de documentos probatorios de buen desempeño laboral.

No obstante, adquieren consistencia a través de un largo proceso de resistencia (Scott 2011), que se manifiesta, por ejemplo, a través de la reinscripción sindical del trabajador y la movilización de la orientación de los pares para interponer quejas ordinarias ante los jefes. Esta práctica también se manifiesta cuando el dirigente sindical intercede realizando llamados de atención a los superiores. Finalmente, esta estrategia de resistencia adquiere niveles mayores de especialización técnico legal cuando la hostilidad hacia el trabajador continua y se remiten cartas notariales con ayuda de los abogados sindicales.

De esta manera, los documentos que surgen al calor de la defensa propia son movilizados en favor de los procesos judiciales, mostrando por un lado la arbitrariedad del despido y, por otro, la desnaturalización de los contratos temporales. Por consiguiente, los procesos judiciales de reposición, en general, y las audiencias, en particular, son espacios en los que se instalan dos elementos de realidad como aprendizaje: por un lado, la realidad de la reposición y, por otro lado, la realidad de la estabilidad laboral. Así, los sindicalistas ganan los procesos judiciales y son repuestos en sus centros de trabajo, convirtiéndose en genuinos portavoces de ambas pruebas de magnitud. No obstante, las sentencias judiciales observan límites porque los empleadores degradan a los sindicalistas en puestos distintos a los cargos intermedios que ocupaban antes del despido. Además, intentan por distintos medios penetrar el puesto común de trabajo para conseguir la renuncia voluntaria del trabajador.

De este modo, frente a la permanencia de los empleadores en el régimen de violencia, los trabajadores repuestos aceptan los puestos comunes asignados. Por otra parte, – y esto es lo más importante- usan creativamente sus áreas marginales de trabajo como espacios de autonomía para diseminar con relativa seguridad un discurso propio en dos niveles de realidad. Por un lado, el de la reposición, que supone contestar públicamente los insultos cotidianos a la dignidad, condensados en el despido arbitrario. Y, por otro, el de la estabilidad laboral, que implica criticar y mitigar la mala asignación de los objetos, expresada en el uso empresarial masivo de contratos temporales con derechos recortados. Como diría Scott (2011, 153), “la elaboración del discurso oculto depende no solo de la conquista de espacios físicos y de un tiempo libre relativamente independientes, sino también de los agentes humanos que los crean y diseminan”. En este sentido, los trabajadores y las trabajadoras repuestos de nuestro estudio serán considerados como unos verdaderos agentes culturales (Scott 2011). Es decir, actores cuyo principal rol consiste en ser puente entre los dirigentes de rama y los sindicalistas de base, en un trabajo reflexivo destinado a asegurar que más trabajadores transiten hacia un régimen de justicia vulnerable a la crítica (Boltanski 2000).

2.3.3 Artes de crear e invención de lo cotidiano entre dos generaciones de sindicalistas

Hay un elemento de suma importancia asociado con la manera en que la descentralización productiva de las dos últimas décadas desorganizó las estructuras básicas del derecho del trabajo (Canessa 2013). Efectivamente, existen entornos laborales, como las empresas filiales y

contratistas objeto de este estudio, que fusionan y eliminan áreas de trabajo o empresas, creando un traspaso constante de trabajadores. Esta situación hace particularmente complicada la creación de sindicatos de empresa, pues se recorta los márgenes de acción de actores clave y se propicia la desigualdad de trato (Iranzo y Leite 2006, Castillo y Sotelo 2013). Junto con ello, esta situación favorece el desconocimiento pleno que amplios sectores de trabajadores expresan sobre la organización sindical. Por consiguiente, si existe una cualidad que la descentralización productiva le imprime a los entornos laborales esta es la de favorecer la deserción de conocimientos y convicciones en torno a la autonomía colectiva y sindical.

Sin embargo, los sindicatos de rama y sus dirigentes llevan a cabo el trabajo de articulación de la resistencia que presentamos en el apartado anterior (Scott 2011). Por ello, existe en nuestro estudio un elemento adicional de formación de convicciones y acuerdos sin el cual no podríamos comprender la manera en que se construye una magnitud alternativa al emprendedurismo entre trabajadores de entornos laborales muy fragmentados. Por ello, para complementar las contribuciones de Boltanski (2000 y 2014) y Scott (2011) sobre la construcción de magnitudes y la resistencia, hemos recurrido a los aportes de Michel de Certeau (2000) en torno a las *maneras de creer* como formas de invención de lo cotidiano.

Este antropólogo plantea que bajo la realidad de los poderes y las instituciones existe un movimiento de micro resistencias que funda libertades y moviliza recursos insospechados (Giard en de Certeau 2000). Estas operaciones de elusión del poder están ocultas en la gente ordinaria y se manifiestan a través de *maneras de hacer* que tienen encadenamientos y trayectorias cambiantes en sus participantes. Entre dichas operaciones destaca el arte de crear, esto es, de participar en la enunciación de una convicción que tiene la capacidad de organizar prácticas (de Certeau 2000). Además, dicho arte tiene como cualidad el transitar de un objeto a otro y el de no volver tan fácilmente hacia atrás cuando una convicción abandona el antiguo campo que ocupó (de Certeau 2000). Para tales efectos, dicho tránsito se apoya en elementos de pertenencia mediante los cuales lo colectivo permanecería irreductible ante el embate de la civilización moderna (Cassigoli 2016, de Certeau 2000).

En particular, de Certeau (2000) destaca la capacidad de la gente de producir convicciones y acuerdos en contextos en los cuales el desvanecimiento de la autoridad deja paso a la hegemonía de simulacros de credibilidad. De hecho, desde la perspectiva del autor, en las sociedades

modernas existirían muchos más objetos en los cuales creer, pero cada vez menos credibilidad producida. Por ello, los poderes “disponen cada vez de más fuerzas, pero de menos autoridad” (de Certeau 2000, 195).

Sin embargo, la inteligencia e invención de los más débiles logra que el orden sea puesto en juego por un arte que deshecha y burla las determinaciones de las instituciones. Como diría Luce Giard, editora de de Certeau (2000, 19), en estos artes “se insinúan un estilo de intercambios sociales, un estilo de invenciones tácticas y un estilo de resistencia moral”. Efectivamente, sostendremos que dichos estilos están presentes en nuestro estudio por la manera en que los trabajadores libran *luchas de magnitud*, es decir, disputas cotidianas por ordenar la realidad de acuerdo con principios de justicia que ponen en cuestión los insultos cotidianos a la dignidad y la mala asignación de los objetos en el trabajo.

Como veremos, dada las características de los entornos laborales, estas luchas tienen como punto de partida la agrupación entre pares en unos centros de trabajo que no cuentan con sindicatos de empresa. En este sentido, cobrará especial relevancia la figura de un grupo de trabajadores y trabajadoras de base que informalmente asumen roles de articulación de la resistencia. Sumado a ello, destacaremos la figura de los de los dirigentes sindicales de rama; individuos con amplia trayectoria política que crean zonas de discurso a partir del padecimiento común del despido con los trabajadores de base.

De este modo, en dichos espacios se articulan pruebas de magnitud centrales no solo para los procesos judiciales individuales, sino también para la formación de nuevos grupos. En efecto, sostendremos que este proceso de colectivización es posible porque las convicciones de unos trabajadores comienzan a organizar la práctica de otros. En esta línea, veremos cómo los trabajadores participan elocuentemente en la enunciación de proposiciones tomadas por ciertas cuando ven como una realidad tangible el retorno de sus compañeros despedidos. En este sentido, si los trabajadores y las trabajadoras se convierten en portavoces de un discurso de defensa del trabajo y la estabilidad laboral, así como en portavoces de sus propios compañeros y compañeras (Boltanski 2000), esto se debe a la manera en que se ejecutan los *tránsitos del creer* entre ellos y ellas (de Certeau 2000). Es decir, esas operaciones de invención de lo cotidiano destinadas, en nuestro caso, a cultivar sendas convicciones y acuerdos en torno a la necesidad de agruparse y sindicalizarse para afrontar la precariedad laboral.

Como veremos, dichas convicciones oponen resistencia a la corriente de autorrestricción realista de la protesta que presentamos en la primera parte. De otro lado, introducen gestos de interrupción de la violencia, asegurando que más trabajadores transiten hacia un régimen de disputa conducente a la búsqueda de equidad. Al suceder esto, veremos cómo los trabajadores intentan devolverles a los centros de trabajo su carácter de disputa, pero no en los marcos de la violencia y la deserción de las cosas, sino en el de la crítica y la posibilidad de discutir las injusticias laborales sin ser reprimidos.

Finalmente, si bien estas luchas son locales, se apoyan en valores, objetos y dispositivos, que sirven para constituir una magnitud alternativa con pretensiones de consistencia y de generalidad. Como veremos, dicha magnitud se va constituyendo al dinamizar la formación de nuevos grupos, en situaciones cotidianas que ponen a prueba la capacidad de los trabajadores de ejercer su sentido de lo moral y de llegar a acuerdos en torno a la agrupación y la defensa de los derechos laborales colectivos.

2.4 Conclusiones

Esta tesis tiene como marco general las contribuciones de Luc Boltanski (2000 y 2014), autor crítico de la sociología de la dominación de Pierre Bourdieu. Esta última perspectiva describe lo social como un mundo instaurado que los agentes incorporan y sobre el cual pueden hacer poco, pues siempre viven confundidos por unas ideologías que los someten (Boltanski 2014, Corcuff 2015). En estos términos son comprendidas las dificultades para la acción colectiva desde una perspectiva bourdieusiana. Sin embargo, luego de revisar los principales aportes de Boltanski (2000 y 2014), y de autores como Villavicencio (2021), Balandier (1994) y Nugent (2020), sostenemos que la realidad se construye de tal modo que crea un sentido de impotencia e inhibición en los actores. Esta construcción de la realidad responde, además, a unos instrumentos de totalización y representación que están lejos del alcance de los actores. No obstante, las situaciones cotidianas de la vida llevan inscritas distintas modalidades de acción (Boltanski 2000), resistencias fuera de escena (Scott 2011) y maneras de hacer (de Certeau 2000), que sirven para constituir pruebas y establecer críticas conducentes a la búsqueda de equidad y dignidad.

Interesado por encontrar perspectivas que complejicen la naturaleza fragmentaria de la acción, encontramos en la sociología de la disputa de Boltanski (2000 y 2014) una interpretación que

coloca en el centro de la investigación la manera en que la generalización de las causas puede facilitar procesos de colectivización de las relaciones o, por el contrario, de individualización y fragmentación de estas. Por otro lado, comprendemos que la realidad de la fragmentación es sólida cuando se ejercen coacciones experimentadas como una impotencia. A este respecto, los sentidos de ridiculez resultan centrales en la inhibición de la gran mayoría de los trabajadores (Balandier 1994).

No obstante, la realidad no es un mundo ya instaurado y finiquitado. Esta puede ser desorganizada a través de operaciones de totalización y generalización basadas en la comparación de los padecimientos y la dominación (Boltanski 2014, Scott 2011). Más aun la sociología y la antropología revelan que estos procedimientos y micro resistencias se encuentran en la base de la formación de los grupos, pues la realidad no encuentra cabida sino hasta que unos individuos y otros se juntan fuera de escena para crear discursos convincentes y acrecentar su fuerza pública (Boltanski 2000 y 2014, Balandier 1994, Scott 2011, de Certeau 2000).

Visto desde el lado de los trabajadores, sostenemos que sus prácticas de afirmación (Scott 2011) y construcción de pruebas de realidad (Boltanski 2014) anuncian efectivamente un estilo de resistencia moral (de Certeau 2000). Por ello, apoyándome en la idea de Boltanski (2000) de que los actores sociales no están vinculados de una vez y para siempre a los diferentes ordenes de equivalencia, hemos propuesto que dicho estilo de resistencia adquiere la forma de una *lucha de magnitud* frente al emprendedurismo. De este modo, si bien los empleadores atomizan el mundo laboral apoyándose en la libertad que otorga el derecho laboral peruano para despedir, este es resistido por los trabajadores, poniendo a prueba el propio derecho y desplazado sus límites. La consecuencia de ello es la presencia de unas luchas de magnitud que conduce a la formación de nuevos grupos de trabajadores organizados, en abierta oposición al emprendedurismo y la precariedad laboral que reinan en el mundo laboral actual. Estas luchas están abiertas ante nuestros ojos, aunque no se manifiesten bajo la forma de grandes movilizaciones de protesta.

Capítulo 3. Una magnitud sólida que divide y subordina

Para comprender las estrategias de resistencia laboral y las características que adquiere la protesta, es preciso estudiar antes cómo se inhibe la organización laboral y sindical. Por ello, en este capítulo ofrecemos evidencias empíricas sobre la manera en que el derecho laboral en general, y la legislación sobre despidos en particular, garantiza la consistencia práctica de una realidad intervencionista y restrictiva a la que hemos llamado emprendedurismo. Como veremos, esta magnitud divide y subordina a los trabajadores creando sentidos de impotencia y autorrestricción, a través de la obstaculización de la negociación colectiva, el derecho a la huelga y la libertad sindical.

Este capítulo tiene dos secciones. La primera muestra cómo se restringe la autonomía colectiva de los trabajadores, circunscribiendo la protesta al dominio de pequeños grupos en la sede empresarial. En particular, destacaremos la manera en que, apoyados en el derecho laboral, los empleadores obstaculizan los procesos de negociación colectiva, estabilizando grupos pequeños de trabajadores que protestan, así como sentidos de impotencia y ridiculez asociado a ellos. Como veremos, en la configuración de dicha realidad intervienen diversos modos de obstaculización, como la negativa a entregar información financiera para la elaboración de los pliegos de reclamos, el boicot de las reuniones de negociación o la manipulación empresarial de la nómina de trabajadores para declarar improcedentes e ilegales las huelgas. En efecto, sostendremos que este conjunto de pruebas de fuerza evidencia la manera en que los empleadores se instalan en un *régimen de violencia* que niega a los trabajadores los recursos indispensables para la articulación de pruebas de realidad en torno a la negociación colectiva y el derecho a la huelga.

La segunda sección muestra cómo se producen y estabilizan sentidos de impotencia y autorrestricción de la protesta, a través de la consistencia y la generalidad que ha adquirido el despido antisindical al interior de las empresas de telecomunicaciones en el Perú. En particular, destacaremos cómo se configura un escenario de *deserción de las cosas*, en el que la espectacularización del despido y las amenazas son elementos centrales para promover la inhibición de la organización y la protesta laboral. Como veremos, por intermedio de la puesta en escena del despido, los trabajadores alcanzan a tomarse en serio la realidad restrictiva que produce el derecho laboral como instrumento de totalización, de modo que se pliegan al

emprededurismo como magnitud. Efectivamente, sostendremos que esta actitud se manifiesta, por un lado, en los trabajadores no sindicalizados que participan como espectadores y reproductores de las hostilidades empresariales, y por otro, en los propios sindicalistas quienes terminan oscilando como actores entre un *régimen de justicia y un mundo de justeza, atomización e indefensión laboral*. En este sentido, destacaremos como una consecuencia extrema de este fenómeno el que la protesta y la exigencia de equidad queden circunscritas a la individualidad de cada trabajador por separado.

3.1 Fragmentación de la negociación colectiva y el derecho a la huelga

3.1.1 Obstáculos a la acción colectiva en la rama de actividad

Uno de los principales hallazgos relevados a través de los testimonios de dirigentes sindicales del sector telecomunicaciones, pero también de diferentes sectores económicos (industrial, agrario, servicios, etc.) agrupados en torno a la Escuela de Formación Sindical de la CGTP “Saul Cantoral”, tiene que ver con la manera en que el derecho laboral coloca restricciones para el ejercicio de la autonomía colectiva a nivel de la rama de actividad. Junto con ello, el aspecto más patente de esta situación tiene que ver con que el ejercicio sindical es obstaculizado cotidianamente, incluso en la sede empresarial. Es decir, circunscrita al ámbito de la empresa por efecto del derecho laboral, los empleadores se han encargado de limitar la acción sindical al dominio más micro social de la acción, la empresa, poniendo trabas y constriñendo el intento de los trabajadores de construir e instituir relatos convincentes y globales que abarquen el campo de los acontecimientos en torno a la negociación colectiva.

Por esta razón, como veremos a continuación, una de las principales pruebas que los trabajadores en general pueden percibir como efectos coactivos para la protesta y la organización en el sector de las telecomunicaciones, pero también en otros sectores como la industria, agrícola o el sector servicios, son aquellas relacionadas con la manera en que se dificulta la consecución de resultados favorables por intermedio de la negociación colectiva y el derecho a la huelga. Dichas pruebas de fuerza son fundamentales a la hora en que los trabajadores se someten y pliegan a situaciones de injusticia laboral sobre las cuales dejan de protestar.

El principal efecto que alcanza al conjunto de los trabajadores en el Perú y a sus relaciones con los empleadores -salvo excepciones como los trabajadores de construcción civil y los pesqueros que negocian por rama de actividad (Villavicencio 2012)-, es aquella que retira toda posibilidad de acción sindical del ámbito de la rama de actividad para reducirla y aislarla en la sede empresarial por efecto del derecho laboral. Como diría un asesor sindical en torno a este tema, “casi nunca los empleadores quieren negociar a través de su organización de empresas”.⁹ No obstante, no se trata aquí solo de la voluntad de no negociar gremialmente como sector, sino del efecto estabilizado del derecho y de una disposición legal como el Decreto Ley 25593 que estipula que, a falta de un acuerdo de partes en torno al nivel de la negociación, esta debe realizarse a nivel de la empresa. Una situación que atomiza la negociación colectiva, la dispersa, la disuelve, estabilizando organizaciones y grupos pequeños de trabajadores sindicalizados en la sede empresarial. Por ello, “cada trabajador se queda en su propia empresa y se evita que las federaciones cumplan un rol más activo durante los procesos de negociación”.¹⁰

No obstante, si bien los trabajadores de construcción civil y los pesqueros son los únicos que negocian por rama, existen trabajadores de otros sectores, como el de telecomunicaciones, que han emprendido acciones para constituir organizaciones sindicales de actividad, como el SITENEL; sindicato de la empresa TDP que inició desde los primeros años del nuevo milenio un proceso de reestructuración sindical no sin obstáculos. De hecho, los testimonios de sus dirigentes ponen en evidencia las dificultades que encontraron en la Autoridad del Trabajo para constituir el sindicato de actividad. Como diría un dirigente del SITENEL, el reconocimiento del sindicato como una organización de trabajadores de empresas matrices, filiales, contratistas y subcontratistas del sector telecomunicaciones “salió después de muchas luchas, reclamos, amenazas de llevarlo a juicio y una serie de denuncias, porque se presentó al Ministerio y lo denegó”.¹¹

Con todo, pese a existir dicha constitución legal, las empresas filiales, contratistas y subcontratistas, compañías que agrupan al grueso de trabajadores del sector telecomunicaciones, no reconocen al SITENEL como un sindicato de actividad, por lo que no negocian pliegos de

⁹ Asesor de la Escuela de Formación Sindical “Saul Cantoral”, Curso de Defensa Laboral: Negociación colectiva y huelga, marzo de 2021.

¹⁰ Ibid.

¹¹ Jaime Beltrán, ex dirigente de Sitentel, ex trabajador de la empresa Telefónica, en conversación con el autor, mayo de 2021.

reclamos que beneficien a dichos trabajadores. Por ello, escuchamos a los dirigentes decir que “estamos todavía en el primer peldaño de llegar a un acuerdo para que puedan discutirse los pliegos de reclamos de cada uno de los trabajadores de las empresas”.¹² Frente a esta situación, dichos pliegos “están judicializados porque [los empresarios] no han obedecido las sugerencias del Ministerio”. Por esta razón, “[los pliegos] se han tenido que judicializar para recién ir a la mesa de negociación”.¹³

Entonces, como se puede ver, poco pueden hacer los trabajadores si la legislación como instrumento estatal totaliza relaciones dependientes de un acuerdo de partes que restringe el ejercicio sindical y el nivel de la negociación a la sede empresarial. Por ello, resulta necesario reflexionar sobre los modos en que derechos constitucionales como los sindicales, pensados como “amplias avenidas” para el ejercicio de la acción colectiva, existan en el Perú como un “pequeño caminito, una pequeña vereda” que, por vía legislativa o reglamentaria, han sido configurados para restringir derechos colectivos fundamentales, como la libertad sindical, la negociación colectiva o el derecho a la huelga:

Si vemos a lo largo de toda esta historia, vamos a ver cómo los derechos que los trabajadores conquistan históricamente, como el derecho a la negociación, que puedes tener una amplia alameda, la ley cada vez más lo va restringiendo hasta hacer un pequeño pasaje estrecho al que los trabajadores tengan que atenerse para poder negociar. Igual pasa con la huelga.¹⁴

3.1.2 Obstáculos a la acción colectiva en la sede empresarial

Esa “pequeña vereda” se limita al nivel de la empresa. En este ámbito se construyen los sentidos de lo que pueden o no pueden exigir los trabajadores como sujetos colectivos. Los hallazgos encontrados muestran que, apoyados en las facultades generales que el derecho laboral otorga a través del Decreto Ley 25593, los empleadores construyen efectos de impotencia, por intermedio de trabas al ejercicio sindical, pero esta vez a nivel de la empresa.

