

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



Transformaciones del mercado laboral peruano en la minería formal.
Evaluación de los casos Marcona y Cerro Verde

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Economía presentado
por:

Linares Cano, Claudia Abigail

Asesor(es):
Glave Testino, Manuel Augusto

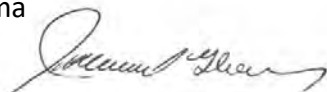
Lima, 2025

Informe de Similitud

Yo, Glave Testino, Manuel Augusto, docente de la Facultad de Ciencias Sociales de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) de la tesis/el trabajo de investigación titulado Transformaciones del mercado laboral peruano en la minería formal. Evaluación de los casos Marcona y Cerro Verde del/de la autor (a)/ de los(as) autores(as) Linares Cano, Claudia Abigail dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 9%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 19/08/25.
- He revisado con detalle dicho reporte y la Tesis o Trabajo de Suficiencia Profesional, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha: Lima, 22 de septiembre del 2025

Apellidos y nombres del asesor / de la asesora: <u>Glave Testino, Manuel Augusto</u>	
DNI: 08255676	Firma 
ORCID: 0000-0002-7294-7848	

A mis padres, por su confianza incondicional y al ocio que me permitieron siempre disfrutar.

A mi asesor que motivó este proyecto peculiar y por todas sus enseñanzas.

A los amigos, por las conversaciones largas y tendidas.

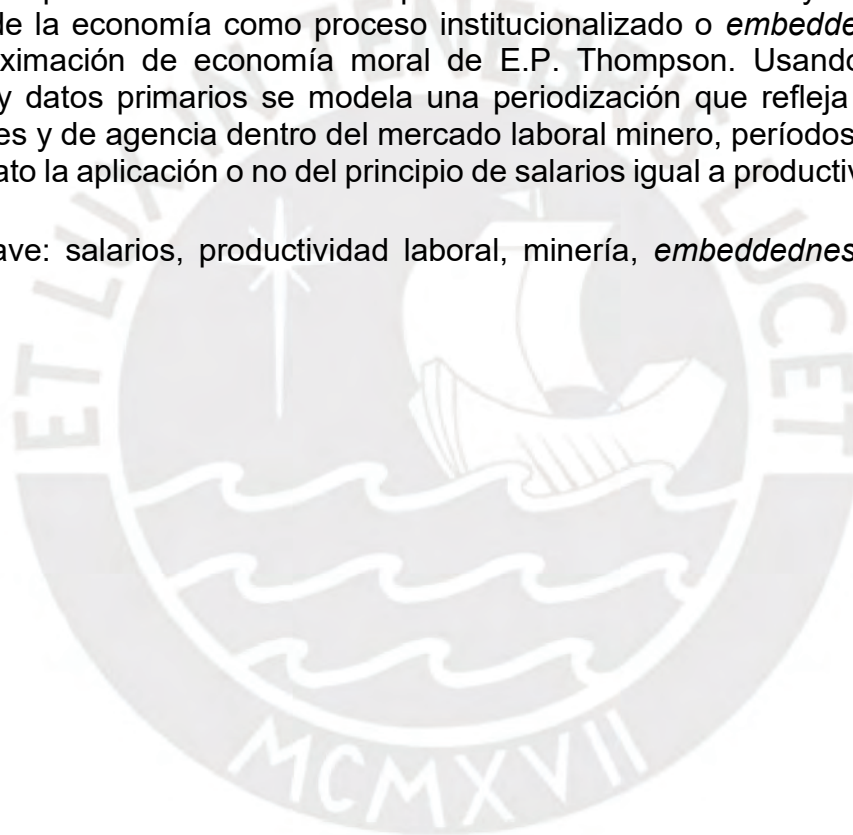
A la conciencia de la maleabilidad de la economía.