¹² Ibid.

¹³ Ibid.

¹⁴ Asesor de la Escuela de Formación Sindical “Saul Cantoral”, Curso de Defensa Laboral: Negociación Colectiva y Huelga, evento público, marzo de 2021.

Estos modos de obstaculizar son variados. Aquí presentamos aquellos mencionados más recurrentemente por asesores sindicales y dirigentes de base de diferentes sectores económicos, participantes en el *Curso de Defensa Laboral: Negociación Colectiva y Huelga*, organizado por la Escuela de Formación Sindical “Saul Cantoral”, en marzo de 2021.

En primer lugar, se puede notar que la principal manera de obstaculizar los procesos de negociación consiste en negar la entrega de información económico-financiera de la empresa. Esta información es fundamental, ya que sin ella los trabajadores no pueden elaborar pliegos de reclamos acordes a realidad de la empresa. A este respecto, informando acerca de una situación que alcanza dimensiones generales, los asesores sindicales señalan que las empresas “muchas veces no lo quieren hacer, porque ni siquiera le quieren entregar información al Ministerio de Trabajo”.¹⁵ Y cuando acceden a entregar dicha información los empleadores lo hacen con “tramposerías”. Es decir, los asesores y dirigentes de base testimonian como una práctica recurrente de los empleadores el entregarles la información económica de manera inadecuada. Como señala uno de los asesores sindicales:

Solo la proyectan en la pantalla de Power Point o en sus televisores, y te dicen “Bueno, señores, estos son los resultados económicos”. Entonces, los dirigentes tratan de tomar apuntes con lapicero y a la hora de levantar el acta les dicen a los trabajadores “ya cumplimos con entregarte la información”.¹⁶

Por esta razón, los asesores sindicales alertan a los dirigentes de base con menos experiencia a “tener cuidado, porque la negociación colectiva debe ser de buena fe, sin trampas, ni tramposerías”.¹⁷ Del mismo modo piensan los dirigentes de base con mayor experiencia sindical que opinan que “es totalmente descabellado de parte de la empresa y no se puede permitir”.¹⁸ Al ser una situación recurrente, los trabajadores no dejan de pensar en los mejores argumentos para frenar la negativa de acceso a la información económico-financiera. De ahí que algunos

¹⁵ Ibid.

¹⁶ Ibid.

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Dirigente sindical del sector de industria de alimentos, trabajador de la empresa Cogorno, *Curso de Defensa Laboral: Negociación Colectiva y Huelga*, evento público, marzo de 2021.

dirigentes piensen que el argumento de la mala fe resulte insuficiente, ya que se trata de un “atentado a la libertad sindical”.¹⁹

Un segundo modo que aparece recurrentemente como obstaculización del ejercicio sindical es el relacionado con los permisos directivos para participar en las mesas de negociación. Sobre este punto, la ley señala que la negociación colectiva “se realizará en los plazos y oportunidades que las partes acuerden, dentro o fuera de la jornada laboral” (Decreto Ley 25593). Sin embargo, los testimonios señalan como práctica usual de los empresarios una actitud unilateral que niega las licencias por negociación y una propensión a instalar reuniones de trato directo principalmente después de las jornadas de trabajo o como parte de estas. Así, “tú trabajas de 8 a 5 y te ponen la reunión para las 6 de la tarde”²⁰. O “los trabajadores entran a las 7 y convocan la reunión de negociación a las 10, negocian hora y media, termina la reunión y nuevamente siguen laborando”.²¹

Como se puede ver, resulta difícil para los dirigentes establecer acuerdos con los empleadores, incluso sobre temas aparentemente ordinarios como las licencias, pues como diría uno de los asesores, “en atención a la libertad sindical, la comisión negociadora debería tener las facilidades para preparar su argumentación”.²² No obstante, lo que se percibe como regla general entre los empleadores es la permanencia en un régimen de acción basado en la confrontación, que niega a los trabajadores el acceso a recursos centrales, como información, tiempo y espacio, para elaborar los argumentos que se colocarán sobre la mesa de negociación, en los marcos de un régimen de justicia.

Otros trabajadores señalan como una extensión de esta misma actitud la negativa de los empleadores a programar las reuniones de negociación con una frecuencia que permita tener una convención colectiva oportuna. A este respecto, los testimonios señalan como regla general que “yo pido negociación cada semana y la empresa viene y dice cada mes”.²³ O “hay empresas que

¹⁹ Secretario Regional del Norte de la Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP, Curso de Defensa Laboral: Negociación Colectiva y Huelga, evento público, marzo de 2021.

²⁰ Asesor de la Escuela de Formación Sindical “Saul Cantoral”, Curso de Defensa Laboral: Negociación Colectiva y Huelga, evento público, marzo de 2021.

²¹ Dirigente sindical del sector de industria de alimentos, trabajador de la empresa Cogorno, Curso de Defensa Laboral: Negociación Colectiva y Huelga, evento público, marzo de 2021.

²² Asesor de la Escuela de Formación Sindical “Saul Cantoral”, Curso de Defensa Laboral: Negociación Colectiva y Huelga, evento público, marzo de 2021.

²³ Dirigente sindical del sector de industria de alimentos, trabajador de la empresa Cogorno, Curso de Defensa Laboral: Negociación Colectiva y Huelga, evento público, marzo de 2021.

quieren dilatar y dicen ‘ya veremos cuándo’ o ‘en cada reunión se fijará la fecha’”.²⁴ Por esta razón, no es extraño notar entre los propios dirigentes de base una sensación de impotencia frente a la injusticia. Y es que, así como son recurrentes las negativas a entregar información o a programar las mesas de negociación, los testimonios evidencian la práctica de los empleadores de romper la negociación. En este contexto, los trabajadores parecen encontrarse en un callejón sin muchas salidas: “¿Qué se puede hacer? Hoy en día no se puede romper el trato directo, hoy en día los decretos van saliendo a favor de las empresas. ¿Qué se puede hacer ante esta situación?”.²⁵

Sensación de impotencia agudizada por la pandemia desde marzo de 2020:

Esa es la pregunta, en esta pandemia, estas leyes que están saliendo, de repente a los empresarios es lo que realmente ahorita ellos están, como dicen, no cumpliendo, ya no nos hacen caso de esa manera. Esa es la pregunta. Nosotros como dirigentes, ¿Qué podemos hacer? ¿Dónde podemos acudir?²⁶

Por esta razón, en las capacitaciones los asesores sindicales enfatizan que “la instalación del trato directo no es un mero ritualismo, es importante para señalar las reglas de juego”.²⁷ No obstante, la experiencia de la prepotencia que se vive al interior de las empresas lleva a muchos dirigentes a romper el trato directo: “Si la otra parte no tiene voluntad, automáticamente rompo mi trato directo, desde el primer día que hago la instalación del trato directo”, señala un dirigente.²⁸

Roto el trato directo, interviene el Ministerio de Trabajo como conciliador, pero el destino de las negociaciones es básicamente el mismo que en la etapa anterior, por lo que los trabajadores se ven en la necesidad de llevar el proceso a un arbitraje o de iniciar una medida de presión como la huelga. Siendo los arbitrajes procedimientos onerosos, pero sobre todo poco fiables, pues “el árbitro del Ministerio es allegado al árbitro de la empresa”²⁹, los dirigentes sindicales piensan que

²⁴ Asesor de la Escuela de Formación Sindical “Saul Cantoral”, Curso de Defensa Laboral: Negociación Colectiva y Huelga, evento público, marzo de 2021.

²⁵ Secretario de Organización de Defensa de la Federación Nacional de Trabajadores de las Empresas Especializadas y Contratistas de la Actividad Minera y Metalúrgica del Perú - FENTECAMP, Curso de Defensa Laboral: Negociación Colectiva y Huelga, evento público, marzo de 2021.

²⁶ Dirigente sindical del sector minero, trabajador de la empresa Sociedad Minera Austria Duvaz, Curso de Defensa Laboral: Negociación Colectiva y Huelga, evento público, marzo de 2021.

²⁷ Asesor de la Escuela de Formación Sindical “Saul Cantoral”, Curso de Defensa Laboral: Negociación Colectiva y Huelga, evento público, marzo de 2021.

²⁸ Dirigente sindical del sector de industria de alimentos, trabajador de la empresa Cogorno, Curso de Defensa Laboral: Negociación Colectiva y Huelga, evento público, marzo de 2021.

²⁹ Jaime Beltrán, ex dirigente de Sitintel, ex trabajador de la empresa Telefónica, en conversación con el autor, mayo de 2021.

“el arbitraje no es dable porque tiende a dejar nuestros problemas en manos de personas ajenas”.³⁰ De este modo, “la huelga es la única vía de solución porque esa acción la hacen los trabajadores”.³¹

Sin embargo, aquí el tercer mecanismo, a nivel de la empresa, por el cual se obstaculiza el ejercicio sindical y se generalizan sentidos de impotencia y subordinación frente a las injusticias laborales: el debilitamiento del derecho a la huelga. Sobre este punto, los testimonios evidencian como una práctica central de los empleadores el inflar la nómina de labores indispensables de la empresa, e incluir predominantemente a trabajadores sindicalizados, de modo que las declaratorias de huelga suelen ser calificadas de improcedentes o de ilegales cuando se concretizan con la participación de dichos trabajadores: “Se entiende que esos puestos deben ser aquellos que, de dejar de funcionar, podrían traer un riesgo grave al funcionamiento de la empresa. Pero ¿Qué hacen las empresas? Señalan como puestos indispensables a los puestos comunes de producción”.³²

Nuevamente aquí, facultados por la restricción que el derecho laboral promueve en dimensiones mayores como la rama de actividad, los empleadores limitan la acción al interior de la empresa, porque el derecho a la huelga está sujeto por ley a la definición realizada por las empresas del “número y ocupación de los trabajadores necesarios para el mantenimiento de los servicios”, trabajadores cuyos puestos los excluye de participar en huelgas (Decreto Ley 25593 y Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo Decreto Supremo N°011-92-TR). Es decir, facultados de determinar dichos puestos, los empleadores “inflan la cantidad” de las labores indispensables.³³ Situación que no es detenida por los organismos del Estado, pese a que la ley y su reglamento estipulan que los casos de divergencia sobre dicha nómina serán resueltos por la Autoridad de Trabajo, a través de órganos independientes. Como señala un asesor sindical:

Hasta ahora no tenemos ninguna relación al respecto, no hay organismo especializado que diga “Yo soy”. No lo regulan y hasta ahora muchos procedimientos de divergencia quedan en el aire

³⁰ Jaime Beltrán, ex dirigente de Sitentel, ex trabajador de la empresa Telefónica, en conversación con el autor, mayo de 2021.

³¹ Ibid.

³² Ibid.

³³ Asesor de la Escuela de Formación Sindical “Saul Cantoral”, Curso de Defensa Laboral: Negociación Colectiva y Huelga, evento público, marzo de 2021.

porque no tienen solución ¿Y qué ha hecho el gobierno? Ha señalado que cuando los procedimientos de divergencia no se resuelven, se tiene en cuenta lo señalado por la empresa.³⁴

Esta situación afecta significativamente la capacidad de presión de los trabajadores, ya que “muchas huelgas y plazos de huelgas están empezando a salir improcedentes e ilegales”.³⁵ De hecho, en 2019 se registraron 67 huelgas, número que para el 2020 bajó a 23, las cuales fueron declaradas improcedentes e ilegales en su totalidad (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo 2021). Del mismo modo, cada vez es menor la cantidad de trabajadores sindicalizados que se pueden declarar en huelga, lo que contribuye a la estabilización de grupos pequeños con escaso margen de acción, a los cuales se les asigna etiquetas que estigmatizan las protestas laborales.

En efecto, en el siguiente testimonio se puede apreciar cómo la estabilización de pequeños grupos de trabajadores en huelga favorece la elaboración y difusión de sentidos generales de impotencia y ridiculez; unos sentidos en los que importa el tamaño de los grupos, porque “ninguno de nosotros reconoce la realidad sino en la medida en que otros se la señalan” (Boltanski 2014, 67):

Nosotros somos 52 afiliados a nivel nacional; la empresa tiene 4 plantas. ¿Sabes cuántos entramos en huelga el año pasado, en 2019? Entramos en huelga 9 trabajadores. Así es, 9 trabajadores asumimos una huelga general indefinida. Todo el mundo se reía, la empresa, los vigilantes: “¿Cómo es posible que 9 hagan una huelga? ¿Y los demás?” Sí pues, la empresa es estratégica, los pone como indispensables, pero los 9 acatamos la huelga, supimos parar la empresa junto con el sindicato.³⁶

En este caso en particular, nos interesa destacar cómo a pesar de haber sido una medida de presión exitosa -pues se “paró la empresa” con 9 trabajadores- el tamaño pequeño del grupo contribuye a la generalización de unos efectos de insignificancia y ridiculez, expresado en la frase “todo el mundo se reía”. Pero, además, contribuye a la generalización de unos efectos de impotencia evidente en el enunciado “¿cómo es posible que 9 trabajadores hagan una huelga?”. Efectos del derecho que son percibidos y reproducidos por quienes se burlan, que constituyen la mayoría no sindicalizada; pero efectos percibidos también por los propios trabajadores que

³⁴ Ibid.

³⁵ Ibid.

³⁶ Dirigente sindical del sector de industria de alimentos, trabajador de la empresa Cogorno, Curso de Defensa Laboral: Negociación Colectiva y Huelga, evento público, marzo de 2021.

protestan, quienes experimentan miedo como consecuencia de unos modos eficaces de obstaculización de la autonomía colectiva que se apoyan en el derecho laboral:

Hoy día hemos estado reunidos con los compañeros del sindicato Pepsico y muchos compañeros tenían miedo de hacer la huelga, porque era la primera vez que hacían la huelga, en más de 20 años, compañeros. Entonces, ¿pueden imaginarse una generación de trabajadores que no tiene la experiencia huelguística, las dudas que se tienen?³⁷

Como se puede ver, la corriente de proscripción de la protesta en la vida laboral es sólida y sostiene, porque al interior de las empresas se construyen pruebas de fuerza que indican que los formatos instituidos son más fuertes que las personas mismas, de modo tal que el grueso de trabajadores ve con miedo organizarse y protestar (Boltanski 2014). Esta realidad es evidente actualmente, aunque investigaciones del derecho ya han profundizado en ello durante las últimas décadas, llamando la atención sobre la manera en que la legislación laboral peruana totaliza vínculos con resultados adversos para el ejercicio sindical. De hecho, Villavicencio ha mostrado cómo el modelo peruano de relaciones laborales aprobado en los años noventa se ha caracterizado por hacer “imposible la negociación colectiva supraempresarial o ilusoria la declaratoria de legalidad de una huelga por más que cumpla con todos los requisitos legales” (Villavicencio 2012, 559). De este modo, se ha favorecido la posición empresarial y se ha apuntalado una mayor desigualdad de fuerzas entre trabajadores y empleadores.

Por ello, el llamado de los asesores sindicales a la generalidad, es decir, a agruparse entre organizaciones sindicales y a buscar cambios en la ley como dispositivo que totaliza relaciones laborales a todo nivel, como veremos en el siguiente capítulo, a través de las estrategias de resistencias que ponen en práctica las organizaciones de trabajadores. Ahora analicemos otro elemento por el cual se fragmenta de sobremanera la autonomía colectiva: el despido de dirigentes sindicales y de trabajadores sindicalizados que protestan. Como veremos, este mecanismo contribuye a la producción y estabilización de sentidos de impotencia, que conducen a la mayoría de los trabajadores a plegarse a la justeza del emprendedurismo como magnitud. Un orden que viene a cubrir la ausencia de autonomía colectiva, debido a la acción restrictiva del derecho y la acción empresarial limitante a todo nivel.

³⁷ Asesor de la Escuela de Formación Sindical “Saul Cantoral”, Curso de Defensa Laboral: Negociación Colectiva y Huelga, evento público, marzo de 2021.

3.2 Fragmentación de la libertad sindical y despido

3.2.1 Espectacularización del despido antisindical

Como ha señalado Villavicencio (2011), la Constitución del 93 instala “el principal escollo para la vigencia de la libertad sindical” al eliminar la tutela efectiva para quien constituye o se afilia a un sindicato (Villavicencio 2012, 569). Efectivamente, el despido antisindical aparece como parte de los procesos de negociación colectiva, pero se expande de manera general a situaciones cotidianas de protesta en las cuales los trabajadores reclaman por estabilidad laboral u otras condiciones de trabajo. Esto sucede en empresas matrices como, por ejemplo, Telefónica, pero también en las filiales de dicho grupo empresarial, así como en las contratistas y subcontratistas del sector de telecomunicaciones. Espacios donde los procesos de negociación colectiva son casi nulos, debido a la negativa de los empleadores de reconocer a los sindicatos de rama de actividad como interlocutores de los trabajadores con contratos temporales.

De hecho, en estos espacios el despido responde principalmente a los planes de las empresas de no contar con trabajadores estables con contrato indefinido, como estipula la ley cada vez que un trabajador alcanza un periodo de entre mayor a los 3 años de trabajo permanente. Sin embargo, una vez que un trabajador se sindicaliza para exigir la estabilidad que le corresponde, este factor imprime un nivel de incertidumbre en los empleadores que conduce a la creación de un ambiente de *deserción de las cosas* (Boltanski 2000). Es decir, de permanencia de los empleadores en un régimen de violencia en el que “las personas mismas ya no se conocen más que como fuerzas opuestas y desconocidas a prueba unas de otras” (Boltanski 2000, 110). De hecho, los testimonios de los sindicalistas despedidos en filiales del grupo Telefónica y contratistas del sector telecomunicaciones, evidencian la manera en que los trabajadores son arrastrados hacia ese régimen de violencia y espectacularización de la fuerza, como consecuencia de la sindicalización:

Los últimos seis u ocho meses antes (del despido), corrió una noticia de que varios se estaban afiliando a otro sindicato (FETRATEL), no era este de acá (SITENTEL), pero también era un sindicato de Telefónica. Ahí tanto fue la movida que varios se afiliaron y vino el gerente general - un argentino- y *habló en el comedor a todos como una amenaza*: “yo siempre me he enfrentado a

los sindicatos, soy empresario, he tenido una empresa en Argentina, así que yo no le temo al sindicato”.³⁸

Ahora bien, lo particular de esta amenaza es que apela públicamente a la línea de carrera a la que muchísimos trabajadores aspiran. De hecho, Martín Romero, ingeniero de profesión, cuenta cómo después de la amenaza recibida por el gerente, el jefe directo convoca a los trabajadores “a la hora del almuerzo *para que todos escuchen*” que “si se afilian ya no van a tener línea de carrera”. Como dice Martín, fue “una situación de amenaza general”. Y es que lo que se observa aquí es un ejercicio de espectacularización de la fuerza empresarial que necesita de la escenificación pública de la violencia para infundir miedo colectivo e instituir como una verdad la diferencia de fuerzas entre empleadores y trabajadores (Balandier 1994). Frente a ello, lejos de protestar y exigir justicia, la gran mayoría de trabajadores en el Perú se pliega a la justeza del emprendedurismo y la inestabilidad laboral, a la cual le confieren un carácter de irreversibilidad.

Ya hemos anticipado que el despido es el principal dispositivo para lograr que los trabajadores dejen de organizarse y de protestar. El despido en el caso de todos los sindicalistas entrevistados se concretizó tarde o temprano; sin embargo, es importante analizar aquí las prácticas que lo acompañan desde el momento de la afiliación sindical del trabajador hasta la reposición judicial, para ver cómo la espectacularización de la fuerza empresarial produce efectos de impotencia y subordinación.

3.2.2 Afiliación sindical, estigmatización y despido del trabajador

La agrupación entre pares y la afiliación sindical son elementos ubicados en el régimen de justicia, ya que los trabajadores buscan argumentar ante los empleadores la necesidad de mejorar sus condiciones laborales, por intermedio de la negociación y eventualmente a través de la huelga o el plantón; sin embargo, la sola agrupación o afiliación sindical provoca en los empleadores una reacción basada en la amenaza, el hostigamiento y el ensañamiento, prácticas ubicadas en el régimen de violencia y confrontación.

Esta reacción se manifiesta muy ocasionalmente como un reclamo de lealtad al trabajador, pues como señala Rita Cárdenas, trabajadora despedida de Brighstar, “mi coordinador de área me dijo

³⁸ Martín Romero (seudónimo), trabajador de Media Network, empresa del grupo Telefónica, sindicalista de SITENTEL, en conversación con el autor, abril de 2021.

‘eso es desleal porque yo siempre te he apoyado’”.³⁹ Dicha reacción se manifiesta también a través de un ejercicio que busca dividir a los sindicalistas y dirigentes. De hecho, Lucía Flores, trabajadora despedida de Telefónica, Ingeniería de Seguridad, relata cómo su supervisor la contrapuso al sindicato por el descuento mensual de aporte a la organización: “Me dijo, ‘¿No crees que es un gasto en vano que un día la empresa te saque y todo ese dinero que tú has estado aportando no lo vas a recuperar porque no vas a volver?’”. Así me dijo él, ‘eso va a ser una plata perdida para ti y prácticamente le estarías regalando tu plata al sindicato’”.⁴⁰

Sin embargo, la respuesta más frecuente en torno a la afiliación sindical se expresa a través de la estigmatización del trabajador o trabajadora. De este modo, la mayoría de los sindicalistas entrevistados señalan la manera en que se les trata como “escandalosos”: “Iban recién a renovar contrato, pero [los jefes les dijeron] ‘mientras sigan afiliados sus contratos van a quedar ahí’. Porque ya no podía haber afiliados; porque dicen que nosotros somos muy escandalosos, hacemos mucho alboroto”.⁴¹

Este mismo sentido se puede apreciar en el testimonio de Lucía Flores, quien, recordando su afiliación sindical, deja entrever cómo el estigma se manifiesta con la fuerza de la generalidad y la reproducción entre los pares (“los demás chicos dicen”):

A mediados del 2020, es donde ya, así conversando con mi compañera, le pregunto: ¿Cómo es el sindicato? ¿Cómo manejan ustedes? ¿Qué hace el sindicato y por qué está mal visto acá en la empresa? ¿Por qué los demás chicos dicen que los que se afilian los terminan botando? ¿Por qué no permite la empresa tener sindicalistas?⁴²

La presencia y circulación del estigma son importantes aquí porque, una vez interiorizado, interviene dificultando la afiliación sindical, en particular, y la protesta ante las injusticias laborales, en general. Esto se puede notar en dos testimonios. Por un lado, el de Rita, quien señala que “afiliarte a un sindicato no es fácil, o sea, si tú te afilias al sindicato no eres bien visto”. Pero también se aprecia en el testimonio de Sandra Elguera, trabajadora despedida de Telefónica, Ingeniería de Seguridad, que muestra cómo son ignorados quienes reclaman, incluso si no

³⁹ Rita Cárdenas (seudónimo), trabajadora de Brighstar, empresa contratista del sector telecomunicaciones, prestadora de servicios de Telefónica, sindicalista de SITENTEL, en conversación con el autor, abril de 2021.

⁴⁰ Lucía Flores (seudónimo), trabajadora de Telefónica, Ingeniería de Seguridad, empresa filial del grupo Telefónica, sindicalista de SITENTEL, en conversación con el autor, abril de 2021.

⁴¹ Sandra Elguera (seudónimo), trabajadora de Telefónica, Ingeniería de Seguridad, empresa filial del grupo Telefónica, sindicalista de SITENTEL, en conversación con el autor, abril de 2021.

⁴² Lucía Flores (seudónimo), trabajadora de Telefónica, Ingeniería de Seguridad, empresa filial del grupo Telefónica, sindicalista de SITENTEL, en conversación con el autor, abril de 2021.

pertenecen a una organización sindical: “A los demás compañeros que no son del sindicato, ellos hablan y hablan, pero no se les escucha; sin embargo, muchos de ellos que trataron de quejarse, fueron despedidos en su momento”.⁴³

Por ello, la estigmatización afecta directamente la capacidad de los trabajadores de reclamar ante las injusticias que los involucran directamente. Y es que no solo está mal visto reclamar o sindicalizarse, sino que dichas imágenes están asociadas en los hechos a la pérdida irreversible del trabajo, como anticipa el testimonio de Sandra. Esta misma situación es informada por dos trabajadores con perspectivas distintas respecto a la sindicalización. Por un lado, Víctor Palomino, trabajador no sindicalizado de la empresa Telefónica, Ingeniería de Seguridad y, por otro lado, Gabriela Reyes, trabajadora de la misma empresa, pero afiliada a SITENTEL:

Como está la situación, también es bien difícil [sindicalizarse]. Y por esa misma razón es que quieren conservar el trabajo, quieren seguir manteniéndose así, más que todo por no querer perder el trabajo.⁴⁴

Mi supervisor me dice “si tú te desafilias, nosotros te renovamos, esa es la orden de arriba”. Yo quería desafilarme del sindicato”.⁴⁵

Cabe señalar que la pérdida del trabajo es posterior; antes del despido los trabajadores que se afilian son excluidos y discriminados cotidianamente; razones que pesan sobre el resto a la hora de plegarse a la justeza del emprendedurismo y su correlato de inestabilidad y precariedad laboral. De hecho, los testimonios de los sindicalistas y no sindicalistas evidencian la presencia de un ejercicio de aburrimento de parte de los empleadores. Dichas prácticas prefiguran, efectivamente, un régimen de violencia en el que la posibilidad de llegar a acuerdos con los empleadores simplemente no existe, dado el nivel de confrontación desplegado. De esta manera, como parte de dicho ejercicio público de exclusión, los trabajadores indican como una práctica general de los empleadores el dejar de encargarles tareas propias del puesto o, en su extremo, de exigirles un especial cumplimiento del trabajo: “Si entraba una persona nueva, como que ‘tú ya

⁴³ Sandra Elguera (seudónimo), trabajadora de Telefónica, Ingeniería de Seguridad, empresa filial del grupo Telefónica, sindicalista de SITENTEL, en conversación con el autor, abril de 2021.

⁴⁴ Víctor Palomino (seudónimo), trabajador no sindicalizado de Telefónica, Ingeniería de Seguridad, empresa filial del grupo Telefónica, en conversación con el autor, mayo de 2021.

⁴⁵ Gabriela Reyes (seudónimo), trabajadora de Telefónica, Ingeniería de Seguridad, empresa filial del grupo Telefónica, sindicalista de SITENTEL, en conversación con el autor, marzo de 2021.

no haces hoy eso, mejor que la otra persona lo haga'; y a veces uno se sentía mal; uno ya siente cómo te miran o te dicen 'no, mejor que la chica nueva haga'".⁴⁶

Muchas veces esta situación genera resignación en el propio sindicalista, como en Pablo Ortiz, trabajador despedido de Telefónica, Ingeniería de Seguridad, quien señala que "sabía que el ciclo se estaba acabando": "en el puesto me quitaron varias funciones, prácticamente no hacía muchas cosas".⁴⁷ Del mismo modo, relata Lucia Flores recordando el trato diferenciado que recibió junto con sus compañeros sindicalistas antes de ser despedida:

Mi supervisor me decía, "¡ay! Lucía, todos se quejan de ti" [...]. Ahí es donde yo me enojé y le dije: "Tú dices que yo me duermo y, ¿qué pasa con todos estos compañeros? Todos están durmiendo acá'. [...]. Yo, con Sandra y los sindicalistas que nos tocaba turno, teníamos que estar como un robot pegado a la máquina y los chicos que no estaban en el sindicato, ellos sí se dormían ahí. Entonces, yo dije "acá no hay igualdad, acá hay discriminación, ¿Qué está pasando?".⁴⁸

Esta situación de abierta hostilidad ha sido corroborada al entrevistar a Sandra, sindicalista mencionada por Lucía. De hecho, Sandra cuenta cómo después de haberse desafiado por temor a ser despedida, su jefe la seguía hostigando, razón que la impulsó a afiliarse nuevamente a SITENTEL: "¿Por qué yo regreso? Yo salí embarazada, [el jefe] me tenía un seguimiento único. Si yo iba mucho al baño: 'por qué iba a cada rato al baño' [decía el jefe]. Y trabajaba 10 horas cuando tenía que trabajar. Me controlaba mucho y yo dije: 'ya no más'. Y en eso me fui al sindicato".⁴⁹

Como una extensión de esta misma actitud, las trabajadoras relatan situaciones en las que los jefes las ubican en áreas de trabajo separadas del resto del personal o con equipos deteriorados, como en el siguiente testimonio de Rita: "Cuando yo me fui, otras compañeras se afilian. Ellas dicen que les mandaban a sitios cerca de la empresa, ahí mismo, pero para al lado donde había mucha tierra y equipos viejos".⁵⁰

⁴⁶ Rita Cárdenas (seudónimo), trabajadora de Brighstar, empresa contratista del sector telecomunicaciones, prestadora de servicios de Telefónica, sindicalista de SITENTEL, en conversación con el autor, abril de 2021.

⁴⁷ Pablo Ortiz (seudónimo), trabajador de Telefónica, Ingeniería de Seguridad, empresa filial del grupo Telefónica, sindicalista de SITENTEL, en conversación con el autor, marzo de 2021

⁴⁸ Lucia Flores (seudónimo), trabajadora de Telefónica, Ingeniería de Seguridad, empresa filial del grupo Telefónica, sindicalista de SITENTEL, en conversación con el autor, abril de 2021.

⁴⁹ Sandra Elguera (seudónimo), trabajadora de Telefónica, Ingeniería de Seguridad, empresa filial del grupo Telefónica, sindicalista de SITENTEL, en conversación con el autor, abril de 2021.

⁵⁰ Rita Cárdenas (seudónimo), trabajadora de Brighstar, empresa contratista del sector telecomunicaciones, prestadora de servicios de Telefónica, sindicalista de SITENTEL, en conversación con el autor, abril de 2021.

Otros trabajadores indican que los jefes los excluyen negándoles información indispensable para la realización del trabajo, como señala Pablo Ortiz: “De parte de la empresa me tenían un poco de lado, eran más recelosos conmigo, con la información, me tenían más chequeado”.⁵¹ Del mismo modo, otros trabajadores entrevistados coinciden al señalar que los jefes les colocan trabas para acceder a cambios de horarios, licencias por salud o a programar las vacaciones anuales. De hecho, la conjunción de todos estos elementos muestra un escenario de abierta hostilidad frente al cual el trabajador busca defenderse, como se puede ver en el relato de Lucía, una de las trabajadoras entrevistadas que más ha sufrido los insultos cotidianos a la dignidad por parte de los jefes:

Quando [el jefe] se enteró que yo no iba a salirme [del sindicato] y estaba firme, comenzó a molestar, a ver mis fichas, mis reportes, a decirme “niña”. [...] Cuando yo pedía cambio de turno con otro compañero, y mi compañero aceptaba el cambio, cuando se trataba de Lucía Flores [el jefe decía] “no”, cuando se trataba de Pepito Juárez, “sí”. [...] Cuando me detectaron Síndrome de Meniere, yo caí en depresión porque no hay cura, solamente tratamiento. [...] Y le dije [al jefe] que por favor me diera una semana de vacaciones de adelanto, porque ya me correspondía, aunque sea 5 días de vacaciones. Me lo negó, “no, que no” [dijo el jefe]. [...] Pero, cuando otros compañeros le pedían de adelanto un día, dos o tres días, “sí, toma, chau” [resolvía el jefe]; pero, conmigo no, yo no podía pedir eso.⁵²

Otros trabajadores señalan que los jefes acceden a darles las vacaciones precisamente cuando el contrato está por vencer, de modo que aprovechan esta situación para no renovarles y despedirlos justo cuando cumplen el tiempo necesario para pasar al régimen de estabilidad laboral. Efectivamente, apoyándose en el argumento de término del contrato, los empleadores despiden a los trabajadores sindicalizados que después de 3 años de trabajo permanente deberían acceder a la estabilidad laboral, de acuerdo con la ley:

Me sacan del trabajo en setiembre de 2016, tenía dos años y tantos meses. Se supone que mis vacaciones me tocaban en julio, no nos mandan de vacaciones. Había cambios en el local, estaban diciendo que iban a vender la empresa, que iba a entrar otra empresa y nos iban a sacar a todos. Me mandan de vacaciones en setiembre y mi contrato vencía el 30 de setiembre, me mandan toda

⁵¹ Lucia Flores (seudónimo), trabajadora de Telefónica, Ingeniería de Seguridad, empresa filial del grupo Telefónica, sindicalista de SITENTEL, en conversación con el autor, abril de 2021.

⁵² Ibid.

esa fecha de vacaciones, todo un mes, pero antes que me manden de vacaciones, mi supervisor me dice: “tenemos tu contrato ya hecho, pero no te renovamos porque estás en el sindicato”.⁵³

Como hemos mencionado antes, la realidad del despido antisindical es sólida y se sostiene porque el derecho laboral peruano lo permite. De hecho, de los 13 trabajadores de base y dirigentes sindicales entrevistados todos fueron despedidos o intentaron despedirlos, a excepción de Víctor Ortega (seudónimo), un joven ingeniero no sindicalista, que apenas tiene un año laborando en la empresa Telefónica, Ingeniería de Seguridad. Además, hemos visto en las entrevistas referencias a trabajadores no sindicalistas que por el solo hecho de quejarse fueron estigmatizados, excluidos cotidianamente y despedidos. Y es que, como venimos demostrando, los empleadores asumen el despido, no como un simple término de contrato, sino como una forma de espectacularizar la fuerza propia para producir sentidos de impotencia e inhibición de la organización laboral.

Por consiguiente, así como son hostigados al afiliarse al sindicato, los trabajadores son hostigados luego de ser repuestos judicialmente, siendo ostensible para todos, el acentuado deterioro de las trayectorias y condiciones laborales de quienes se sindicalizan. Como veremos a continuación, dichas pruebas de fuerza conducen a que la gente, en su mayoría, experimente la protesta como una impotencia y que asuman como irreversible la subordinación a un orden de magnitud compuesto de esfuerzo individual, atomización e indefensión laboral, al que hemos llamado emprendedurismo.

3.2.3 Reposición, socavamiento de la dignidad y fragmentación de las causas

Las entrevistas muestran que la principal prueba de fuerza que aleja a un trabajador de la posibilidad de protestar abiertamente tiene que ver con la manera en que son socavadas las trayectorias profesionales y las condiciones laborales de la persona. En este sentido, el hecho de sufrir un despido y de asumir la irreversibilidad del desempleo atemoriza a los trabajadores. Como hemos visto, muchos trabajadores se desafilian del sindicato; otros que protestan sin ser sindicalistas dejan de hacerlo. Sin embargo, existen otros elementos que aparecen principalmente con la reposición judicial del trabajador en la empresa, que deterioran ostensiblemente las

⁵³ Gabriela Reyes (seudónimo), trabajadora de Telefónica, Ingeniería de Seguridad, empresa filial del grupo Telefónica, sindicalista de SITENTEL, en conversación con el autor, marzo de 2021.

trayectorias y condiciones laborales. En este sentido, ocupar un cargo distinto al de las calificaciones profesionales o sufrir la intensificación de los actos de hostigamiento, provocan efectos de impotencia que son percibidos por el trabajador directamente involucrado en la injusticia laboral y por quienes participan como observadores de estas liturgias civiles de socavamiento de la dignidad personal (Balandier 1994, Scott 2011). Para mostrar la consistencia de esta red de hechos y causalidades nos enfocaremos en tres trabajadores en particular.

En primer lugar, Martín Romero, trabajador sindicalista al que ya hemos citado antes, pero cuya experiencia de reposición muestra cómo terminó dedicándose en la empresa a labores de contabilidad, siendo ingeniero electrónico de profesión y, además, jefe intermedio del área de ingeniería antes de su despido. El caso de Martín es aún más relevante, porque ha sido despedido arbitrariamente por segunda vez, luego de que el jefe le anunciara los planes de ajuste de personal de la empresa.⁵⁴ En segundo lugar, Wielsa Díaz, ex dirigente del Sindicato Unitario de Trabajadores de la empresa Telefónica, quien asocia el padecimiento de enfermedades al maltrato que sufrió cuando volvió a su puesto habitual de trabajo luego de culminar su cargo directivo. El caso de Wielsa también es relevante porque ha sido despedida injustificadamente por segunda vez.⁵⁵ En conjunto, las experiencias de ambos expresan la manera en que los trabajadores, luego de varios intentos por buscar salidas colectivas ante las injusticias, quedan aislados y la protesta reducida a la individualidad de cada trabajador por separado. En ellos la impotencia es evidente, aunque expresan matices distintos de resignación y subordinación al orden de cosas estabilizado.

Finalmente, incluimos en esta parte el caso de Víctor Palomino, trabajador no sindicalista e ingeniero al que ya hemos citado antes, pero cuya experiencia es significativa porque muestra cómo la amenaza de despido y el despido propiamente genera efectos de inhibición frente a la protesta, por temor a interrumpir las aspiraciones de ascenso, propia del mundo del emprendedurismo. Como diría él, “a nadie le gustaría estar en esa situación”.⁵⁶ En este sentido, su experiencia muestra cómo el emprendedurismo como magnitud se sostiene sobre una red de hechos y causalidades que colocan por delante la confrontación para reforzar una experiencia de

⁵⁴ Martín Romero (seudónimo), trabajador de Media Network, empresa del grupo Telefónica, sindicalista de SINTENEL, en conversación con el autor, abril de 2021.

⁵⁵ Wielsa Díaz, trabajadora de Telefónica del Perú, ex dirigente del Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica, en conversación con el autor, febrero de 2021.

⁵⁶ Víctor Palomino (seudónimo), trabajador no sindicalizado de Telefónica, Ingeniería de Seguridad, empresa filial del grupo Telefónica, en conversación con el autor, mayo de 2021.

la protesta como impotencia. De este modo, dado el nivel implicación que logran estas prácticas en la empresa, la mayoría de los trabajadores resuelven que lo posible pasa por plegarse al orden de cosas estabilizado, antes que cuestionar las injusticias que dicho orden supone.

La reposición en un cargo distinto o inferior al que ocupaba el trabajador antes del despido es algo muy común en las entrevistas. De hecho, Martín Romero comenta que aceptó el puesto de tesorería luego de que la empresa le propuso ocupar un cargo en el área técnica, pero en las afueras de la ciudad, para evitar que altere el clima laboral:

No me repusieron en el área de ingeniería. Me dijeron “te estamos haciendo un puesto en el área de tesorería, porque no puedes volver al área técnica porque vas a alterar el clima laboral”. Y me hicieron una oferta que casi no pude rechazar. El área técnica estaba en Lurín y yo tenía que ir casi de madrugada, 24 x7; en cambio, me ofrecían irme a tesorería con un horario de oficina de 8-6:30 pm. en Miraflores.⁵⁷

Como se puede ver, Martín optó por trabajar en un lugar accesible a su domicilio, pero con una jornada laboral que superaba las 10 horas. Además, señala que durante 8 meses no recibió ningún tipo de responsabilidad acorde a su formación profesional (“nada que ameritara mis cosas”), ni referente al área de tesorería:

Llegué a tesorería y no me dieron trabajo ocho meses, me sentaba en mi laptop, me mandaban correos, pero nada de trabajo, a veces me llamaban a reunión y nada. Cuando te reponen, no te reponen en tu mismo sitio y tratan de aburrirte. Así iba ocho meses, iba, me sentaba, cumplía mi horario, marcaba, almorzaba, salía. Hacía una tarea mínima, pero nada que ameritara mis cosas.⁵⁸

Evidentemente, esta situación creó un dilema en Martín, quien experimentaba impotencia y resignación, pues se decía a sí mismo: “al menos estoy trabajando, estoy cobrando un sueldo, me sentía desanimado, estaba en esa disyuntiva”. Por otro lado, Martín asumió responsabilidades propias de la contabilidad de la empresa, luego que la contratista que ofrecía dicho servicio dejara de hacerlo. De este modo, Martín relata cómo se convirtió en contador, siendo ingeniero electrónico:

⁵⁷ Martín Romero (seudónimo), trabajador de Media Network, empresa del grupo Telefónica, sindicalista de SITENTEL, en conversación con el autor, abril de 2021.

⁵⁸ Ibid.

Tuvieron un altercado con la contrata que les veía el flujo contable y me pusieron en su reemplazo. Empecé a hacer liquidaciones, ya me dieron un sueldo estable, así que poco a poco ya estuve entrando, basado en un “si ya estamos botando la contrata, tenemos al señor Romero que no hace nada, que haga el trabajo de la contrata”. Empecé a hacer el trabajo de la contrata.⁵⁹

Pero algo especial acompaña la historia de Martín: él se sindicalizó recién en el momento de su despido, de hecho, logró su reposición judicial con el acompañamiento del sindicato; no obstante, antes no lo consideró oportuno porque, como él señala, “me ganó el temor”, “estábamos en una muy buena onda de la carrera”. De hecho, Martín evoca la noción de la cúspide para referirse a la época de trabajo en el área de ingeniería de la empresa. En este sentido, sindicalizarse significaba poner en riesgo su posición en ese mundo de emprendedurismo:

Esa vez me ganó el temor, como yo estaba todavía trabajando no tenía mayor problema, entonces no le di tanta importancia [a la sindicalización]; después de mi despido empiezo a ser sindicalizado. Si nos afiliábamos al sindicato ya no íbamos a tener línea de carrera, o sea, no podíamos ya ascender. Yo en aquella época era ingeniero de plataforma de la red de internet satelital de Telefónica que abarcaba casi todo Sudamérica, así que, digamos tenía un cargo más o menos que me daba cierta... tenía a mi cargo personal y todo. Digamos que estaba bien hasta que yo, hago memoria, estaba en la cúspide de mi carrera. [...] Había expansión de nuestra plataforma y había bastante movimiento y, de cierta forma, uno se sentía movido. Estábamos en una onda muy buena de la carrera.⁶⁰

Sin embargo, la sensación de autonomía y realización individual que recuerda Martín se convirtió en una realidad distinta porque tuvo que plegarse a la naturaleza irreversible e indiscutida de su nuevo puesto como contador:

Fue mi propia decisión no hacer nada, eso significa que *empecé a no reclamar nada*, me quedé conforme con lo que tenía y como ya me dieron este puesto accesorio, digamos que yo empecé a entrar en la maquinaria, ya me dieron un cuadro de contables, inclusive tuve que tomar un curso de contabilidad para no contadores para saber de boletas, IGV [Impuesto General a las Ventas], ya me tuve que empapar de todo eso, ya no me quedaba otra.⁶¹

⁵⁹ Ibid.