Resumen

La riqueza que se crea en un país se distribuye, principalmente, por dos vías: directamente, por los mercados de trabajo, e, indirectamente, por mecanismos tributarios. Desde la difusión del neoliberalismo en el Perú, tanto la protesta social como la investigación académica se han concentrado en la vía indirecta. En el caso minero, abundan investigaciones que abordan el canon minero y las externalidades del sector, pero escasean las que estudian su mercado de trabajo. Así, debido a la gran riqueza que discurre por el sector minero formal, sus altas productividades sumada a la importancia de la vía directa es que se decidió estudiar cómo funciona el mecanismo de distribución de riqueza por el mercado laboral minero. Regularmente, se aduce que la distribución por esta vía responde a un principio técnico: el salario pagará por la unidad aportada en la creación de la riqueza o, lo que es lo mismo, el salario iguala la productividad marginal. El presente trabajo no rechaza ese resultado, en cambio, se postula un marco teórico que lo absorberá como un caso entre otros posibles. La hipótesis se alimenta del pensamiento de Karl Polanyi respecto a la naturaleza de la economía como proceso institucionalizado o *embedded* conjugado con la aproximación de economía moral de E.P. Thompson. Usando bibliografía secundaria y datos primarios se modela una periodización que refleja los cambios institucionales y de agencia dentro del mercado laboral minero, períodos que tendrán como correlato la aplicación o no del principio de salarios igual a productividad laboral.

Palabras clave: salarios, productividad laboral, minería, *embeddedness*, economía moral



Índice

Introducción.....	1
1. Marco teórico	7
1.1. ¿Relación positiva entre productividad y salarios? La determinación de la participación salarial en la economía neoclásica	8
1.2. Evidencia empírica sobre la determinación salarial.....	12
1.3. Economía e Instituciones: una pieza compleja.....	15
1.4. <i>Embeddedness</i> y mercancía ficticia en la literatura	21
1.5. Enraizamiento y economía moral	25
2. Hipótesis	28
3. Metodología	32
4. Transformaciones del mercado laboral minero. Aportaciones a la lectura del Perú minero	35
4.1. El “nacimiento” de una mercancía ficticia. El Perú minero antes de 1968....	35
4.2. ¿Desmercantilizar mercancías ficticias? La primera fase del Gobierno Revolucionario de las Fuerzas Armadas 1968-1975.....	43
4.2.1. Enraizamiento moral del Estado	44
4.2.2. Mercado laboral minero: acción y moral de los trabajadores	51
4.3. La resistencia de las mercancías. Estabilizar y liberalizar 1975-1985.....	56
4.3.1. Enraizamiento moral del Estado	56
4.3.2. Mercado laboral minero: acción y moral de los trabajadores	61
4.4. Interregno: la dupla violenta de los años ochenta	65
4.5. Descomposición social. La mercancía a la intemperie. 1985-1990.....	68
4.5.1. Enraizamiento moral del Estado	68
4.5.2. Mercado laboral minero: acción y moral de los trabajadores	73
4.6. Argumentando desde la productividad. Consolidando la mercancía ficticia. 1990 al presente.....	75
4.6.1. Enraizamiento moral del Estado	75
4.6.2. Mercado laboral minero: acción y moral de los trabajadores	82
4.7. Balance preliminar de la evolución nacional del mercado laboral de la minería peruana	86
5. Casos.....	91
5.1. Cerro Verde	91
5.1.1. Régimen durante Minero Perú.....	92
5.1.2. Régimen durante Sociedad Anónima Cerro Verde	94
5.1.2.1. Mercado laboral minero	103
5.2. Marcona	110
5.2.1. Régimen durante Hierro Perú	111
5.2.1.1. Mercado laboral minero	113
5.2.2. Régimen durante Shougang Hierro Perú	118

5.2.2.1. Mercado laboral minero	122
Conclusiones	132
Referencias bibliográficas.....	139
Anexo	149
Anexo 1	149
Anexo 2	150
Anexo 3	151
Anexo 4	152
Anexo 5	154
Anexo 6	156
Anexo 7	157
Anexo 8	159
Anexo 9	161
Anexo 10	162
Anexo 11	163
Anexo 12	164
Anexo 13	166
Anexo 14	168
Anexo 15	170
Anexo 16	171
Anexo 17	172
Anexo 18	173
Anexo 19	174