⁶⁰ Ibid.

⁶¹ Ibid.

Como mencionamos antes, Martín ha sido despedido por segunda vez, porque no aceptó el acuerdo de mutuo disenso propuesto por la empresa. Como relata, de los 17 trabajadores que fueron despedidos él fue el único que no aceptó:

De veintiuno que somos en tesorería, nos dicen, “saben qué, diecisiete se van y les vamos a hacer firmar un acuerdo de mutuo disenso, les vamos a dar su billete, todo”. De los diecisiete el único que no aceptó fui yo. [...] El 20 de agosto no acepto, el 21 me envían una carta notarial de despido a mi casa.⁶²

Martín trató por distintos medios de que no lo despidan a él y a sus compañeros. Comenta que junto con el sindicato presentó una denuncia a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, pero no han tenido éxito: “al final la SUNAFIL no hizo nada”. Del mismo modo, con el sindicato intentó persuadir a sus compañeros para iniciar acciones colectivas públicas, pero todos ellos terminaron aceptando el acuerdo de mutuo disenso:

La situación marcaba una unidad, o hacer algo juntos, porque si hacíamos algo por separado no iba a funcionar. Porque el sindicato también me dijo “sería bueno que fuera algo colectivo, hacemos bulla, hacemos un escándalo”. Inclusive estuvimos una reunión zoom [...], yo tenía varios amigos que los invité, inclusive algunos no sindicalizados que también me escucharon. [...] Lamentablemente no se concentró. Varios despedidos no mostraban sus caras, yo nomás mostraba mi cara. Escucharon y al final los convencieron y no dijeron nada. “Ah, ya, ¿sabes qué Martín? Yo lamentablemente voy a aceptar la plata”, [decían los despedidos].⁶³

Como última salida, Martín ha iniciado individualmente un proceso judicial por reposición, pero esta vez sus expectativas de volver al trabajo son escasas, dadas las noticias de que la empresa será vendida: “realmente ahora mis expectativas son un poco más preocupantes [sollozos], es posible que ya no tenga donde regresar, y seguro voy a tener que aceptar solo la plata”. De esta manera, Martín ha quedado aislado y la protesta reducida a la individualidad de su causa por separado:

Yo, en esta situación, me siento solo realmente, yo lo veo más al sindicato como para una referencia, digamos, pensar que, si ellos han triunfado en algo, yo también podría hacerlo. Esa es mi idea ahora, porque ya ves, el sindicato también puede hacer poco, ¿no? Porque esos días que

⁶² Ibid.

⁶³ Ibid.

despidieron a 17 compañeros, mi idea era jalar a alguien por mi juicio, hacer un juicio colectivo; pero lamentablemente, nadie quiso hacerlo. Al final dijeron “no, mejor la plata, necesito el seguro”.⁶⁴

Wielsa Díaz relata una situación similar.⁶⁵ Ella fue despedida por primera vez en 2002 por Telefónica del Perú, junto a 500 trabajadores más, y fue repuesta luego de una huelga de 57 días que tuvo repercusiones en la jurisprudencia del TC sobre despidos arbitrarios. Wielsa recuerda que fueron repuestos meses después de la sentencia del TC y que al retornar los trabajadores fueron enviados a lo que se conoce como las congeladoras: “Telefónica creó las congeladoras. A los viejos o a los que pasaban de cierta edad, los metían a unas habitaciones donde solamente había un teléfono y no les daban trabajo, o sea, era para que vayan muriendo allí”.⁶⁶

Junto con ello, Wielsa relata que los más jóvenes fueron enviados a áreas donde fueron contrapuestos con sus compañeros no despedidos bajo el argumento de que la reposición obstaculizaba las líneas de carrera de todos los demás:

En esas áreas nos enfrentábamos con los jóvenes que laboraban ahí, que no habían sido despedidos porque eran jóvenes que tenían otro tipo de contratos, y ellos se enfrentaban con nosotros porque ya estaban siendo aleccionados por sus jefes. A ellos les decían que, por la culpa de los viejos, ellos ya no iban a ascender. Entonces se creó el enfrentamiento entre los trabajadores jóvenes y los trabajadores que retornaban por derecho a sus puestos de trabajo. [...] O sea, nos dividieron entre nosotros mismos porque nosotros mismos nos mirábamos la cara para ajusticiarnos. O sea, nos rompieron también la unidad que habíamos formado, que habíamos logrado.⁶⁷

El protagonismo adquirido por Wielsa en la huelga de 2002 hizo que fuese elegida dirigente del sindicato. Ella condujo un proceso interesante de inspección laboral y judicial que buscó detener la discriminación salarial que afectaba a un grupo mayoritario de trabajadores jóvenes de Telefónica a nivel nacional. Al culminar su cargo directivo, ella vuelve a su puesto habitual de trabajo y lo que cuenta en adelante muestra cómo la espectacularización de la fuerza empresarial deterioró paulatinamente sus condiciones de trabajo. Como veremos, la hostilidad proviene no

⁶⁴ Ibid.

⁶⁵ Wielsa Díaz, trabajadora de Telefónica del Perú, ex dirigente del Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica, en conversación con el autor, febrero de 2021.

⁶⁶ Ibid.

⁶⁷ Ibid.

solo de los empleadores, sino de los propios compañeros de trabajo, quienes reproducen las pruebas de fuerza empresariales:

Quando yo entro a Telefónica a mí me hostilizaron de una manera terrible. Me hacían trabajar contra la pared, me tildaron de comunista, de terrorista⁶⁸. La gente, mis compañeros, se apartaban de mí. Los jefes me ignoraban, si yo estornudaba, nadie me decía “salud”, me hacían sentir como si yo no mereciera nada. No me daban trabajo, me llamaban la atención, me hacían ver como una persona ociosa porque no me daban trabajo. Yo tenía que amenazar al jefe para que me dé trabajo o “quiere que le traiga al sindicato”. Y así, me tildaron de conflictiva, los mismos trabajadores por años.⁶⁹

Esto ya lo hemos visto en los demás casos analizados de sindicalistas de base, como Martín, Sandra, Lucía, Rita, Gabriela y Pablo; sin embargo, Wielsa asocia el suplicio a su condición de dirigente sindical:

Yo no sabía lo que estaba viviendo, no me imaginaba que me estaban haciendo eso a mí, no sentía que era para mí. No me di cuenta hasta que vi de que yo era una persona que tenía mucha capacidad e influencia sobre las personas, que yo podía cambiar consciencias. Y eso a la empresa no le convenía para nada.

Pero algo especial acompaña el relato de Wielsa: ella establece relaciones de causalidad entre esta experiencia de confrontación y el origen de enfermedades:

A mí me tenían que sacar del plano como sea, destruirte, satanizarte para ellos saber que tú ya estás aplastada. Yo hacía grupo de tres personas para ir a almorzar, y a esas tres personas ya las mandaban a trabajar a otros lugares; nuevamente me quedaba sola, así me pasaba. Si caminaba con alguien, a ese alguien lo sacaban de ahí y lo mandaban a otro lado. Es feo de verdad. A veces me daba ganas de..., llegada la hora de almuerzo, quedarme en el escritorio y que pase la hora para no afectar a nadie. Bueno, me tuve que enfermar porque el cuerpo grita, ¿no? Me enfermé, en el año 2013 me detectaron un hemangioma gigante en el hígado.⁷⁰

⁶⁸ En el Perú, un modo muy extendido de estigmatización es asociar a los líderes y líderesas populares con el Partido Comunista del Perú, conocido como Sendero Luminoso, una organización subversiva y terrorista que en 1980 desencadenó un conflicto armado contra el Estado y la sociedad peruana (Comisión de la Verdad y Reconciliación 2003).

⁶⁹ Ibid.

⁷⁰ Ibid.

Así como Martín, Wielsa ha sido despedida injustificadamente por segunda vez en 2016, junto a 24 compañeros suyos, la mayoría sindicalistas, bajo el argumento de haber cometido una falta grave. Como grupo, han recibido apoyo del sindicato, pero han terminado alejados de la organización, de modo que cada trabajador está siguiendo su proceso judicial de reposición individualmente y con la sensación de estar solos: “Nos sentimos solos, estamos solos, no tenemos un sindicato que nos apoye, estamos trabajando solo con la cara vendada, cada uno por su lado”.⁷¹ Además, los trabajadores piensan que difícilmente obtendrán justicia porque la fuerza de la empresa alcanza al Poder Judicial: “Los jueces están toditos comprados por Telefónica, no quieren investigar nada, no quieren preguntar nada y solo le dicen "amén" a todo lo que dice Telefónica. No estamos obteniendo justicia los 25 trabajadores”.⁷²

De ahí la sensación de impotencia que se percibe en los relatos. De hecho, vimos antes cómo las restricciones a la negociación colectiva y la huelga estabilizaba grupos pequeños de trabajadores sindicalizados que son estigmatizados. Ello contribuye a la elaboración y difusión de sentidos de insignificancia e impotencia en torno a la protesta y la organización laboral, que facilitan procesos de subordinación a un orden de magnitud como el emprendedurismo. Esto mismo se puede apreciar si analizamos con mayor detalle los efectos del despido en trabajadores no sindicalizados.

3.2.4 Estabilización de grupos e irreversibilidad del emprendedurismo

Al conversar con trabajadores no sindicalizados como Víctor Palomino se puede ver cómo el tamaño pequeño de los grupos sindicalizados o de quienes protestan sin sindicalizarse aparece como un elemento central a la hora de situarse en el mundo laboral y de plegarse a la justeza del emprendedurismo.⁷³ De hecho, cuando le preguntamos a él por los trabajadores sindicalizados lo primero que aparece en su respuesta es la referencia al tamaño de los grupos: “son pocos los que sí están”, “son pocos, unos 4 o 5, más no conozco”, “son pocos la verdad”. Esta descripción contrasta con aquella que nos ofrece cuando resalta el gran tamaño de los grupos no sindicalizados a lo largo de la entrevista: “la mayoría no pertenece a ese grupo”, “es bastante, son

⁷¹ Ibid.

⁷² Ibid.

⁷³ Víctor Palomino (seudónimo), trabajador no sindicalizado de Telefónica, Ingeniería de Seguridad, empresa filial del grupo Telefónica, en conversación con el autor, mayo de 2021.

varios los que no están sindicalizados”, “somos varios, comparando la magnitud obviamente es bastante”.

Y es que, por todo lo que hemos visto, importa socavar la dignidad de la persona para clasificar y estabilizar grupos pequeños y estigmatizados. En este sentido, para Víctor la principal razón por la cual personas como él dejan de protestar o de sindicalizarse tiene que ver con la posibilidad de perder el trabajo:

Si me sindicalizo podría ser que la empresa, no sé yo, como nosotros cada cierto tiempo renovamos contrato, puede ser que por ahí a la empresa no le conviene que su personal pertenezca a ellos. Entonces, dicen “ah ya, no te renuevo”. Como que te ponen trabas, dificultades, simplemente por pertenecer a ese grupo. Obviamente es parte de generar sus derechos, pero al pertenecer a ese grupo es como que a la empresa no le conviene.⁷⁴

Nótese el sentido de lejanía con relación a los grupos de trabajadores sindicalizados o que protestan al referirse a la exigencia de mejores condiciones laborales como “sus derechos”. De hecho, desde la perspectiva de Víctor no le gustaría afiliarse al sindicato, dado que ello “tiene sus ventajas y desventajas, pero más desventajas”. Y piensa ello a pesar de reconocer que los trabajadores organizados pueden lograr mejoras salariales, a través de la negociación colectiva, o conseguir la estabilidad laboral que él mismo desearía como trabajador: “Quizás ventajas por el tema monetario, pero es una desventaja por tu labor, por cómo estás dentro del ambiente. [...] Quizás más adelante me podría sindicalizar, porque una ventaja que yo sé es la estabilidad y los beneficios que como empresa te debe solventar”.⁷⁵

En este sentido, las razones de Víctor para plegarse a la justeza del emprendedurismo y su correlato de precariedad, como trabajar con un contrato temporal y en jornadas que superan las 8 horas establecidas por ley, tiene que ver con el temor a interrumpir sus aspiraciones de ascenso. De esta manera, para Víctor sus metas son otras: “Por el momento tengo otra dirección”. Y es que Víctor se encuentra realizando estudios complementarios porque le gustaría ascender en la empresa: “Quiero culminar unos estudios e ir a otra área, desenvolverme más, conocer un poco más el ambiente”.

⁷⁴ Ibid.

⁷⁵ Ibid.

Esta declaración de los intereses de Víctor es importante; en otra investigación (Torres 2017) se ha mostrado cómo las aspiraciones de los trabajadores están emparentadas a acuerdos convergentes entre empleadores y trabajadores, dado el crecimiento empresarial y las promesas de profesionalización y ascenso que promueven la adhesión del trabajador a la realidad del emprendedurismo. Sin embargo, en este estudio estamos viendo cómo las pruebas de fuerza en torno al despido resultan fundamentales para la subordinación del trabajador. De hecho, para Víctor, así como para la gran mayoría de trabajadores en el Perú, protestar o sindicalizarse no representa una opción. En este sentido, por la consistencia y la generalidad del despido y las prácticas que lo rodean, una alternativa para ellos es plegarse a la naturaleza necesaria e irreversible del emprendedurismo. Esto se puede ver cuando le preguntamos a Víctor si sería más difícil ascender si decide sindicalizarse:

Eso es lo que yo me he dado cuenta, dicen sindicalizado “no pasa nada”. No te conviene. Al menos para mí, para lo que yo quiero realizar no me genera un bien. [...] Estoy llevando cursos extracurriculares, gestión de proyectos, aprendiendo por mi cuenta S10 [software de elaboración de presupuesto], ERP [software de gestión de empresas], cosas así, para poder... bueno dentro de lo que yo veo, porque hay postulaciones internas en la misma empresa, que en forma profesional es un poco mejor, no solo la forma monetaria, del salario, sino también del conocimiento. Entonces, yo también veo la oportunidad. Me capacito, estudio más y voy a otra área. En ese proyecto que voy haciendo voy creciendo profesionalmente, voy haciendo carrera, en cierta forma escala.⁷⁶

Evidentemente en esta descripción no hay mucho interés por la estabilidad si llegado los 3 años de trabajo permanente la empresa despide a Víctor. En efecto, en el horizonte del trabajador no aparece el despido como una posibilidad, porque la experiencia de crecimiento personal, asociada al emprendedurismo, hace inimaginable el despido; sin embargo, ya hemos visto con el caso de Martín que las empresas despiden a los trabajadores, incluso siendo profesionales encumbrados, cuando por ley les corresponde acceder a las condiciones de un trabajador estable. En este caso, Víctor se encontrará también ante la irreversibilidad del desempleo, pero no por haber protestado o haberse sindicalizado, sino porque la empresa necesita despedirlo. Como diría, Jaime Beltrán, exdirigente sindical de SINTENEL, “nosotros en muchas oportunidades hemos dicho que la

⁷⁶ Ibid.

empresa no respeta al sindicalizado y al no sindicalizado”⁷⁷: “Lo que ellos respetan es el ingreso que van a tener, su inversión, lo que van a ganar; entonces, ellos [trabajadores como Martín] no nos creían y al final los despidieron”.⁷⁸

Esta es una prueba de realidad que nos conduce a pensar que eventualmente Víctor también será despedido e interrumpirá su línea de carrera, como le sucedió a Martín. Probablemente en ese momento decida sindicalizarse y exigir su reposición judicial, aunque le toque vivir lo relatado por Martín, Wielsa, Sandra, Lucía, Rita, Gabriela, Pablo, Jaime, y por muchos otros trabajadores más.

3.3 Conclusiones

Este capítulo ha brindado diversos testimonios que ilustran nuestra tesis de que, apoyados en el derecho laboral, los empleadores restringen la autonomía colectiva y sindical, creando sentidos de impotencia, autorrestricción y ridiculez que divide y aleja a los trabajadores de la posibilidad de organizarse y protestar frente a las injusticias laborales.

Efectivamente, sostenemos que los obstáculos a la negociación colectiva y la huelga son el corazón de un proceso de estabilización de grupos sindicales pequeños, a los que se les asigna etiquetas que funcionan como coacciones para que las grandes mayorías abandonen sus exigencias de equidad y, subsecuentemente, se plieguen a las más estrictas demandas de los empleadores. En este sentido, a pesar de sostener medidas de protesta exitosas, el tamaño y estigma asociado a los grupos sindicalizados pequeños es un factor central a la hora de inhibir y subordinar. Como hemos demostrado, las empresas están compuestas por trabajadores que no solo se restringen de organizarse y protestar, sino que reproducen con sus pares las pruebas de fuerza de los empleadores. En realidad, esta situación hace particularmente sólida y consistente la dominación social al interior del mundo laboral peruano.

Sumado a ello, los empleadores han encontrado en la ausencia de tutela laboral efectiva el instrumento de totalización adecuado para permanecer en un régimen de violencia y construir, de este modo, pruebas de fuerza alrededor del despido antisindical. Efectivamente, hemos

⁷⁷ Jaime Beltrán, ex dirigente de Sitintel, ex trabajador de la empresa Telefónica, en conversación con el autor, mayo de 2021.

⁷⁸ Ibid.

demostrado que, por intermedio de amenazas públicas, estigmatizaciones y exclusiones cotidianas en los centros de trabajo, se espectaculariza la diferencia de fuerzas entre empleadores y trabajadores. Al proceder de este modo, se instituyen verdaderas liturgias civiles, cuyo carácter protocolar hace que todos se tomen en serio la solidez y consistencia del despido y las amenazas. En este sentido, a través de la puesta en escena de la agresividad, el emprendedurismo y su pretensión de generalidad como magnitud se muestra vivo y a la vista de todos. La consecuencia de este ordenamiento es la adhesión de la mayoría de los trabajadores a un mundo de esfuerzo individual, cuyo reverso está compuesto de atomización, indefensión e inestabilidad laboral. Por consiguiente, este mundo no tiene asociación con la crítica y el sentido de justicia, sino con la subordinación y la reproducción de las hostilidades.

Por otro lado, el mecanismo del despido ha revelado su eficacia circunscribiendo la protesta a la individualidad de cada trabajador por separado. Efectivamente, los testimonios demuestran que luego de varios intentos por buscar salidas colectivas frente las injusticias laborales, muchos sindicalistas quedan aislados de sus pares, incluso si son repuestos en sus centros de trabajo. En este sentido, la consistencia del despido, evidente en la ejecución reiterada sobre un mismo trabajador, crea sentidos de impotencia, que los llevan a resignarse y a subordinarse al orden de cosas estabilizado. Por ello, una consecuencia extrema de este ordenamiento es la oscilación de los sindicalistas entre un régimen de justeza y otro de justicia, donde terminan exigiendo equidad, pero como individuos solos y aislados.

Capítulo 4. Resistencia y luchas de magnitud

De pronto te sobrecoge
una convicción manuscrita sobre
una lápida con revoque de yeso:
Resucitaré.
(José Watanabe, *La convicción*)

Ya mostramos cómo en entornos donde están proscritos la negociación colectiva y el derecho a la huelga, los empleadores refuerzan la atomización laboral por intermedio del despido antisindical y su espectacularización. Sin embargo, existen grupos de trabajadores despedidos que resisten colectivamente defendiendo sus puestos de trabajo y exigiendo condiciones de estabilidad laboral. Por ello, en este capítulo ofrecemos evidencias empíricas sobre el modo en que los sindicalistas de SITENTEL ponen a prueba los límites del derecho laboral, a través de *luchas de magnitud* frente al emprendedurismo como orden de equivalencia.

Como veremos, en dichas luchas lo legal es una mediación importante, aunque no absoluta, ya que la construcción de pruebas de realidad y la formación de grupos se apoya en prácticas de resistencia e invención de lo cotidiano más diversas que solo las legales y las judiciales (Boltanski 2000 y 2014, Scott 2011, Balandier 1994 y de Certeau 2000). No obstante, éstas tienen un peso importante, pues constituyen un dispositivo colectivo en los que se apoyan los trabajadores para sustraerse de las situaciones de dominación y mitigar el poder empresarial (Boltanski 2000 y 2014).