Índice de tablas

Tabla 1 Interacción entre enraizamiento estatal y agencia o fortaleza laboral	31
Tabla 2 Índice de salarios reales en la minería y la industria, Perú 1967-1978.....	51
Tabla 3 Variaciones del jornal por obrero, del sueldo por empleado, del ingreso medio por trabajador y del producto medio, sector minero Perú 1969-1976.....	53
Tabla 4 Huelgas en el sector minero, Perú 1967-1979	55
Tabla 5 Número de organizaciones sindicales reconocidas, Perú 1968-1980	60
Tabla 6 Variaciones del ingreso medio por trabajador y del producto medio, sector minero Perú 1975-1985	63
Tabla 7 Variaciones del ingreso medio por trabajador y del producto medio, sector minero Perú 1985-1990	74
Tabla 8 Brecha en los ingresos por tipo de contrato (directo o contrata) en el sector minero según ocupación, Perú 2000 - 2019	80
Tabla 9 Prueba de raíz unitaria para el producto medio minero en el Perú, 1968-1990	88
Tabla 10 Prueba de raíz unitaria para el ingreso medio minero en el Perú, 1968-1990	89
Tabla 11 Prueba de cointegración entre la serie de producto medio y la serie de ingreso medio	90
Tabla 12 Casos de estudio	91
Tabla 13 Brecha en los ingresos por tipo de contrato (directo o contrata), Sociedad Anónima Cerro Verde 2016-2022	105
Tabla 14 Tasa de sindicalización, Sociedad Anónima Cerro Verde 2016-2022	105
Tabla 15 Variaciones del ingreso medio por trabajador y del producto medio, Sociedad Anónima Cerro Verde 2000-2022	107
Tabla 16 Prueba de raíz unitaria para el producto medio en Cerro Verde, 1999-2022	108
Tabla 17 Prueba de raíz unitaria para el ingreso medio en Cerro Verde, 1999-2022	109
Tabla 18 Prueba de cointegración entre la serie de producto medio y la serie de ingreso medio en Cerro Verde	110
Tabla 19 Indicadores de huelgas por empresa seleccionadas, 1969-1976	114
Tabla 20 Variaciones del ingreso medio por trabajador y del producto medio, Hierro Perú 1976-1989*	118
Tabla 21 Tercerización laboral en Shougang Hierro Perú 2010-2022	121
Tabla 22 Brecha entre el ingreso medio por trabajador en planilla y el pago medio del trabajador-contratista, Shougang Hierro Perú 2010-2022	122
Tabla 23 Variaciones del ingreso medio por trabajador y del producto medio, Hierro Perú 1999-2022*	131
Tabla 24 Interacción entre enraizamiento estatal y agencia o fortaleza sindical en el Perú minero, 1968 al presente	134
Tabla 25 Jornal medio, sueldo medio y producto medio (en miles de soles del 2007) en el sector minero, Perú 1968-1976	149
Tabla 26 Jornal medio y sueldo medio por área minera (en miles de soles del 2007), Perú 1968-1976	150
Tabla 27 Ingreso medio y producto medio (en miles de soles del 2007) en el sector minero, Perú 1968-1990*	151
Tabla 28 Trabajadores mineros directos e indirectos, Perú 1968-2022	152
Tabla 29 Tercerización en el sector minero, Perú 1968-2022	154

Tabla 30 Ingreso en el sector minero (en soles del 2007) según tipo de contrato y ocupación, Perú 2000-2019.....	156
Tabla 31 Huelgas en el sector minero, Perú 1967-2021*	157
Tabla 32 Trabajadores directos de la Sociedad Minera Cerro Verde, Perú 1992-2022*	159
Tabla 33 Trabajadores por contrata de la Sociedad Minera Cerro Verde, Perú 2017-2022	161
Tabla 34 Ingreso medio y producto medio (en miles de soles del 2007) en la Sociedad Minero de Cerro Verde, Perú 1999-2022*	162
Tabla 35 Pago medio por trabajador de contrata (en miles de soles del 2007) en la Sociedad Minero de Cerro Verde, Perú 2017-2022*	163
Tabla 36 Trabajadores directos de minería en Marcona, Perú 1975-2022.....	164
Tabla 37 Producto, remuneración y pago a contratas (en millones de soles del 2007), minería en Marcona 1975-2022*	166
Tabla 38 Ingreso medio y producto medio (en millones de soles del 2007), minería en Marcona 1975-2022	168



Índice de gráficos

Gráfico 1 Evolución del número de trabajadores directos en el sector minero, Perú 1968-1990	70
Gráfico 2 Evolución de la PEA total en el sector minero, Perú 1970-1990	71
Gráfico 3 Tercerización en el sector minero, Perú 1970-1990.....	72
Gráfico 4 Tercerización en el sector minero, Perú 1993-2022.....	79
Gráfico 5 Huelgas en el sector minero, Perú 1991-2021	84
Gráfico 6 Horas pérdidas (en miles) en el sector minero, Perú 1991-2021	84
Gráfico 7 Precio del cobre (\$ por libra) cotizado en LME, 1977-2022	94
Gráfico 8 Número de trabajadores en planilla, Sociedad Anónima Cerro Verde 1992-2022*	96
Gráfico 9 Evolución del ingreso medio anual (en miles de soles del 2007) de los trabajadores directos, Sociedad Anónima Cerro Verde 1999-2022.....	97
Gráfico 10 Evolución de la producción de cobre de Cerro Verde (en millones de soles del 2007) y el precio internacional del cobre (dólar por libra), 1999-2022	98
Gráfico 11 Evolución del precio del hierro (\$ por libra), 1984-2022.....	116
Gráfico 12 Trabajadores en planilla en Marcona 1975-2022*	117
Gráfico 13 Utilidades netas después de impuestos (en millones de soles del 2007) de Hierro Perú 1975-1989	119



Índice de figuras

Figura 1 Movilización en 2017, Arequipa.....	99
Figura 2 Comunicado de SHP* sobre las causas de las utilidades obtenidas en el ejercicio 2020	124
Figura 3 “Iglús” en los que se alojaban los trabajadores dentro de la mina durante el reinicio de actividades económicas.	125
Figura 4 Declaración jurada que los trabajadores debían firmar para poder retirarse del centro de labores	126
Figura 5 Comunicado de SHP sobre el proceder del sindicato	127
Figura 6 Trabajadores de confianza en Cerro Verde.....	170
Figura 7 Desayuno en Cerro Verde.....	171
Figura 8 Organigrama Shougang Hierro Perú	172
Figura 9 Proceso de producción de Shougang Hierro Perú	173
Figura 10 Resolución de Sunafil sobre el caso de SHP durante la pandemia.....	174



Introducción

La economía, entendida como el proceso institucionalizado de interacción que sirve a la satisfacción de las necesidades materiales, forma parte vital de toda sociedad humana.

Karl Polanyi (1994, p. 104)

It is difficult to re-imagine the moral assumptions of another social configuration. It is not easy for us to conceive that there may have been a time, within a smaller and more integrated community, when it appeared to be "unnatural" that any man should profit from the necessities of others.

[Es difícil reimaginar los supuestos morales de otra configuración social. No nos es fácil concebir un tiempo, al interior de una comunidad más pequeña e integrada, en el que pareciera "antinatural" que cualquier hombre pudiera beneficiarse de las necesidades de los demás].

E.P. Thompson (1971, p. 131)

El sector minero se caracteriza por su escasa capacidad de absorción de mano de obra, su empleabilidad total —esto es, contratados directa e indirectamente— ronda entre el 1 y 2% de la PEA nacional. Aquello podría sugerirnos como de limitado interés para el estudio de la dinámica laboral. No obstante, hay dos temáticas principales relativas a la cuestión laboral del sector minero sobre las que la investigación se ha ocupado profusamente.

Por un lado, la minería ha jugado en el país un papel central en la formación del mercado laboral. A saber, un mercado laboral no es una institución necesaria, en el sentido de que sea un debe ser sin importar el tiempo (atemporal) ni el lugar (a-espacial), sino que se forma y se constituye en una realidad contingente en la cual el factor determinante se ejerce desde una agencia parcialmente consciente en conjunción con configuraciones subyacentes del plano material en cuestión.

Un mercado laboral, tal como lo entendemos, funciona siempre que exista una masa humana dispuesta, voluntaria o forzosamente en cuanto carece de otras opciones, a transar el resultado o producto de su fuerza laboral —obtenido en su participación en el proceso de producción con otros factores de producción— por un precio, lo que llamamos remuneración, salario, sueldo, etc.

En escenarios donde se centralizaron y dividió tajantemente la propiedad sobre los factores productivos, de forma que se empezará a identificar clases sociales según su posesión económica —latifundistas, poseedores de tierra; proletarios, quien solo tenía su prole, o trabajadores, quien solo tenía su fuerza de trabajo; y capitalistas,

propietarios del capital—, la constitución de un mercado laboral sucedió como un resultado del proceso de acumulación originaria del capital o por procesos importados de acumulación, el cual a su vez se realizó por acción política.