Este capítulo tiene tres secciones. La primera presenta las prácticas de resistencia que se articulan antes del despido del trabajador. En particular, destacaremos cómo la agrupación entre pares y la afiliación sindical conducen a la neutralización de las presiones ejercidas desde arriba dirigidas a producir faltas laborales graves. Como veremos, en torno al cuidado del trabajo y la defensa de sus procedimientos, se articulan situaciones fuera de escena que dan consistencia al discurso público de defensa judicial y de argumentación cotidiana entre los trabajadores.

La segunda sección presenta las artes de resistencia que se desarrollan durante el período de despido del trabajador. En particular, relevaremos el modo en que los trabajadores y dirigentes sindicales reinventan espacios de poder empresarial, haciendo posible el inicio de los procesos judiciales de reposición. Del mismo modo, destacaremos la manera en que se moviliza la experiencia de neutralización de las faltas graves para ponerla a actuar en las audiencias como

documentos probatorios de buen desempeño laboral. Como veremos, sobre la base de dichas pruebas se ganan los procesos judiciales y los trabajadores vuelven a las empresas en condiciones de estabilidad laboral.

La tercera sección presenta las artes de creer y resistir que se desarrollan después de la reposición judicial del trabajador. En particular, destacaremos la participación de los trabajadores en la enunciación de convicciones tomadas por ciertas cuando ven como una prueba de realidad el retorno de sus compañeros despedidos. Efectivamente, veremos cómo la construcción de pruebas de magnitud dinamiza la afiliación sindical de trabajadores ubicados en el régimen de justeza y precariedad que hemos denominado emprendedurismo. Finalmente, mostramos la manera en que los trabajadores repuestos usan las sentencias judiciales como dispositivos colectivos de defensa. Como veremos, ello les permite posicionarse, por un lado, como portavoces de un discurso de justicia, y por otro, como portavoces de los trabajadores que comienzan a agruparse y a afiliarse al sindicato.

4.1 Luchas de magnitud antes del despido

4.1.1 Neutralización de las faltas graves

Las primeras evidencias que surgieron al acercarnos a los dirigentes del SITENTEL fue notar, por un lado, la voluntad de participar en la investigación y, por otro, la desconfianza ante la presencia de una persona ajena al sindicato. Esta situación se vio agudizada por el contexto de la pandemia, pues era evidente el clima de tensión entre empleadores y trabajadores. En este contexto, las objeciones de dirigentes como Julio César Bazán nos llevaron a aclarar que no teníamos vinculación con ningún interés empresarial.⁷⁹ Por ello, el acuerdo en torno a la investigación reveló el interés de los dirigentes por crear un espacio de conversación ajeno a las presiones de los empleadores, para compartir con relativa seguridad y confianza un conjunto de prácticas y significados que los trabajadores construyen cotidianamente.

En efecto, las primeras entrevistas con los sindicalistas replicaron este interés por poner en circulación un discurso de contestación en torno a la generalidad que ha adquirido el despido

⁷⁹ Julio César Bazán, secretario general de la Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT) y ex secretario general del SITENTEL, en conversación con el autor, febrero de 2021.

antisindical al interior de las empresas filiales y contratistas del Grupo Telefónica. Ello se aprecia en el siguiente fragmento:

Entrevistador: Cuando te llamé y te dije “Sandra, estoy haciendo una tesis sobre los trabajadores repuestos” ¿Qué fue lo primero que pensaste?

Entrevistada: Bueno, lo primero que yo pensé es “¡Wao, alguien está dispuesto a escucharnos!”. Eso fue lo primero que yo pensé y de repente por medio de usted se pueda escuchar y saber que el sindicato no es malo; al contrario, defiende a los trabajadores.⁸⁰

Como veremos a continuación, entre los sindicalistas de base y los dirigentes del SITENEL se crean y defienden espacios de comunicación fuera de escena que dan sustento a las luchas de magnitud en torno al despido. En este sentido, si bien la amenaza y el despido son las principales herramientas que han encontrado los empleadores para infundir miedo, es también el motivo más importante para la formulación de patrones de resistencia (Scott 2011) y principios de equivalencia sindicales (Boltanski 2000 y 2014).

Efectivamente, la neutralización de dichos ataques constituye un núcleo de disidencia fundamental entre los trabajadores. Allí se articulan afinidades y convicciones que facilita el usual recurso al sindicato y al abogado sindical, para presentar documentos que funcionan como armas ordinarias y legales de defensa cotidiana. Además, se crean operaciones de coordinación que sostienen la creación colectiva de pruebas de realidad centrales para los procesos judiciales individuales y para la potencial articulación de causas colectivas en el dominio público.

Estas prácticas de articulación de la negación tienen la apariencia de formas discursivas ya hechas para el reclutamiento sindical, no obstante, surgen al calor de la defensa propia y en relativa autonomía del sindicato. No negamos el rol de los dirigentes, ya que son centrales en el aprendizaje intensivo que observa un trabajador disidente; pero una parte fundamental de ese aprendizaje se desarrolla afrontando la hostilidad cuerpo a cuerpo, en el lugar de trabajo, un espacio no frecuentado diariamente por los dirigentes cuando el sindicato es una organización de rama de actividad, como del SITENEL.

⁸⁰ Sandra Elguera (seudónimo), trabajadora de Telefónica, Ingeniería de Seguridad, empresa filial del grupo Telefónica, sindicalista de SITENEL despedida y repuesta judicialmente, en conversación con el autor, abril de 2021.

Por ello, cobra relevancia, en primer lugar, la necesidad que observan los trabajadores de agruparse entre ellos mismos. Como diría Sandra Elguera, “cuando tú eres solamente un trabajador no hay respeto, cuando uno levanta la voz de protesta, no te escuchan, por eso tienes que ser grupo”.⁸¹ De ahí que cobra relevancia el trabajo de acercamiento y orientación que realizan trabajadores como Sandra, porque no estamos hablando de una dirigente sindical formal, sino de una trabajadora de base que informalmente asume roles de articulación de la resistencia frente a las amenazas de despido y la creación de faltas graves.

Por consiguiente, dicho acercamiento entre compañeros de trabajo ejemplifica la manera en que ya no solo constituye una rebeldía individual, sino el desarrollo y codificación de acciones colectivas de resistencia. Estas dan cuenta de la existencia de pequeños grupos luchando localmente por ordenar la realidad desde abajo y de acuerdo con principios de equivalencia distintos a los del emprendedurismo y su correlato práctico de atomización, indefensión e inestabilidad laboral. En la práctica, el discurso de resistencia se manifiesta neutralizando el esfuerzo de los jefes de hostilizar y afectar el desempeño laboral a través de la inducción al error. En torno a ello se mueve una parte importante de la contención y de las luchas de magnitud de los trabajadores. A este respecto, es central cómo la experiencia de neutralización consiste en exigir colectivamente al jefe que deje de ignorar al trabajador y que se expliciten las funciones y procedimientos del trabajo a desempeñar:

Me ignoraba, porque si yo no sabía algún procedimiento, yo podía... un mes me tuvo así. Si yo cometía algún error de repente podía hasta botarme y yo hice un documento a la semana con mi abogado. Un documento que mandé a todos con copia a SITENTEL, a Recursos Humanos, a ella [la jefa].⁸²

Ahora bien, la neutralización de las faltas graves es una práctica que se comparte y circula para establecer equivalencias entre trabajadores con experiencias similares de sometimiento: “Y así se

⁸¹ Sandra Elguera (seudónimo), trabajadora de Telefónica, Ingeniería de Seguridad, empresa filial del grupo Telefónica, sindicalista de SITENTEL despedida y repuesta judicialmente, en conversación con el autor, abril de 2021.

⁸² Ibid.

lo digo a todos ‘Yo no me voy a dejar pisotear y, de repente, si tú quieres afiliarte ten por seguro que te vamos a amparar y que vamos a estar contigo en todo momento’”.⁸³

En este sentido, es visible cómo se va creando un clima de ayuda mutua, a partir del trabajo de neutralización de las presiones ejercidas desde arriba:

Hay un compañero cojito que también recién lo sacaron porque quiso que su voz sea escuchada y el bombardeo, como se dice, trataron de hostigarlo y ¿él que hizo? Nosotros le hemos apoyado, él respondía a lo que le mandaban con cartas por el abogado, por los abusos, por todo eso; él respondía de esa forma. ¿Qué es lo que hacía la empresa? Lo sacó siendo un personal con discapacidad.⁸⁴

Es cierto que todos esos documentos no tienen grandes efectos inmediatos porque la violencia del despido arremete con la fuerza de la arbitrariedad. No obstante, quedan ahí como resultado de la comunicación y la coordinación que articulan los dirigentes sindicales de rama, junto a trabajadores de base que adquieren roles de verdaderos agentes culturales, pues crean importantes líneas de difusión de defensa y resistencia desde sus puestos de trabajo (Scott 2011, Balandier 1994). De hecho, lo que muestra el conjunto de los testimonios es que esos documentos adquieren posteriormente un protagonismo central para la reposición judicial, ya que sirven para demostrar que el trabajador no cometió faltas graves. Por consiguiente, la relevancia de dichos documentos puede ser medida, en el corto plazo, cuando son utilizados por los trabajadores para detener los ultrajes cotidianos, y a largo plazo, cuando el trabajador consigue su reposición laboral, demostrando que el trabajo cotidiano de neutralización tuvo sus efectos en la realidad.

Pero, si se trata de efectos, habría que señalar el modo en que la neutralización de los ataques y sus resultados judiciales habilita *maneras de creer* centrales para la colectivización y crecimiento de los propios grupos (de Certeau 2000). Por ello, es ejemplar cómo una trabajadora especialmente activa como Sandra Elguera comenzó a creer en la afiliación sindical, a partir de la reposición judicial de sus compañeros de trabajo:

Yo me afilié en el 2015 o 2016, cuando mis compañeros salen y me enteré lo que había pasado con ellos; y, ellos regresaron. Yo dudaba porque no sabía que ellos podían volver, como los jefes

⁸³ Sandra Elguera (seudónimo), trabajadora de Telefónica, Ingeniería de Seguridad, empresa filial del grupo Telefónica, sindicalista de SITENTEL despedida y repuesta judicialmente, en conversación con el autor, abril de 2021.

⁸⁴ Ibid.

siempre te decían “ah, esos sindicalistas”. Cuando empezaron a volver de uno en uno, empecé a creer. Es como dicen, si Dios te hace un milagro, obviamente que tú vas a creer, ¿no? Si tú lo ves, es para creer y yo empecé a creer; entonces, dije “esto sí funciona, hay alguien quien te protege en realidad y que defiende tus derechos”. Y, bueno, empecé a escucharlos cómo era, hasta que ellos me empezaron a orientar cómo funcionaba.⁸⁵

Por esta razón, si en el mundo laboral peruano existen fuertes convicciones en torno a la defensa de los derechos laborales, aun en condiciones de extrema atomización, habría que ser precisos y sostener que dichas certidumbres son el resultado del arte de hacer y resistir de los propios trabajadores (de Certeau 2000, Scott 2011). Acciones que reinventan las amenazas cotidianas de despido, a través de la neutralización de las faltas graves que los empleadores producen desde la agrupación o afiliación del trabajador al sindicato (Scott 2011, de Certeau 2000). Así, por intermedio del cuidado del trabajo y la defensa de sus procedimientos se crean importantes espacios de comunicación que son la base para la elaboración colectiva de discursos de dignidad, negación y justicia (Scott 2011).

4.2 Luchas de magnitud durante del despido y el proceso judicial

4.2.1 Reinención de espacios de poder empresarial

Debido al alto grado de atomización que promueve el sistema peruano de relaciones laborales resulta muy complicado detener el despido, a través de actos a gran escala, como la huelga o el plantón. Por ello, el despido llega irreversiblemente. Sin embargo, el hecho de que no intervengan dichas formas no significa que los trabajadores lo acepten o que no existan modos indirectos de detenerlo. En efecto, las experiencias de despido arbitrario de los sindicalistas entrevistados muestran que a partir del rechazo a ser despedidos se reinventan espacios de poder empresarial que pasan a operar como zonas de crecimiento y afirmación de un discurso común en torno a la estabilidad laboral.

Sostenemos que constituyen espacios de poder empresarial reinventados por los trabajadores, porque, por ejemplo, las oficinas del Ministerio de Trabajo colocan sendos obstáculos para

⁸⁵ Sandra Elguera (seudónimo), trabajadora de Telefónica, Ingeniería de Seguridad, empresa filial del grupo Telefónica, sindicalista de SITENTEL despedida y repuesta judicialmente, en conversación con el autor, abril de 2021.

brindar el documento de constatación policial que por derecho le corresponde al trabajador para iniciar una demanda judicial de reposición. Esto es sabido por todos aquellos que alguna vez sufrieron un despido arbitrario, pasando por los sindicalistas de base como Sandra, quien señala: “A mí me lo negaron”, hasta dirigentes de SITENTEL como Jaime Beltrán, quien además ha acompañado innumerables procesos judiciales de sindicalistas de distintas empresas del grupo Telefónica y del sector telecomunicaciones:

El Ministerio no defiende al 100% a los trabajadores, reciben órdenes superiores y niegan el oficio de constatación policial [...]. Yo iba con el trabajador y le decían “por qué motivo pides el oficio” y el trabajador le decía: “Bueno, para hacer mi juicio porque me han despedido”. Y el abogado muy sutilmente le decía, “pero acá dice por término de contrato. Tú has terminado el contrato, ¿qué cosa reclamas?” le decían. O sea, trataban de convencer de que era justo lo que había hecho la empresa.⁸⁶

No obstante, los trabajadores reciben acompañamiento e instrucciones de los dirigentes sindicales para sostener actos de afirmación colectiva. De ese modo, lejos de desertar, existen grupos de trabajadores que aprenden a afirmarse: “No, a mí me sacaron porque yo me sindicalicé, yo soy sindicalista, por eso me han sacado”, les dicen los trabajadores despedidos a los funcionarios del Ministerio de Trabajo, frente al argumento de término de contrato.⁸⁷ Acto seguido, exigen el oficio de constatación policial para iniciar el proceso de reposición laboral, como señala Rita Cárdenas: “Cuando pedimos esa hoja la señorita que nos atiende dijo: ‘Por las puras es’. Yo le digo: ‘está bien que sea por las puras, pero yo quiero esa hoja’”.⁸⁸

De ese modo, si dicha afirmación no se diese, esta historia acabaría; sin embargo, los trabajadores resisten y, como tal, todos los espacios de comunicación abiertos a partir de la exigencia del oficio de constatación policial son espacios conseguidos por intermedio de prácticas que configuran, definitivamente, una *lucha de magnitud* en contra de principios empresariales, como la dependencia de los superiores y la indefensión laboral:

⁸⁶ Jaime Beltrán, ex dirigente de SITENTEL, ex trabajador de la empresa Telefónica, en conversación con el autor, mayo de 2021.

⁸⁷ Sandra Elguera (seudónimo), trabajadora de Telefónica, Ingeniería de Seguridad, empresa filial del grupo Telefónica, sindicalista de SITENTEL, despedida y repuesta judicialmente, en conversación con el autor, abril de 2021.

⁸⁸ Rita Cárdenas (seudónimo), trabajadora de Brighstar, empresa contratista del sector telecomunicaciones, prestadora de servicios de Telefónica, sindicalista de SITENTEL despedida y repuesta judicialmente, en conversación con el autor, abril de 2021.

Hubo una discusión [en el Ministerio de Trabajo] un poquito acalorada delante de todos. Pregunté por qué razón negaban el oficio y el señor me dijo que estaba prohibido darlo, se puso colorado, se molestó. Entonces, yo le dije “muéstreme la prohibición, no está prohibido”. Discutimos, le hice ver que no es legal [...]. Es más, también le decían al trabajador que “¿por qué van a ser un juicio? Vas a perder” [...]. Y así hemos hecho la lucha y siendo mínimo siempre les decía a los trabajadores “cuando ustedes vayan a hacer un juicio, nunca piensen que es sencillo; siempre piensen que están luchando contra un gigante y el gigante es Telefónica del Perú. [...] Nosotros les vamos a hacer la lucha como David y Goliat”. Y hacíamos la lucha; y cuando ganaban ellos les gustaba haber hecho la lucha con un gigante. Y el gigante siempre trataba de dar las órdenes de que hostilicen, hostiguen para que por lo menos quede algo, ¿no? Quede algo de que ellos tienen fuerza, pero así hemos ganado.⁸⁹

Ahora bien, en contra de lo que sostenemos podría argumentarse que la demanda judicial y sus procedimientos constituyen un don que el poder abandona en un sistema de relaciones laborales que restringe los principales espacios de autonomía colectiva, como la negociación colectiva y el derecho a la huelga. Sin embargo, sostener ello es ignorar la “lucha necesaria” de los trabajadores por construir, defender y ganar espacios de interacción social sobre la base de los límites impuestos (Scott 2011).

De este modo, la agrupación entre pares y la afiliación sindical que dio origen a prácticas de neutralización de las faltas graves, extiende su influencia para ocupar y reinventar espacios de poder esta vez como respuesta ante la ejecución del despido. Así, por ejemplo, cuando el trabajador despedido llega a la empresa con el agente policial para constatar el despido “los jefes nunca salen”. Sin embargo, lejos de contentarse con un espacio abandonado por los superiores, los trabajadores aprovechan el eslabón débil para acompañarse entre ellos y afirmar cercanías que funcionan como componentes para la construcción de un discurso común de negación de los superiores: “No sale el jefe, nunca sale ¿Por qué le digo? Porque yo también he acompañado a mis compañeros y nunca salen [...] la empresa manda, discúlpeme usted, al más tonto”.⁹⁰

⁸⁹ Jaime Beltrán, ex dirigente de SITENTEL, ex trabajador de la empresa Telefónica, en conversación con el autor, mayo de 2021.

⁹⁰ Sandra Elguera (seudónimo), trabajadora de Telefónica, Ingeniería de Seguridad, empresa filial del grupo Telefónica, sindicalista de SITENTEL despedida y repuesta judicialmente, en conversación con el autor, abril de 2021.

Por esta razón, no es preciso señalar que dichos momentos constituyan un don del poder, sino el uso creativo del despido para asegurar espacios sociales marginales, donde el control y la vigilancia de los superiores no puedan penetrar (Scott 2011). De este modo, a través de la afirmación y contestación en ciertos espacios, como el Ministerio de Trabajo, y de la ocupación y reinención de otros, como el procedimiento de constatación policial en la empresa, los trabajadores despedidos *hacen posible* lo que el poder insiste en instituir como una imposibilidad más en el mundo laboral peruano, a saber: el inicio de los procesos judiciales de reposición y obtención de estabilidad laboral.

Con todo, la construcción de resistencia continúa porque las hostilizaciones no se detienen. Por consiguiente, los actos en defensa propia conducen a los sindicalistas de base a desarrollar ciertos aprendizajes, pero esta vez fuera del lugar de trabajo, durante el proceso judicial, y en estrecha cercanía de los dirigentes sindicales.

4.2.2 El proceso judicial como un mundo de indagaciones, construcción de pruebas y elaboración de calificaciones

El despido como tal es un instrumento de atomización porque interrumpe los procesos de colectivización al expulsar del lugar de trabajo a sindicalistas de base muy activos. Por consiguiente, dado el nivel de aislamiento que experimenta el trabajador despedido respecto de sus compañeros, el dirigente sindical de rama pasa a ocupar un lugar central de cara al litigio judicial por reposición. Un proceso que no se reduce en contactar al trabajador con un abogado, sino en acompañarlo, como relata Lucía Flores: “Es un acompañamiento, el sindicato es una especie de acompañamiento que ayuda al trabajador, porque tiene que hacer unos trámites, recolectar documentos, entonces el sindicato acompaña, ayuda”.⁹¹

De este modo, las entrevistas muestran que la relación entre dirigentes y sindicalistas de base se da en un marco de cordialidad, como señala Sandra Elguera, cuando menciona que la acompañaron en todo momento:

Él [el dirigente Jaime Beltrán] es una de las personas que me apoyó y me acompañó y acompaña a la mayoría de mis compañeros que están ahora en proceso judicial. Él fue quien también nos

⁹¹ Lucía Flores (seudónimo), trabajadora de Telefónica, Ingeniería de Seguridad, empresa filial del grupo Telefónica, sindicalista de Sitentel actualmente despedida y en litigio judicial, en conversación con el autor, abril de 2021.

acompañó en el Ministerio, lo que teníamos que decir. [...] Él nos acompaña a los procesos judiciales, él ha estado conmigo en todo momento.⁹²

Sin embargo, dicha relación se articula también como una exigencia de lealtad y amparo que irrumpe conflictivamente. Así, como diría el dirigente Jaime Beltrán, “el trabajador se resentía con el sindicato, decía ‘por culpa de haberme sindicalizado, tú que me convenciste, por ese motivo me han despedido’”.⁹³ A este respecto, cabe precisar que en todas las historias de despido es visible la manera en que el desempleo introduce un alto grado de conflicto y desesperanza entre trabajadores y dirigentes sindicales que, sin embargo, es afrontado. En este sentido, los sindicalistas de base despedidos presionan a los dirigentes para que intervengan en su defensa, como una manera de afrontar el despido. Por esta razón, como diría el Jaime Beltrán, “ahí entrábamos a tallar para poder defenderlos, y al final se ganaba y [el trabajador o trabajadora] podía regresar”.⁹⁴ “A veces, el señor Rosauero [dirigente de SITENTEL] tenía mucho trabajo y no podía ir. Me indicaba que yo los acompañe en todo este problema que tenían, me acercaba con ellos al Ministerio para recabar el oficio de constatación”.⁹⁵

Un aspecto que queremos relevar está relacionado con la desesperanza que experimenta el trabajador despedido. Definitivamente, dicha angustia está relacionada con la situación de desempleo forzado, sin embargo, en las exigencias de amparo entre pares aparece también el aprendizaje de agruparse como una necesidad imperiosa. En este sentido, cuando un sindicalista de base afronta el despido arbitrario, la exigencia frente a los dirigentes no solo pasa por querer recuperar el trabajo, sino por demandar compañía para no afrontar el proceso judicial como un individuo solo y aislado:

Cuando yo llegué, llegué mal, no lo voy a negar, llegué bien bajoneada porque era injusto. [...] Así es como yo llegué, el señor Beltrán siempre me aconsejaba. Cuando iba a tener una audiencia

⁹² Sandra Elguera (seudónimo), trabajadora de Telefónica, Ingeniería de Seguridad, empresa filial del grupo Telefónica, sindicalista de Sitentel despedida y repuesta judicialmente, en conversación con el autor, abril de 2021.

⁹³ Jaime Beltrán, ex dirigente de Sitentel, ex trabajador de la empresa Telefónica, en conversación con el autor, mayo de 2021

⁹⁴ Ibid.

⁹⁵ Jaime Beltrán, ex dirigente de SITENTEL, ex trabajador de la empresa Telefónica, en conversación con el autor, mayo de 2021

yo de verdad siempre le decía: “No me deje sola porque yo nunca he estado en una”. Te juro que en mi primera audiencia yo me sentía tipo Keiko⁹⁶.⁹⁷

De este modo, el aprendizaje que enfatiza la necesidad de agruparse (“cuando tú eres solamente un trabajador no hay respeto, cuando uno levanta la voz de protesta, no te escuchan, por eso tienes que ser grupo”) se pone en práctica para movilizar los vínculos sindicales y atravesar *colectivamente* el proceso judicial de reposición. En este sentido, la necesidad de compañía dirigenal de cara al litigio, en distintas instancias como el Ministerio de Trabajo, la comisaría o la empresa, alcanza su más alta expresión durante las audiencias judiciales:

Con algunas cosas acudíamos al señor Mario [dirigente], él me acompañaba a las salas, a las audiencias. Más que todo contaba con él, él estaba ahí. Me decía: “Tú nomás anda tranquila, el juez te va a preguntar unas cosas, tú nomás responde tranquila. No te pongas nerviosa. Eso va a ser rápido”.⁹⁸

De este modo, es elocuente en las entrevistas el peso emocional que tiene para el sindicalista de base la presencia de los dirigentes de rama durante las audiencias: “Sentí que me iba acusar todo el mundo [...]. En mi audiencia, cuando yo volteé, estaba atrás mío, eran tres [dirigentes y abogado] y, yo le juro que... no le digo que yo me sentía bien nerviosa. ¡Ay, Dios mío! Detrás de mí estaba el señor Figueroa, el señor Mario, yo volteé y estaban ahí”.⁹⁹

Este peso emocional del dirigente es central porque da cuenta del acompañamiento que realiza; un vínculo que consiste en formar al trabajador para atravesar exitosamente el proceso judicial, como relata Lucía Flores, quien recibe de parte de los dirigentes sindicales ejemplos de expedientes para que “los lea y estudie” de cara a su propio proceso judicial:

⁹⁶ Keiko Fujimori Higuchi es una política peruana, hija del expresidente y dictador Alberto Fujimori. Actualmente, tiene un proceso judicial abierto por liderar una organización criminal de lavado de activos. En el testimonio citado, la trabajadora señala que se sentía como una criminal, al ser acusada por los abogados de la empresa de haber cometido faltas graves.

⁹⁷ Sandra Elguera (seudónimo), trabajadora de Telefónica, Ingeniería de Seguridad, empresa filial del grupo Telefónica, sindicalista de SITENEL despedida y repuesta judicialmente, en conversación con el autor, abril de 2021.

⁹⁸ Gabriela Reyes (seudónimo), trabajadora de Telefónica, Ingeniería de Seguridad, empresa filial del grupo Telefónica, sindicalista de SITENEL despedida y repuesta judicialmente, en conversación con el autor, marzo de 2021.

⁹⁹ Sandra Elguera (seudónimo), trabajadora de Telefónica, Ingeniería de Seguridad, empresa filial del grupo Telefónica, sindicalista de SITENEL despedida y repuesta judicialmente, en conversación con el autor, abril de 2021.

El señor Figueroa [dirigente] me escribía y preguntaba cómo iba el caso, a veces me mandaba casos de otros juicios para leerlo y ver cómo se va desarrollando este proceso, cómo es la etapa final y qué llega en la comisión de la demanda. Me decía: “léelo, estúdialo para que tú sepas cómo es este proceso, qué pasa en cada instancia, para que tengas una idea de cómo va a ser tu caso, todos ellos son personas que han pasado lo mismo que tú, para que veas más o menos cómo es este proceso”.¹⁰⁰

En esta misma línea, es importante el vínculo que el sindicalista de base establece con el abogado defensor. A este respecto, es preciso señalar que, debido a la experiencia previa de estigmatización en la empresa, el acercamiento con los dirigentes y abogados queda organizado de acuerdo con las categorías del buen y el mal trato que la humillación inspira (Balandier 1994, Scott 2011): “Tuve buena química con esa persona [el abogado], al menos sí me escuchó, me comprendió y no me trató mal [...]. El doctor me dijo ‘debes tener paciencia, si sabes tener paciencia todo va a salir bien’. Le dije: ‘Doctor, yo confío en usted’. Así fue, me dio esa confianza de poder contarle”.¹⁰¹

Como hemos mencionado antes, estos espacios de comunicación y coordinación son conseguidos al calor de la defensa mutua entre trabajadores de base y dirigentes sindicales de rama. Por eso, cuando un sindicalista es despedido resulta importante la manera cómo el sindicato y sus dirigentes movilizan la experiencia previa de neutralización de las faltas graves, para ponerla a actuar en el proceso judicial como pruebas. De este modo, parafraseando al dirigente Jaime Beltrán, antes de asignarle un abogado al trabajador, ellos analizan juntos las razones del despido. En el lenguaje de Boltanski (2000 y 2014), diríamos que, para someterse a las pruebas institucionalizadas del derecho, los trabajadores realizan indagaciones, consignan sus interpretaciones en distintos informes o documentos y, además, realizan calificaciones:

En realidad, cuando llega un trabajador al sindicato se entrevista con el abogado o con parte de la junta directiva. Entonces, los directivos los enrumban a que consulten con un abogado, pero antes les hacen ver que *tienen que analizar la situación de los trabajadores, por qué han sido*

¹⁰⁰ Lucia Flores (seudónimo), trabajadora de Telefónica, Ingeniería de Seguridad, empresa filial del grupo Telefónica, sindicalista de SITENTEL actualmente despedida y en litigio judicial, en conversación con el autor, abril de 2021.

¹⁰¹ Ibid.

despedidos y después de que ya lo analizan, determinan a una persona para que los acompañe en todas sus gestiones.¹⁰²

De esta manera, es elocuente en los testimonios la relevancia de los documentos que los sindicalistas de base interpusieron como armas de defensa para neutralizar las faltas graves al interior de la empresa. Como cuenta Sandra, luego de relatar al abogado su situación de despido, ella le entregó no solo las boletas de pago, sino también los documentos que probaban que su desempeño laboral era ajeno a la comisión de faltas graves: “[...] me dio esa confianza de poder contarle y me dijo ‘¿qué pasó? ¿Tienes boletas de que tú trabajas ahí?’ ‘Sí, y las otras también [las de desempeño]’”.¹⁰³

Por esta razón, como decíamos antes, los documentos de neutralización de las faltas graves ayudan a construir pruebas centrales para los procesos judiciales de reposición. Por consiguiente, las audiencias representan momentos muy dramáticos, dado el nivel de confrontación que la empresa pone en escena para justificar el despido:

[...] el señor Lusa [abogado sindical] estaba a mi costado y me preguntaron mi nombre, el doctor sacó mi expediente, el doctor iba con un expediente así en un folder manila o sobre manila. La doctora de TIS [la empresa] fue con tremendo [expediente], te juro que yo dije “Uy, Dios mío” ¡Uy! Yo dije “acá me hunden”. Yo me quería morir, pero dije “bueno ya, respira Sandra”. Y lo primero que ella [la abogada de la empresa] dijo fue: “rechazo la demanda”.¹⁰⁴

Sin embargo, la defensa legal del trabajador está enfocada en demostrar, en primer lugar, el trabajo de neutralización que los sindicalistas de base y dirigentes de rama logran articular por intermedio de documentos probatorios de buen desempeño laboral:

Ella dijo que ya había terminado mi contrato, pero el doctor [abogado sindical] dijo: “Antes que nada, ella salió mal, antes de haber terminado su contrato la han despedido y ella no tiene faltas graves”. Y él volteó y dijo [dirigiéndose a la abogada de la empresa]: “A ver, ¿usted me puede decir cuál es la falta grave de mi patrocinada?” Y en eso [la abogada de la empresa] empezó a

¹⁰² Jaime Beltrán, ex dirigente de SITENTEL, ex trabajador de la empresa Telefónica, en conversación con el autor, mayo de 2021

¹⁰³ Sandra Elguera (seudónimo), trabajadora de Telefónica, Ingeniería de Seguridad, empresa filial del grupo Telefónica, sindicalista de SITENTEL despedida y repuesta judicialmente, en conversación con el autor, abril de 2021.

¹⁰⁴ *Ibid.*

revisar y a revisar, no dijo nada. Y la jueza dijo: “¿Tiene el documento? Deje de buscarlo, si no lo tiene”.¹⁰⁵

Por esta razón, debido al respaldo de los documentos que se construyen en el camino de hostigamiento y resistencia, los sindicalistas ganan las demandas judiciales de reposición. Demandas que consiguen, además, la estabilidad laboral para el trabajador, debido a que el puesto de trabajo responde objetivamente a una labor permanente, y no temporal como intenta justificar el empleador. A este respecto, es elocuente el testimonio de José de la Cruz, abogado laboralista y asesor legal de SITENTEL:

Nosotros demostrábamos que la labor que realizaba [el trabajador despedido] era una labor permanente y que el plazo que le habían dado no era un plazo objetivo porque, por ejemplo, había trabajadores que se dedicaban a vender celulares y a los 2 años y 5 meses [los empleadores] les decían “ya se acabó tu contrato”. “Pero tú vendes celulares”, [les decía el abogado a los trabajadores]. Veíamos en OSIPTEL¹⁰⁶ que la venta de celulares había pasado de 12 millones a 14 millones. Objetivamente tenía que seguir trabajando. Todavía el mercado tenía para más porque no llegábamos a los 30 millones que debe tener hoy en día. O sea, el plazo objetivo no estaba justificado y ahí le ganábamos el juicio.¹⁰⁷

Un juicio que demuestra, efectivamente, dos cosas sobre del empleador. Por un lado, que desnaturaliza el trabajo estableciendo contratos temporales para labores que objetivamente son permanentes; y, por otro, que despide fraudulentamente al sindicalista, porque no se somete a la más estricta conformidad exigida por él:

Eduardo [seudónimo del jefe] me dijo que no era despido, que se termina el contrato: “Esto es término de contrato, que es diferente. Si la empresa quería, te renovaba, si no, no”. Pero yo le dije: “eso ha sido porque la empresa no ha querido, es por el tema del sindicato, si yo no me afiliaba hubiese seguido en Telefónica como varios compañeros más que no son sindicalistas”.¹⁰⁸

¹⁰⁵ Sandra Elguera (seudónimo), trabajadora de Telefónica, Ingeniería de Seguridad, empresa filial del grupo Telefónica, sindicalista de SITENTEL despedida y repuesta judicialmente, en conversación con el autor, abril de 2021.

¹⁰⁶ OSIPTEL es el organismo del Estado que regula y supervisa la inversión privada en el sector telecomunicaciones.

¹⁰⁷ José de la Cruz, abogado laboralista y asesor legal de SITENTEL, en conversación con el autor, marzo de 2021.

¹⁰⁸ Lucia Flores (seudónimo), trabajadora de Telefónica, Ingeniería de Seguridad, empresa filial del grupo Telefónica, sindicalista de SITENTEL actualmente despedida y en litigio judicial, en conversación con el autor, abril de 2021.

De este modo, el despido arbitrario ocurre generalmente antes de cumplirse el plazo establecido por el contrato para pasar al régimen de estabilidad laboral. Esto es confirmado también por José de la Cruz, abogado al que citamos antes:

Esa objetividad del plazo ninguna empresa lo cumple generalmente. El jefe de recursos humanos generalmente te dice “Bueno, si te portas bien te renuevo, si no, no. Yo pongo el plazo, yo te estoy dando el trabajo”. Ahí venía la artimaña, si el plazo duraba tres años máximo de contratación, ellos lo sacaban a los 2 años y 10 meses o 2 años y 5 meses. Entonces ya sabían que se acababa el plazo y los sacaban. Entonces ellos decían “es una no renovación de contrato, no hay despido, está cumpliendo con la ley, no ha cumplido tres años”.¹⁰⁹

Por esta razón, el argumento de las empresas consiste en sostener que el puesto del trabajador despedido se extinguió por ser una labor temporal. Sin embargo, los abogados de las empresas difícilmente pueden probarlo en las audiencias, como se ve a continuación en el testimonio de Rita Cárdenas:

Ahí [en la audiencia] les preguntan a los abogados [de la empresa] si conocían a personas que eran operarios y eran estables, y los abogados dijeron que no sabían nada. Imagínate, cómo no iban a saber. Decían: “No puedo responder eso, porque no sé”. Pero sí hay personas que están en el área operativa y son estables. Siempre me recuerdo eso.¹¹⁰

Lo mismo señala Sandra Elguera:

[El juez] Le dijo “Ahora yo quiero que usted me diga señorita abogada [de la empresa] ¿cuál es la función que ella ha desempeñado? ¿el puesto sigue ahí?”. Y le dice “pues ya no hay, ya no existe ese puesto”. Yo le dije que sí, que el puesto que desempeñé está todavía ahí. Entonces, dijo, “se cierra la sesión, ya van a ser notificados”. El doctor [abogado sindical] me dijo: “Ya ganaste” y yo dije “¿Cómo que ya gané?”, “sí” me dijo, “ahora hay que esperar no más”.¹¹¹

Efectivamente, los trabajadores ganan las tres instancias del proceso judicial, que se extiende generalmente durante tres años. No obstante, después de la primera instancia (aproximadamente

¹⁰⁹ José de la Cruz, abogado laboralista y asesor legal de SITENTEL, en conversación con el autor, marzo de 2021.

¹¹⁰ Rita Cárdenas (seudónimo), trabajadora de Brighstar, empresa contratista del sector telecomunicaciones, prestadora de servicios de Telefónica, sindicalista de SITENTEL despedida y repuesta judicialmente, en conversación con el autor, abril de 2021.

¹¹¹ Sandra Elguera (seudónimo), trabajadora de Telefónica, Ingeniería de Seguridad, empresa filial del grupo Telefónica, sindicalista de SITENTEL despedida y repuesta judicialmente, en conversación con el autor, abril de 2021.

al año del despido) los sindicalistas colocan medidas cautelares para solicitar la reposición inmediata, mientras el juicio continúa hasta la tercera instancia.

Por consiguiente, los procesos judiciales de reposición son espacios en los que se crean e instalan dos elementos como aprendizaje: por un lado, la realidad de la reposición y, por otro, la realidad de la estabilidad laboral. Dos condiciones prácticamente proscritas en el mundo laboral peruano, toda vez que las magnitudes empresariales en vigor reclaman como principios generales de equivalencia el emprendedurismo y la inestabilidad laboral. Principios ostensibles en el discurso de los trabajadores más jóvenes, quienes asumen irreversiblemente el trabajo como “aves de paso”.¹¹²

4.3 Luchas de magnitud después de la reposición judicial

4.3.1 Pruebas de magnitud y artes de creer

Instalados los elementos de realidad descritos en el apartado anterior, las artes de hacer y resistir de los dirigentes de rama y sindicalistas de base (De Certeau 2000, Scott 2011), no solo conduce a construir pruebas judiciales, sino también *pruebas de realidad* (Boltanski 2000, 2014). Es decir, discursos convincentes y globales “que logran dar un conjunto de descripciones de lo que sucede y quizás aún más, de lo que pudiera suceder en forma de una red de causalidades” (Boltanski 2014, 63) si un trabajador se afilia a un sindicato y es despedido fraudulentamente:

[Los sindicalistas repuestos] decían “cuándo te vas a afiliarte, qué te parece sí por más que no te renueven vas a regresar”. Yo, eso de regresar lo veía tan lejano cuando yo dejé de trabajar ahí, lo veía así recontra lejano, a veces te digo que no me hacía ilusiones, porque a veces la empresa tiene poder pues, yo sé que si ellos mueven su influencia pueden comprar al abogado y no ganas nada. Entonces, me decían que me afilie, que siempre iba a tener apoyo, que si ya no me renovaban iba a volver, me decían eso: “vas a volver”. Y sí, volví.¹¹³

Este es el principal resultado que emerge de la resistencia frente al poder de las empresas: las *pruebas de magnitud* (Boltanski 2000 y 2014). Pero se da porque entre dirigentes, trabajadores y

¹¹² Víctor Palomino (seudónimo), trabajador no sindicalizado de Telefónica, Ingeniería de Seguridad, empresa filial del grupo Telefónica, en conversación con el autor, mayo de 2021.

¹¹³ Rita Cárdenas (seudónimo), trabajadora de Brighstar, empresa contratista del sector telecomunicaciones, prestadora de servicios de Telefónica, sindicalista de SITENEL despedida y repuesta judicialmente, en conversación con el autor, abril de 2021.

abogados se crea una zona común de discurso, donde confluyen la experiencia de neutralización aportada por dirigentes y trabajadores, así como el conocimiento técnico de los abogados laboristas, quienes llevan los procesos judiciales hacia la obtención de la reposición y la estabilidad laboral.

Por esta razón, frente a las amenazas que reciben los trabajadores interesados en sindicalizarse, un dirigente de rama o un sindicalista de base repuestos comparten y diseminan ostensiblemente un discurso propio en dos niveles de realidad. Por un lado, el de la reposición (“tú vas a regresar...”), que supone contestar públicamente los insultos cotidianos a la dignidad, condensados en el despido arbitrario. Y, por otro, el de la estabilidad laboral (“...y vas a regresar estable”), que implica mitigar los patrones cotidianos de apropiación material, expresados en el uso empresarial masivo de contratos temporales con derechos recortados: “[El jefe] Me amenazó. Me dijo que me iba a sacar si yo seguía afiliada. Cuando yo hablé con el señor Figueroa [dirigente], me dijo ‘¿Sabes qué? No tengas miedo, siempre va a haber eso, pero *tú vas a regresar y vas a regresar estable*’”.¹¹⁴

De este modo, podemos ver con mayor claridad lo que de Certeau (2000) llamaba *los tránsitos del creer*. Es decir, esos procesos de invención de lo cotidiano que, para nuestro caso, llevan a cabo los dirigentes y sindicalistas repuestos, al cultivar sendas convicciones en torno a los resultados de la sindicalización y la neutralización de las faltas graves: “[...] ‘tú vas a regresar y vas a regresar estable’. Esas fueron sus palabras que nunca voy a olvidar y *yo siempre las utilizo porque es verdad*, yo lo viví, a pesar de todas las adversidades”.¹¹⁵

En efecto, las evidencias muestran que este proceso continúa al transmitirse dichas certidumbres entre trabajadores no sindicalizados y trabajadores nuevos, con quienes se establecen vínculos de solidaridad y lealtad, a partir de la afiliación: “Yo no dudo de ser sindicato, yo siempre voy a ser sindicato, o sea, por agradecimiento, por un tema de lealtad, de principios, yo no puedo dejar algo que me ha apoyado siempre. Yo no dejo el sindicato. Yo sigo sintiendo que es necesario”.¹¹⁶

¹¹⁴ Sandra Elguera (seudónimo), trabajadora de Telefónica, Ingeniería de Seguridad, empresa filial del grupo Telefónica, sindicalista de SITENTEEL despedida y repuesta judicialmente, en conversación con el autor, abril de 2021.

¹¹⁵ Ibid.