Mientras que en no todos los países ocurrió el proceso de separación endógenamente, fue entonces que en aquellos el capital se impuso como un factor exógeno: las condiciones para su reproducción, la existencia de un mercado laboral, no operaban (Dore, 1988), en consecuencia, fue necesaria aún una política empresarial y estatal activa para abastecerse de mano de obra (aunque no, necesariamente, para formar un mercado interno, la otra dimensión del trabajador).

Los esfuerzos primigenios para ello partieron, precisamente, de los empresarios mineros: el enganche, el *enclosure* en Cerro de Pasco, la competencia salarial con el jornal agrícola, la huachaca, entre otros. Dado que la minería se asienta en aglomeraciones minerales mas no poblacionales, alejado en general de los núcleos urbanos, se enfrentó a la urgencia de movilizar masas poblacionales y, dado que se encontraba en el medio de una nación mayormente rural, en unas serranías dominadas por las haciendas y las comunidades, estructuras esencialmente autosuficientes, en tiempos donde la relación persona-tierra no se desbordaba, el imperativo era también de modernizar las relaciones de producción de las que participaban la población circundante.

Esos movimientos desde el empresariado extranjero, que a causa de su capital pudieron desarrollar y explotar los yacimientos que los nacionales se privaron, no estuvieron exentos del condicionamiento de los sistemas agrarios que rigieron la actividad principal de su mano de obra y, semejantemente, la demanda laboral minera revolvió las dinámicas agropecuarias y contribuyó a la diferenciación campesina (Assadourian et al., 1980).

Por otro lado, su movimiento sindical ha estado a la vanguardia: la disposición particular de la reproducción y la producción en un mismo ámbito infundió la formación de comités de mujeres y las luchas más allá de lo salarial; inspiró y convocó a compañeros de otros rubros económicos; activó políticamente a campesinos (Bonilla, 1974); y se jactó de su papel decisivo durante las huelgas generales de la segunda mitad del siglo XX.

Si bien en este respecto es un elemento representativo de la tendencia global, la especificidad local junto a la influencia que irradió ha animado a sendos

investigadores, de los que resalta su producción académica en este campo Denis Sulmont para el siglo que nos precede y Omar Manky para los 2000s.

Bajo estos dos campos de estudio, se reconoce la minería como candidata relevante para explorar el mercado laboral. En particular, se propone explicar los mecanismos de la determinación salarial en el sector minero y redimensionar la validez de la proposición de igualdad entre salarios y productividad laboral. Ahora, qué período se busca estudiar y por qué.

Una gran ausencia de la investigación realizada es el período de la dictadura militar de los setenta que rigió por más de una década, a pesar de su riqueza experimental y disruptiva institucional. Ante este silencio, las incertezas sobre el mismo han conducido a la polarización en la construcción de narrativas históricas.

En la primera fase de este gobierno, para el cual el mercado laboral ya estaba mayormente consolidado sin implicar que este haya sido homogéneo a lo ancho y largo del país, se establecieron dispositivos legales favorables a los trabajadores, se nacionalizó gran parte de la gran y mucho de la mediana minería acompañado de la implementación de la Reforma Agraria.

Permeando estas innovaciones a los períodos sucesivos, no dejaron de ser objeto de contrarreforma y se diluyeron con los consecuentes mandatos hasta que, en los noventa, en un país que apenas superaba la tormenta de las múltiples crisis y una sociedad movilizaba que palidecía padeciente de agotamiento y estigma, se aplicó el batacazo final.

El ajuste estructural dado durante el Fujimorato estuvo interesado en promover la competitividad de la minería tal que proveyera de las divisas necesarias para subsanar la deuda externa y, así, revertir la condición de paria que había adquirido el país. En tanto la competitividad de un sector está asociada a los costos y a la productividad de los factores de producción (*grosso modo*, capital y trabajo)¹, el ajuste de los noventa instauró un marco flexible en el que se desarrolle el mercado laboral, incluyendo, y en particular, el minero.

¹ Chacaltana & García (2001) derivan esta afirmación partiendo de la definición de costo medio laboral ($Costo\ laboral/Producción\ total$) y dividen ambas partes entre la cantidad total de trabajadores tal que el primer miembro, $Costo\ laboral/Trabajadores$, es un proxy del salario y, simétricamente, el segundo miembro, $Producción\ total/Trabajadores$, es un proxy de la productividad marginal (productividad aparente, como le llaman los autores).

En este sentido, en el caso especial del sector minero, han acaecido una serie de transformaciones en las relaciones laborales (transformaciones espoleadas por la reforma formal) tales como el uso extensivo de contratistas (pues, ya se usaban en períodos previos, al menos desde los años cuarenta), jornadas laborales redefinidas bajo el sistema *roster*, inestabilidad laboral, la transferencia de los gastos de reproducción a la familia minera e incluso la introducción, bajo la política de responsabilidad corporativa, de cuotas locales. Todo ello desenvuelto, además, en un proceso de segmentación laboral —ya en desarrollo a mediados del siglo pasado (Dore, 1986)— y con la reintroducción de capital transnacional que implicó la privatización del sector y el ocaso de la banca de fomento respectiva.

Estas mutaciones institucionales de fase a fase nos invitan a investigar sus impactos sobre el mercado laboral, pero más allá de simplemente descansar sobre una tradición que se ha abocado por la minería y lo laboral en hechos particulares, el sindicalismo o la formación primigenia, la relevancia que encierra su estudio para la minería es doble.

Debe sernos claro que la distribución del producto de una nación o de un sector fluye por dos caminos, uno que es indirecto ejecutado mediante la intervención estatal —impuestos, canon, regalías, derechos—, y otro que llamamos directo o endógeno que sucede al interior del sistema laboral —productividad, pugna distributiva, tasa salarial—². Se ha tratado extensamente las últimas décadas la primera vía, he ahí los documentos e investigaciones sobre comunidades campesinas, canon, tributación y conflictos socioambientales, eclipsando la vía directa.

Además, a pesar de la casi nula extrapolación del asunto en un país agudamente informal, el desvelamiento de la vía directa en la gran y mediana minería nos permite tener una imagen del lado moderno de la economía, caracterizado por productividades altas y relaciones salariales, y de empresas con una influencia desproporcionada en la evolución de los indicadores macroeconómicos. Una influencia que le permitió el título de actividad esencial durante la Covid-19 en términos difíciles para su fuerza laboral y no revertidos del todo hasta el momento en que se redacta este documento.

² Los encadenamientos (hacia atrás y hacia adelante) multiplican y distribuyen la riqueza entre sectores, pero, finalmente, será la distribución realizada por los mercados de trabajo o por acción impositiva del Estado.

Es así que la propuesta de investigación que procede es el estudio de la transformación, desde el período del autodenominado Gobierno Revolucionario de las Fuerzas Armadas hasta el presente, de los mecanismos que reparten la riqueza en el mercado laboral minero.

Junto a los hitos de la minería nacional, la denominación que lleva la fuerza de trabajo ha cambiado y refleja las relaciones de producción que mantiene con la mina y sus operadores en cada estadio. En algún momento, durante la colonia, este se llamó “mitayo”, situando el trabajo realizado como un pago para la Corona; luego, “campesino” o proletariado andino” que evocaba a una fuerza de trabajo no capitalista pero que participa del mercado laboral; posteriormente, “proletariado” o, simplemente, “trabajador” que apuntaba a una relación salarial plenamente y se construyó con auge de campamentos mineros integrales; finalmente, hoy nos encontramos con términos como “colaborador” y “contratistas” que suponen relaciones que combinan aspectos extra-salariales y salariales. Esto es que las condiciones materiales modifican a la fuerza laboral y esto, a su vez, modifica las relaciones laborales.

Modificadas las relaciones laborales, modificado el sistema de retribución, en consecuencia, modificada la distribución del producto por la vía directa. Un contrapunto que emerge es corroborar si se cumple la relación positiva entre productividad y salarios, con resultados divergentes en la evidencia empírica y la teorización, que supone la determinación técnica de las remuneraciones.

Más que recogerlos en un estructuralismo puro que cancela toda agencia, haciendo del individuo un mero reflejo de su materialidad, nuestro análisis se complementa con la comprensión de cómo las condiciones macros han sido procesadas por los actores particulares, de forma que de la interacción entre ambas dimensiones nos expliquemos los distintos sistemas de retribución resultantes.