¹¹⁶ Rita Cárdenas (seudónimo), trabajadora de Brighstar, empresa contratista del sector telecomunicaciones, prestadora de servicios de Telefónica, sindicalista de SITENTEEL despedida y repuesta judicialmente, en conversación con el autor, abril de 2021.

Como mencionamos antes, estas prácticas de resistencia constituyen *luchas de magnitud* (Boltanski 2000, 2014) en la medida que ordenan la realidad laboral de acuerdo con principios de equivalencia distintos a los del emprendedurismo y su correlato de atomización, indefensión e inestabilidad: “Me afilié después, cuando salieron todos ellos, que regresaron después de dos años más o menos. Ahí fue cuando yo empecé a creer que sí, de verdad había un sindicato y que te podía defender, y que podía llegar a ser estable”.¹¹⁷

Con todo, la construcción de resistencia y de magnitudes alternativas a las empresariales no termina con el trabajador judicialmente repuesto; al contrario, como diría Jaime Beltrán, “a partir de ahí empieza otra etapa de hostilización, pero ya trabajando”.¹¹⁸ Por consiguiente, los trabajadores repuestos crean en la cotidianidad del trabajo otros espacios de resistencia y equivalencias, pero esta vez amparados en la sentencia judicial como dispositivo colectivo.

4.3.2 El uso de las sentencias judiciales como dispositivo colectivo

En el capítulo anterior mostramos que, cuando el trabajador despedido vuelve el trabajo, el empleador espectaculariza la diferencia de fuerzas confinándolo en un puesto distinto al que ocupaba antes del despido. De este modo, a pesar de que las sentencias judiciales ordenan lo contrario, los trabajadores retornan en cargos de menor rango o en ocupaciones distintas a las de su formación. Esto sucede, por ejemplo, con los ingenieros que terminan convertidos en tesoreros, contadores o administradores: “Me llamaron y no me repusieron en el área técnica, en el de ingeniería. Me dijeron para laborar: ‘te estamos haciendo un puesto en el área de tesorería’”.¹¹⁹ Del mismo modo, vimos la experiencia de trabajadores sin formación superior que ocupan puestos comunes como operadores; posiciones claramente distintas a los puestos intermedios de inducción del personal que ocupaban antes del despido: “La verdad es que no regresas al mismo puesto. Si yo estaba de encargada en mi área, no regresé al mismo puesto”.¹²⁰

¹¹⁷ Sandra Elguera (seudónimo), trabajadora de Telefónica, Ingeniería de Seguridad, empresa filial del grupo Telefónica, sindicalista de SITENTEL despedida y repuesta judicialmente, en conversación con el autor, abril de 2021.

¹¹⁸ Jaime Beltrán, ex dirigente de SITENTEL, ex trabajador de la empresa Telefónica, en conversación con el autor, mayo de 2021.

¹¹⁹ Martín Romero (seudónimo), trabajador de Media Network, empresa del grupo Telefónica, sindicalista de SITENTEL despedida y repuesto judicialmente, en conversación con el autor, abril de 2021.

¹²⁰ Sandra Elguera (seudónimo), trabajadora de Telefónica, Ingeniería de Seguridad, empresa filial del grupo Telefónica, sindicalista de SITENTEL despedida y repuesta judicialmente, en conversación con el autor, abril de 2021.

Esta misma situación se presenta con otros trabajadores que, sin ocupar cargos intermedios antes del despido, retornan ganando salarios más bajos u ocupando puestos relativamente aislados del resto de los compañeros de trabajo o en locales demasiado alejados de sus domicilios: “A mí me cambian a despacho, cuando yo ya soy estable, fue de un momento a otro”:¹²¹

A ellos los mandaron a otro local, no en mi local, sino a otro, por decir a uno más lejos. Eso era el hostigamiento, teniendo un local cerca por donde viven ellos, los mandaron a un local, por decir, Lurín.¹²² Les mandaron hasta allá, habiendo locales que pudieran cubrir.¹²³

Por otra parte, vimos que esta puesta en escena del deterioro de las posiciones inhibía la protesta entre la mayoría de los trabajadores, quienes entienden que es más conveniente plegarse a las exigencias de los empleadores, dado el carácter irreversible con que se manifiesta el despido arbitrario. Vimos, incluso, que las empresas son percibidas por los dirigentes y trabajadores sindicalizados como unos “gigantes”, debido al poder que alcanzan en las instituciones del Estado, para impedir los procesos de reposición laboral. En esta línea, historiadores del Perú contemporáneo no han dudado en caracterizar la actualidad nacional como una República Empresarial (Cosamalón y Durand 2022).

Por ello, luego de la reposición judicial, “el sindicato continúa su labor, llamándole la atención a la empresa para que no siga hostilizando a los trabajadores”.¹²⁴ En este sentido, los dirigentes sindicales intervienen para exigir el respeto del salario que percibía el trabajador antes del despido. Lo mismo se observa con relación a las labores desempeñadas antes del cese. Sin embargo, este último aspecto generalmente no se respeta, porque las empresas constantemente eliminan y crean nuevos puestos o cargos: “La señorita [encargada de la empresa] dijo: ‘ya se va

¹²¹ Rita Cárdenas (seudónimo), trabajadora de Brighstar, empresa contratista del sector telecomunicaciones, prestadora de servicios de Telefónica, sindicalista de SITENTEL despedida y repuesta judicialmente, en conversación con el autor, abril de 2021.

¹²² Lurín es un distrito de Lima ubicado a 43 km del centro de la ciudad. Debido a la alta congestión vehicular, trasladarse diariamente a Lurín puede tomar entre 90 y 120 minutos por tramo.

¹²³ Gabriela Reyes (seudónimo), trabajadora de Telefónica, Ingeniería de Seguridad, empresa filial del grupo Telefónica, sindicalista de SITENTEL despedida y repuesta judicialmente, en conversación con el autor, marzo de 2021.

¹²⁴ Jaime Beltrán, ex dirigente de SITENTEL, ex trabajador de la empresa Telefónica, en conversación con el autor, mayo de 2021.

a poner, se va a ver un puesto en dónde se le puede poner porque el área de seguridad no hay'. Ella aceptó, pero me mandan de vacaciones".¹²⁵

De este modo, los trabajadores judicialmente repuestos aceptan los puestos comunes que los empleadores les asignan como una manera de disciplinarlos: "Cuando yo llego, me mandan a un puesto en el cual todos los demás ocupaban, ganando lo mismo que cuando estaba de encargada del centro de control".¹²⁶ Sin embargo, este disciplinamiento encuentra sus límites cuando el sometimiento empresarial intenta afectar, incluso, la permanencia del trabajador en el puesto común, negándoles las inducciones y los implementos de trabajo. Por ello, apoyándose en las sentencias y en el agrupamiento con dirigentes y abogados, los trabajadores repuestos colocan cartas notariales para defender el puesto asignado y, consecuentemente, la permanencia en él. Como reitera Sandra, "yo no hablo sola ya":

No me interesó, yo dije: "yo voy con todo, ya no soy la Sandra que estaba antes". Ya no, regresé con fuerza, ya no me voy a dejar pisotear. Mandé [la carta notarial] directamente a los jefes, a ella, y a sus jefes también con copia siempre al sindicato, yo no hablo sola ya. Si voy a enviar un documento, lo envió con copia a SITENTEL, con copia al señor Figueroa [dirigente], al señor Lusa [abogado], al señor Gustavo [dirigente], a todos. Yo así hago para que digan que no soy yo.¹²⁷

En este sentido, ha sido sumamente revelador identificar en las entrevistas el peso social que adquieren las sentencias judiciales, de cara a producir vocerías legítimas frente a los jefes. Y, es que, como hemos mostrado antes, los ataques a la dignidad personal son sistemáticos cuando se trata de un trabajador disidente. Por ello, la reposición constituye un momento extremadamente conflictivo y un punto de quiebre en la definición del trabajador como agente de un orden alternativo al empresarial. En virtud de ello, hemos identificado la presencia de respuestas disimiles entre los trabajadores: por un lado, la de aquellos que parecen no tener más opción que someterse, dado al nivel de aislamiento que padecen en las empresas; y, por otro lado, la de

¹²⁵ Gabriela Reyes (seudónimo), trabajadora de Telefónica, Ingeniería de Seguridad, empresa filial del grupo Telefónica, sindicalista de SITENTEL despedida y repuesta judicialmente, en conversación con el autor, marzo de 2021.

¹²⁶ Sandra Elguera (seudónimo), trabajadora de Telefónica, Ingeniería de Seguridad, empresa filial del grupo Telefónica, sindicalista de SITENTEL despedida y repuesta judicialmente, en conversación con el autor, abril de 2021.

¹²⁷ Ibid.

aquellos que distinguen en las sentencias judiciales dispositivos colectivos capaces de articular agencias que cuestionen la validez de la realidad empresarial y mengüen su poder:

En el caso de nosotros que hemos regresado, que somos 7, los que ya hemos vuelto por juicio, como que prevalece un poco más la fuerza que nosotros tenemos ¿no? O sea, no se pueden meter mucho contigo porque [los jefes entienden]: “ah, tú has regresado por juicio”. Y como que ya sabes que, si pasa algo, tú vas a quejarte y vas a enviar un documento notarial o un documento con tu abogado. Eso es lo que pasa con nosotros, somos 7 a los cuales, si nosotros levantamos la voz de protesta, sí nos escuchan más que a los compañeros que todavía no salen, pero sí están afiliados.¹²⁸

En esta línea, la pandemia por Covid-19 dejó evidencias exaltantes de los diferenciales de autoridad e interlocución que alcanzan los trabajadores amparándose en los procesos judiciales. De hecho, las entrevistas muestran cómo se mitigó la negativa empresarial de brindar implementos de bioseguridad, a partir de la fuerza relativa que implica ser un trabajador repuesto:

Cuando pedimos en este año que ha pasado la pandemia, cuando hemos salido a pedir “mira, no hay alcohol, no se están utilizando los protocolos”. Nosotros tenemos que quejarnos con los gerentes para que nuestra voz sea escuchada [...] Porque si no hubiera eso, tenlo por seguro que hubiera habido muchos contagios este año [...]. A los demás compañeros que no son del sindicato, ellos hablan y hablan, pero no se les escucha; sin embargo, muchos de ellos que trataron de quejarse, fueron despedidos en su momento.¹²⁹

En este sentido, si bien las sentencias tienen límites porque los trabajadores son ubicados en cargos distintos a los que poseían, en la práctica son utilizadas por ellos para afirmar el puesto común asignado como un espacio relativamente seguro para la contestación y mitigación colectiva del poder empresarial. Parafraseando a Scott podríamos decir que los trabajadores ponen a prueba los propios límites de la reposición judicial, para producir líneas de transmisión de resistencia entre trabajadores con experiencias similares de dominación (Scott 2011).

Ello se aprecia en la manera en que se desarrollan lazos de complicidad alrededor de los puestos de reposición. Esto sucede porque existen compañeros de trabajo no sindicalizados quienes

¹²⁸ Sandra Elguera (seudónimo), trabajadora de Telefónica, Ingeniería de Seguridad, empresa filial del grupo Telefónica, sindicalista de SITENTEL despedida y repuesta judicialmente, en conversación con el autor, abril de 2021.

¹²⁹ Ibid.

resienten cotidianamente la mala asignación de los objetos y los insultos a la dignidad personal, desde sus propios puestos de trabajo (Boltanski 2000 y 2014, Scott 2011). De hecho, el testimonio de Lucía Flores muestra la manera en que dichos puestos se articulan como micro zonas de reunión y discurso entre los trabajadores (Scott 2011):

Mi compañera me decía que hablara con Sandra [trabajadora repuesta] para que me oriente más, con los demás chicos, pues ellos saben. Y, efectivamente, le dije a Sandra y me dijo: “Sí, te van a asustar, Lucía. Recursos Humanos te va a llamar, te va a llamar el mismo Hernán Cáceres [seudónimo del jefe], te van a asustar, te van a meter miedo con sacarte de la empresa, porque eres sindicato y te van a asustar”. “Sí”, me dice, “pero tienes que ser firme, piensa en tu estabilidad, en tu futuro, no pienses en el momento”.¹³⁰

Por consiguiente, estas prácticas corroboran los modos en que los trabajadores construyen, defienden y ganan espacios de comunicación y coordinación, probando y desplazando los límites impuestos (Scott 2011). En este sentido, a partir de la defensa del puesto común asignado, se puede ver con nitidez la intervención del conjunto de descripciones que los trabajadores repuestos construyen como pruebas de magnitud a lo largo de su propio camino de resistencia. En términos de Boltanski, podemos afirmar que dichas descripciones se enfocan en lo que sucede y pudiera suceder, “en forma de una red de causalidades”, si un trabajador protesta y se afilia a un sindicato (Boltanski 2014, 63). Así, los sindicalistas repuestos se vuelven portavoces de la reposición y la estabilidad laboral; pruebas de realidad que transitan como información vital para que los trabajadores no sindicalizados afronten el temor de afiliarse y de ser despedidos. Aquí lo podemos apreciar en el discurso de Lucía Flores, una trabajadora actualmente despedida, que se desafilió del SITENTEL por temor al despido, pero que finalmente se agremió luego de escuchar a sus compañeros repuestos:

Un día estaba gestionando mi trabajo y [el jefe] me llama y me dice: “Recursos Humanos me ha informado que has ingresado al sindicato, por qué lo has hecho, quién ha sido la persona que te ha afiliado, por qué te has afiliado. Sabes que el sindicato no te va a ayudar en nada. Si tu contrato termina, la empresa está en la libre disposición de renovarte o no, y ahí el sindicato no va a poder ayudarte ni siquiera con su juicio que hacen, ni para volver ni para nada”. Entonces, yo digo “no

¹³⁰ Lucía Flores (seudónimo), trabajadora de Telefónica, Ingeniería de Seguridad, empresa filial del grupo Telefónica, sindicalista de SITENTEL actualmente despedida y en litigio judicial, en conversación con el autor, abril de 2021.

es esa la información que me han brindado, y por eso yo me afilié, yo quiero seguir en el sindicato”.¹³¹

Como hemos visto, afirmarse como sindicalista implica afrontar las hostilidades y el esfuerzo de los jefes por crearles faltas graves. Sin embargo, dado el nivel de incidencia que han tenido los procesos judiciales como forma de defensa laboral, cada vez son más los sindicalistas que retornan judicialmente: “Entró el compañero al que yo había entrado a relevar, él había regresado. Habían regresado algo así como dos compañeros, en ese tiempo que salieron, al año que yo ingresé a trabajar”.¹³²

Por ello, si bien es cierto que las sentencias tienen límites, también es evidente que dichos fallos otorgan un nivel mayor de autoridad e interlocución de cara a acompañar y apoyar el proceso de los trabajadores nuevos que se afilian:

Yo pensaba para qué voy a hacer esas cosas [afiliarse al sindicato]. Decía: “Ay, no, yo quiero estar tranquila, no quiero, para qué estar peleando. Y después qué voy a hacer”. Eso era primero mi pensamiento antes de afiliarme, tanto tiempo, ¿no? “Bueno, no quiero nada” decía, “todo tranquilo, quiero estar más tranquila, si ya no me quieren renovar, ya pues, qué puedo hacer, ya me voy, me busco otro trabajo”. Así pensaba. Ya después hablando con los chicos, me dicen “no es por eso simplemente, tú tienes que pensar en ti, te afilias al sindicato, te van a apoyar para que tengas una estabilidad laboral sin tanta preocupación”. Por eso lo pensé bastante para afiliarme al sindicato.¹³³

En este sentido, las sentencias brindan un grado de seguridad para que el discurso de la estabilidad laboral transite, promoviendo un proceso de crecimiento relativo de la afiliación sindical:

Entonces, pasé a ser sindicalista, ya estaba afiliada. Pero, para ello Sandra [trabajadora repuesta] ya me había advertido que seguro en cualquier momento te va a llamar Hernán Cáceres

¹³¹ Lucia Flores (seudónimo), trabajadora de Telefónica, Ingeniería de Seguridad, empresa filial del grupo Telefónica, sindicalista de SITENTEL actualmente despedida y en litigio judicial, en conversación con el autor, abril de 2021.

¹³² Gabriela Reyes (seudónimo), trabajadora de Telefónica, Ingeniería de Seguridad, empresa filial del grupo Telefónica, sindicalista de SITENTEL despedida y repuesta judicialmente, en conversación con el autor, marzo de 2021.

¹³³ Gabriela Reyes (seudónimo), trabajadora de Telefónica, Ingeniería de Seguridad, empresa filial del grupo Telefónica, sindicalista de SITENTEL despedida y repuesta judicialmente, en conversación con el autor, marzo de 2021.

[seudónimo del jefe] y te va a decir que por qué te has afiliado, qué vas a ganar. Te va a tratar de coaccionar para que tú te retires, porque tanto que te hablan y te dicen “retírate” o “ya no vas a continuar acá”. Me decía “ya está en ti si decides retirarte o permaneces en el sindicato. Pero te va a llamar a su oficina y te va a decir las cosas”. Y yo, a sabiendas de eso, acepté todo.¹³⁴

Proceso de afiliación que quebranta el estado de deserción de las cosas, que vimos en el capítulo anterior, cuando los empleadores crean estigmas que inhiben la protesta, la agrupación entre pares y la afiliación sindical. Por consiguiente, las sentencias judiciales constituyen dispositivos que protegen individualmente al trabajador; además, son utilizadas colectivamente para interceder y neutralizar los ataques que un sindicalista nuevo experimentará al afiliarse. En esta línea, es relevante cómo los trabajadores capitalizan el lugar común que ocupan como trabajadores repuestos. Efectivamente, las evidencias demuestran que constituye una manera de afirmarse y mantenerse en el margen; en la práctica este posicionamiento dinamiza y hace circular un discurso de la reposición y la estabilidad laboral, que demostró su eficacia relativa en la realidad: “En caso la empresa nos saque y no estamos afiliados en el sindicato, obviamente, ya no vamos a volver. Pero, con el sindicato, hay un 90% de volver ya estables”.¹³⁵

En este sentido, si bien los empleadores se resisten a cumplir completamente las sentencias, los trabajadores las usan como dispositivos para defender la no penetración de esos espacios comunes de trabajo. Al hacer esto construyen un espacio de relativa autonomía por donde crecen prácticas y discursos colectivos de justicia laboral. Parafraseando a Lucía Flores, se trata de que “no se nos vaya la vida” buscando mejores condiciones de trabajo:

Sandra [una compañera repuesta] me comenta: “el sindicato hace valer los derechos de los chicos; ante alguna irregularidad o injusticia, ellos alzan la voz en nuestra defensa”. Y me dijo también de la estabilidad laboral. [...] Entonces, la mayoría de las personas en ese momento busca un trabajo que les dé estabilidad ¿no? Porque la mayoría de las empresas solamente es por un tiempo y *así se nos va la vida buscando trabajo*. Llega un punto donde ya no nos quieren contratar, 40 años, 45, seguimos sin estabilidad laboral. [...]Y ella me decía: “Piensa en tus niñas, Lucía, mañana vas a tener un sueldo fijo, vas a ver que tienes un trabajo diario, no vas a tener ese temor de si te

¹³⁴ Lucía Flores (seudónimo), trabajadora de Telefónica, Ingeniería de Seguridad, empresa filial del grupo Telefónica, sindicalista de SITENTEL actualmente despedida y en litigio judicial, en conversación con el autor, abril de 2021.

¹³⁵ Lucía Flores (seudónimo), trabajadora de Telefónica, Ingeniería de Seguridad, empresa filial del grupo Telefónica, sindicalista de SITENTEL actualmente despedida y en litigio judicial, en conversación con el autor, abril de 2021.

renovarán este mes o no te renovarán”. Eso me decía Sandra, la estabilidad laboral que hoy en día no hay. Por eso yo me animé a afiliarme al sindicato, también una compañera que en este caso es Rosana [otra trabajadora despedida].¹³⁶

Ahora bien, el testimonio de Lucía, y su énfasis en la búsqueda de trabajo y la pérdida de la vida, guarda un sentido más profundo si reconsideramos los ataques sistemáticos a los trabajadores en el régimen de la violencia. Por ello, para finalizar ese capítulo, nos gustaría destacar que los testimonios ponen de relieve la manera en que las luchas por el puesto de trabajo y la estabilidad laboral son luchas por devolverle a los centros de trabajo su carácter de disputa, pero en los marcos de un régimen de acción distinto al de la violencia. Esto se puede apreciar en los testimonios de los trabajadores repuestos, cuando enfatizan que los jefes los tratan con menor agresividad, pero únicamente después de resistir los ataques de la reposición y ganar autoridad: “Desde ahí estuvo seda conmigo [...] Respeto guardan respeto”.¹³⁷ También se puede notar en las entrevistas a los dirigentes, cuando mencionan que los ataques duran un tiempo “hasta que todo se normaliza y ya se ven como compañeros todos”.¹³⁸

De este modo, los testimonios ponen de relieve no solo la satisfacción de recuperar el trabajo y de obtener la estabilidad laboral, sino la importancia de transitar y permanecer en estados de acción que hagan posible la exigencia de equidad sin ser reprimidos. Una consecuencia de ello es que en todos los testimonios cobra relevancia la importancia de ganar respeto y transitar a un estado de acción donde la irreversibilidad de la amenaza y el despido queden atrás.

4.4 Conclusiones

Este capítulo ha brindado diversos testimonios que ilustran nuestra tesis de que los trabajadores ponen a prueba los límites del derecho laboral, a través de luchas locales de magnitud que ordenan la realidad de acuerdo con principios de equivalencia distintos a los del emprendedurismo y su correlato práctico de atomización, indefensión e inestabilidad laboral.

¹³⁶ Lucía Flores (seudónimo), trabajadora de Telefónica, Ingeniería de Seguridad, empresa filial del grupo Telefónica, sindicalista de SITENTEL actualmente despedida y en litigio judicial, en conversación con el autor, abril de 2021.

¹³⁷ Sandra Elguera (seudónimo), trabajadora de Telefónica, Ingeniería de Seguridad, empresa filial del grupo Telefónica, sindicalista de SITENTEL despedida y repuesta judicialmente, en conversación con el autor, abril de 2021.

¹³⁸ Jaime Beltrán, ex dirigente de SITENTEL, ex trabajador de la empresa Telefónica, en conversación con el autor, mayo de 2021.

Efectivamente, hemos argumentado que los relatos en torno a una mejor asignación de los recursos, entre los cuales destaca el rechazo al despido arbitrario y la defensa colectiva del puesto de trabajo, hacen referencia a formas de constituir lo general, otro orden, desde principios de magnitud como la estabilidad laboral y la autonomía colectiva.

Si bien existen historias de trabajadores que no tienen más recursos de defensa que los suyos propios, también es cierto que existen esfuerzos de agrupamiento y colectivización que oponen resistencia y prefiguran las bases de un ordenamiento distinto al imperante. En virtud de ello, hemos analizado no solo la manera en que los empleadores reprimen y construyen equivalencias a través del despido, sino también cómo es asumido por los propios sindicalistas. Es decir, ellos podrían desafiliarse definitivamente de los sindicatos cuando son amenazados o aceptar el argumento de término de contrato cuando son despedidos. Sin embargo, hemos visto que los trabajadores vuelven al sindicato, a pesar del profundo miedo infundido por los empleadores.

Una primera interpretación en torno a la afiliación podría consistir en definirla como una suerte de seguro de vida que uno adquiere individualmente frente a la total desprotección que promueve el sistema peruano de relaciones laborales. Sin embargo, ello es parcialmente cierto desde la perspectiva en que los actores asumen su afiliación. De hecho, hemos visto que los trabajadores no solo se afilian para protegerse individualmente, sino que en ese camino de afiliación, desafiliación y retorno al sindicato construyen lazos de solidaridad y pruebas de realidad que anuncian la presencia de esfuerzos cotidianos por instituir una magnitud alternativa al emprendedurismo. En ese sentido, la defensa del puesto de trabajo y de la estabilidad laboral hace que las luchas de magnitud posicionen a los trabajadores repuestos como portavoces de un discurso de justicia que demuestra su eficacia relativa en la realidad. Por otro lado, estas luchas llevan a los trabajadores repuestos a posicionarse como portavoces de sus compañeros, al dinamizar la afiliación de trabajadores ubicados en el régimen de justeza y precariedad.

Esta es una lucha que se disputa abiertamente, aunque el sustento de contestación, afirmación y complicidad se encuentra en el ejercicio cotidiano de los trabajadores fuera de escena. Por ello, en este capítulo pusimos por delante las acciones de neutralización y negación de los trabajadores a las presiones ejercidas desde arriba. Sin estas acciones difícilmente se crearían los espacios de comunicación y coordinación que hacen posible la construcción de equivalencias entre los trabajadores. Por consiguiente, el trabajo de neutralización permite la reinención del despido y

las amenazas. Su materialización más evidente consiste en la elaboración de documentos ordinarios y legales que fungen posteriormente como pruebas judiciales.

Finalmente, la articulación colectiva de dichos documentos conduce no solo a la reposición individual del trabajador, sino al establecimiento de pruebas de magnitud cuya certeza se presenta con la fuerza de las “convicciones manuscritas” del epígrafe inicial del capítulo. Efectivamente, sostenemos que la diseminación de dichas convicciones da cuenta del modo en que las luchas de magnitud habilitan en el espacio público un mundo alternativo de principios y patrones de resistencia. Mundo sobre el cual cada vez más trabajadores se apoyan para sustraerse de las situaciones de dominación en entornos laborales extremadamente atomizados, y transitar hacia un estado de acción vulnerable a la exigencia de equidad.

Conclusiones

Motivado por el contexto de estallidos sociales de la región en 2019 y por las dificultades que presenta el Perú para la articulación de la acción colectiva a gran escala, investigamos el sentido de equidad de los trabajadores del sector privado, para analizar la relación entre dominación social, acción colectiva y fragmentación.

Hemos realizado esta investigación en el sector telecomunicaciones conscientes de la fuerza de penetración del modelo de descentralización productiva y de la contratación temporal, dos elementos que ponen de manifiesto en el Perú la voluntad de los empleadores de evadir obligaciones laborales, en evidente desmedro de los trabajadores. También elegimos este sector porque constatamos que el despido antisindical ocupaba un lugar central en la fragmentación de las organizaciones de trabajadores. Sin embargo, al realizar la investigación el despido antisindical se ha revelado como un instrumento de totalización y representación de la realidad que crea efectos generales de inhibición entre el conjunto de trabajadores del sector privado. Ellos lo hemos constatado complementando los testimonios de los sindicalistas del sector telecomunicaciones con los de trabajadores agrupados en torno la escuela de formación sindical “Saul Cantoral” de la CGTP, provenientes del sector industrial, agrario, servicios, entre otros. En este sentido, una primera gran conclusión de esta investigación es que el despido antisindical se posiciona actualmente en el Perú como el instrumento preferido por los empleadores para crear sentidos de impotencia y subordinación, destinados a eliminar el surgimiento y diseminación de todo tipo de convicciones en torno a la autonomía colectiva y laboral, que inhibe a la gran mayoría de los trabajadores de organizarse y protestar al interior de las empresas.

En este sentido, haciendo mío el proyecto intelectual de Boltanski (2000 y 2014) de tomar en serio las pretensiones de equidad de quienes se ven dominados, hemos investigado la espectacularización del despido antisindical como un dispositivo por el cual los empleadores permanecen en un régimen de violencia, creando un escenario en el cual es imposible reclamar y argumentar ante las injusticias que implica el emprendedurismo. Parafraseando a Nugent (2020, 105), la dureza de la vida pública en el Perú se manifiesta cuando el ingenio de los actores indica para las instituciones que ha llegado el momento del ejercicio de la fuerza, del fin de la discusión, incluso la hora de la persecución.

Efectivamente, hemos demostrado que, al más mínimo atisbo de agrupación entre pares o intentos de afiliación al sindicato de rama, los empleadores de las filiales y contratistas del Grupo Telefónica en el Perú elaboran una serie de amenazas públicas, estigmatizaciones y exclusiones cotidianas en los centros de trabajo, destinados a obtener la más estricta conformidad y subordinación del trabajador. Sin embargo, al proceder de este modo, se instituyen verdaderas liturgias civiles, cuyo carácter protocolar hace que todos se tomen en serio la solidez y la consistencia del despido y las amenazas. No solo aquel que es objeto de las hostilidades, sino todo aquel trabajador que observa desde lejos el infortunio del compañero que decidió reclamar mejores condiciones de trabajo, agrupándose o afiliándose al sindicato.

En este sentido, a través de la puesta en escena de la agresividad, el emprendedurismo y su pretensión de generalidad como magnitud se muestra vivo y a la vista de todos. La consecuencia de este ordenamiento es la adhesión de la mayoría de los trabajadores a un mundo de competitividad y esfuerzo individual, cuyo reverso está compuesto de atomización, indefensión e inestabilidad laboral. Por consiguiente, este mundo no tiene asociación con la crítica y el sentido de justicia, sino con la subordinación y la reproducción de las hostilidades.

Sumado a ello, hemos sostenido que los obstáculos a la negociación colectiva y la huelga son el corazón de un proceso de estabilización de grupos sindicales pequeños, a los que se les asigna etiquetas que funcionan como coacciones para que las grandes mayorías que observan la restricción abandonen sus exigencias de equidad y, subsecuentemente, se plieguen a las demandas de competitividad y esfuerzo individual de los empleadores. En este sentido, a pesar de sostener medidas de protesta exitosas, el tamaño y estigma asociado a los grupos sindicalizados pequeños es un factor central a la hora de inhibir y subordinar. Como hemos demostrado, las empresas están compuestas por trabajadores que no solo se restringen de organizarse y protestar, sino que reproducen con sus pares las pruebas de fuerza de los empleadores. En realidad, esta situación hace particularmente sólida y consistente la dominación social al interior del mundo laboral peruano.

Esta situación no es menor, ya que el alto grado de división y atomización cotidiana se traduce en la inexistencia de movimientos de politización de la precariedad. Instalada en el país como componente indesligable del neoliberalismo, esta se apoya en discursos de competitividad y esfuerzo individual que han calado hondo en la población trabajadora, retirándola de la

posibilidad de librar grandes disputas en el espacio público durante los últimos treinta años. Como hemos visto, el despido injustificado como instrumento de totalización y representación de la realidad ocupa un lugar central en ese trabajo de despolitización de la gente.

Sin embargo, como diría el poeta Cesar Vallejo “la cólera del pobre tiene un fuego central contra dos cráteres”. En efecto, hemos demostrado que los trabajadores libran luchas de magnitud locales por medio de los litigios judiciales de reposición y estabilidad laboral. Al hacerlo, crean lazos de solidaridad e intereses comunes que anuncian efectivamente la presencia de esfuerzos cotidianos por instituir otro orden, otra generalidad, que emerge como resultado de las prácticas de resistencia y formación de nuevos grupos, inventadas en defensa propia antes, durante y después del despido y la reposición del trabajador (Scott 2011, de Certeau 2000, Balandier 1994, Boltanski 2000 y 2014).

Esto es así porque las situaciones cotidianas de la vida llevan inscritas distintas modalidades de acción (Boltanski 2000), resistencias fuera de escena (Scott 2011) y maneras de hacer (de Certeau 2000), que sirven para constituir pruebas y establecer críticas conducentes a la búsqueda de equidad y dignidad. Efectivamente, hemos demostrado que la realidad social no es un mundo ya instaurado y finiquitado. Esta puede ser desorganizada a través de operaciones de comparación de los padecimientos y la dominación (Boltanski 2014, Scott 2011). Más aun, apoyado en los aportes de la sociología y la antropología, hemos sostenido que dichos procedimientos y micro resistencias se encuentran en la base de la formación de los grupos, pues la realidad no encuentra cabida sino hasta que unos individuos y otros se juntan fuera de escena para crear discursos convincentes y acrecentar su fuerza pública (Boltanski 2000 y 2014, Balandier 1994, Scott 2011, de Certeau 2000).

Por ello, una segunda gran conclusión que podemos extraer de ese estudio es que, si bien el despido es utilizado por los empleadores para inhibir y atomizar el mundo laboral en general, es resistido por los trabajadores para conducir procesos de formación de nuevos grupos organizados, sobre todo para exigir por medios judiciales la estabilidad laboral que el mundo del trabajo ha proscrito en el sector privado desde la década de 1990. De este modo, así como los empleadores se apoyan en la libertad que otorga el derecho laboral peruano para despedir, los trabajadores utilizan la legislación sobre reposición y desnaturalización de los contratos, para construir y

aglutinar prácticas de resistencia y colectivización laborales, que ponen a prueba los límites del propio derecho laboral.

Por consiguiente, concluimos que las prácticas de afirmación (Scott 2011) y construcción de pruebas de realidad de los trabajadores despedidos y repuestos (Boltanski 2014) anuncian efectivamente un estilo de resistencia moral (de Certeau 2000). La consecuencia de ello es la presencia de unas luchas locales de magnitud que conducen a la formación de nuevos grupos de trabajadores organizados, en oposición al emprendedurismo y la precariedad laboral que reinan en el mundo laboral actual.

Estas luchas están abiertas ante nuestros ojos, aunque no se manifiesten bajo la forma de grandes movilizaciones de protesta. Por ello, una tercera conclusión de este estudio es que su particularidad radica en ser luchas locales, basadas, no obstante, en esfuerzos cotidianos por revelar que la precariedad y la injusticia concierne en realidad a bastante más gente de lo que hubiéramos podido imaginar a primera vista. Por ello, planteamos que el ejercicio de resistencia y formación de nuevos grupos forma parte de unas luchas por transformar las causas individuales en causas colectivas. Como diría Boltanski (2000, 25), las causas “de las más pequeñas a las más grandes, de las más extrañas a simple vista a las más evidentemente legítimas para nuestro sentido de la justicia tuvieron que elaborarse, construirse, establecerse, probarse en algún momento”. Efectivamente, los testimonios de los trabajadores entrevistados revelan que el proceso de colectivización descrito es posible porque las convicciones de unos trabajadores comienzan a organizar la práctica de otros. En esta línea, hemos visto que los trabajadores participan elocuentemente en la enunciación de proposiciones tomadas por ciertas cuando ven como una realidad tangible el retorno de sus compañeros despedidos.

En este sentido, si los trabajadores y las trabajadoras se convierten en portavoces de un discurso de defensa del trabajo y la estabilidad laboral, así como en portavoces de sus propios compañeros y compañeras, esto se debe a la manera en que cultivan sendas convicciones y acuerdos en torno a los resultados de la agrupación y la sindicalización. De este modo, dichas convicciones oponen resistencia a la corriente de autorrestricción realista de la protesta que hemos estudiado en esta tesis. De otro lado, introducen gestos de interrupción de la violencia, asegurando que más trabajadores transiten hacia un régimen de acción conducente a la búsqueda de equidad y dignidad.

Finalmente, al suceder todo esto, observamos que la acción de los trabajadores apunta a devolverles a los centros de trabajo su carácter de disputa, pero no en los marcos de la violencia, como insisten los empleadores, sino en el de la crítica y la posibilidad de discutir las injusticias laborales sin ser reprimidos. Aquí hemos estudiado el mundo del trabajo en el sector de las telecomunicaciones, pero hemos dado pistas sobre su generalidad a través del testimonio de sindicalistas de diferentes sectores económicos. Definitivamente, existe aquí una alternativa en desarrollo y articulación que merece seguir investigándose toda vez que la acción estudiada conserva capacidades críticas y de invención cotidiana frente a un orden de competitividad y esfuerzo individual que nos quiere divididos y fragmentados.

Referencias

- Balandier, Georges. 1994. *El poder en escenas. De la representación del poder al poder de la representación*. Barcelona: Ediciones Paidós.
- Boltanski, Luc. 1994. *De la crítica. Compendio de sociología de la emancipación*. Madrid: Ediciones Akal.
- Boltanski, Luc. 2000. *El Amor y la Justicia como competencias. Tres ensayos de sociología de la acción*. Buenos Aires: Amorrortu/editores.
- Canessa, Miguel. 2013. “La negociación colectiva en el contexto de la descentralización productiva peruana”. *Anuario de Investigación del CICA 2012-2013*. PUCP :365-418.
- Cassigoli, Rosana. 2016. “Antropología de las prácticas cotidianas: Michel de Certeau”. *Chungará, Revista de Antropología Chilena*. vol.48, n.4, pp.679-690.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0717-73562016005000033>.
- Castillo, Dídimo y Adrián Sotelo. 2013. “Outsourcing and the New Labor Precariousness in Latin America”. *Latin American Perspectives*, 40:5, 14-26.
- Chacaltana, Juan. 2001. “Reforma en la contratación y despido en el Perú de los 90: lecciones y perspectivas”. *Economía: Revista del Departamento de Economía*. PUCP. Vol. XXIV, 48:133–151.
- Corcuff, Philippe. 2015. *Las nuevas sociologías: Principales corrientes y debates, 1980-2010*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.
- Coronel, Omar. 2019 “¿Por qué el malestar social en Perú no estalla como en otros países sudamericanos? *The conversation*. Academic rigor, journalist flair, 2 de diciembre de 2019, último acceso el 21 de abril de 2020, <https://theconversation.com/por-que-el-malestar-social-en-peru-no-estalla-como-en-otros-paises-sudamericanos-128096>
- Cosamalón, Jesús y Francisco Durand. 2022. *La República Empresarial. Neoliberalismo, emprendedurismo y desigualdad (1990-2021)*. Lima: Derrama Magisterial.
- Cuenca, Ricardo, Luciana Reátegui y Rentería Mauricio. 2022. El sujeto emprendedor. Imaginarios de éxito y representaciones sobre el trabajo. Lima. Instituto de Estudios Peruanos.
- de Certeau, Michel. 2000. *La invención de lo cotidiano. I. Artes de hacer*. México: Universidad Iberoamericana. Departamento de Historia. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente.
- Escalante, Fernando. 2016. *Historia mínima del neoliberalismo. Orígenes intelectuales de una revolución cultural*. Lima. La Siniestra Ensayos.
- Foucault, Michel. 2014. *Obrar mal, decir la verdad: Función de la confesión en la justicia. Curso de Lovaina, 1981*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.
- Geertz, Clifford. 2000. *La interpretación de las culturas*. Barcelona: Gedisa editorial
- Giard, Luce. 2000. Presentación de *La invención de lo cotidiano. I. Artes de hacer*, de de Certeau. México: Universidad Iberoamericana. Departamento de Historia. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente.
- Guber, Rosana. 2005. *El salvaje metropolitano. Reconstrucción del conocimiento social en el trabajo de campo*. Buenos Aires: Paidós.
- Guber, Rosana. 2012. *La etnografía: Método, campo y reflexividad*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.
- Hall, Stuart y Tony Jefferson. 2014. *Rituales de resistencia. Subculturas juveniles en la Gran Bretaña de Posguerra*. Madrid: Traficante de sueños.

- Iranzo, Consuelo y Marcia de Paula Leite. 2006. “La subcontratación laboral en América”. En *Teorías Sociales y Estudios del Trabajo: nuevos enfoques*. De la Garza (coord.). 243-267. España: Anthropos,
- Jaramillo, Miguel y Daniela Campos. 2019. *Contratos laborales en el Perú. Dinámica y determinantes*. Lima: GRADE (Documento de Investigación, 98).
- Manky, Omar. 2011. “El día después del tsunami. Notas para comprender a los sindicatos obreros peruanos en las últimas décadas del siglo XX”. *Debates en Sociología*: 36 (diciembre 1).
- Manky, Omar. 2014. “Democracia, crecimiento económico y sindicalismo en el Perú del siglo XXI. Continuidades y rupturas”. *Revista Latino-americana de Estudios do Trabalho*, Año 19, 31:195-228.
- Nugent, Guillermo. 2020. *La desigualdad es una bandera de papel. Antimanual de sociología peruana*. Lima: La Siniestra Ensayos, Fondo Editorial de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Parodi, Jorge. 1987. “Los sindicatos en la democracia peruana”. Colegio de México. *Estudios sociológicos*. Vol. 5,13: 3–32.
- PLADES. 2019. Informe. Situación de los derechos sindicales en el Perú 2014-2018. Lima: Perú.
- Poder Judicial. 2018. Boletín Estadístico Institucional, 15 de enero de 2021, https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/estadisticas/s_estadistica/as_estadisticas/as_documentos
- Puntriano, César. 2013. “Algunos Apuntes Socio Jurídicos Sobre El Desarrollo de La Sindicalización En El Perú Durante El Decenio 2000-2010”. *Athina. Universidad de Lima. Facultad de Derecho*: 19–35.
- Puntriano, César. 2018. Propuesta para la mayor eficacia de los fallos. Sentencias laborales. Jurídica. Suplemento de análisis legal de *El Peruano*. Segunda etapa, año 12.
- Scott, James. 2011. *Los dominados y el arte de la resistencia. Discursos ocultos*. México D.F.: Ediciones Era.
- Stallybrass, Peter y Allon White. 1986. *The Politics and Poetics of Transgression*. New York: Cornell University Press.
- Thévenot, Laurent. 2016. *La acción en plural: Una introducción a la sociología pragmática*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.
- Torres, Fernando. 2015. La promesa de bienestar: Trabajo y desarrollo laboral flexible en un supermercado de Lima. Lima: Instituto de Estudios Peruanos. Documento de Trabajo. 215. Serie Economía 56.
- Toyama, Jorge. 2005. “Impacto de las sentencias laborales del Tribunal Constitucional sobre el mercado de trabajo (2002-2005)”. *IUS ET VERITAS: Revista de la Asociación IUS ET VERITAS*, 30: 249–268.
- Toyama, Jorge y Juan Carlos Girao. 2013. “Relaciones sindicales actuales”. *Advocatus* 028:409-416.
- Villavicencio, Alfredo. 2012. “El modelo de relaciones colectivas peruano: del intervencionista y restrictivo al promocional”. *Revista de la Facultad de Derecho, PUCP*, 68:551-570.