Finalmente, la estructura del contenido parte de la presentación del marco teórico el cual se ha elaborado a modo de revisión bibliográfica y permitiendo el diálogo entre teorías que intentan explicar, por un lado, la determinación de los salarios, y, por otro, la interacción entre instituciones y economía. Tras ello, introducimos la pregunta de investigación junto con la hipótesis. A continuación, se expone la metodología y las fuentes usadas.

Entonces, se aborda una revisión histórica general del mercado laboral minero que nos servirá para determinar el tipo de enraizamiento moral del Estado en cada época, el primer elemento de nuestra hipótesis para explicar el mecanismo de

distribución de la riqueza. Además, con la información disponible a nivel nacional, se evalúa limitadamente nuestra hipótesis. Luego, en la elaboración de los casos particulares, se desarrolla el análisis del comportamiento de la fuerza laboral, para que en interacción con el enraizamiento expliquemos la trayectoria de las remuneraciones. Para cerrar, se presentan las conclusiones y reflexiones finales.



1. Marco teórico

En los párrafos introductorios ya hemos adelantado el objetivo de esta investigación, el mercado laboral del sector minero. Por lo tanto, es importante comprender este concepto básico de la teoría económica contemporánea y medular para el desarrollo posterior de este estudio.

Brevemente, los elementos esenciales para analizar un mercado en sentido amplio son tres: la oferta, la demanda y el precio. Al estrechar el mercado con el apellido laboral, entonces, la denominación respectiva es Población Económicamente Activa (PEA); empresas; y salarios, remuneraciones, jornales, etc. En teoría, el precio del mercado es la resultante que condensa la interacción de la oferta y la demanda.

En este sentido, lo relevante de un mercado es identificar cómo se ha llegado a cierto nivel de precios, cuáles han sido las estructuras que atraviesan las relaciones entre trabajo y capital, las relaciones al interior del trabajo y del capital, así como el carácter de las partes.

Es decir, aplicándolo para el caso laboral minero: ¿cuáles son las instituciones y estructuras que moldean, habilitan y restringen este mercado y a sus fuerzas?, ¿cómo ha cambiado la condición del trabajador minero y la de sus interlocutores?, ¿cómo son las relaciones de producción y laborales?, finalmente, ¿cómo es la distribución del producto?

Esta propuesta analítica excede la respuesta por defecto de la economía estándar sobre la determinación de la participación salarial. En realidad, la reta, aunque no la omite del todo, sino que la alía con perspectivas institucionalistas, especialmente, con la lectura de Karl Polanyi complementando con el enfoque de la economía moral representando en E.P. Thompson.

Dado estos términos, a continuación, este capítulo será un bloque que dialécticamente construirá un marco teórico integral y coherente para aproximarse al mercado laboral minero. Empezaremos por la propuesta por *default* de la teoría económica, es decir, la determinación técnica de los salarios; luego, nuestro apoyo institucional se constituirá a modo de síntesis entre la mirada de la Nueva Economía Institucional (NEI) y la de Karl Polanyi; por último, desarrollaremos el concepto de *embeddedness* utilizando el enfoque de economía moral de E.P. Thompson. Alternaremos las dos primeras partes medulares con un repaso bibliográfico aplicativo.

Esta sección nos será útil para presentar el marco analítico consolidado que funciona a modo de hipótesis en el capítulo 2.

1.1. ¿Relación positiva entre productividad y salarios? La determinación de la participación salarial en la economía neoclásica

El producto se agota en los pagos a los factores de producción, esa es una identidad básica en una sociedad de mercado³. La cuestión arriba sobre cómo se determina la distribución de los pagos o deducir la participación salarial donde el resto sería el pago a los factores menos el trabajo. También se puede analizar el pago a cada subgrupo de cada factor de producción, para lo cual, adelante en este subcapítulo, abordaremos los postulados elementales del enfoque de segmentación laboral.

Estrictamente, para el modelo de competencia perfecta, asumiendo todos sus supuestos⁴, el equilibrio se realiza con la igualdad entre productividades marginales o rendimientos de cada factor con el correspondiente pago a susodicho factor. Es una relación exclusivamente técnica donde la dirección de causalidad es desde la productividad hacia los pagos porque a mayor productividad, mayor creación de valor real y, por lo tanto, mayores niveles de producto a distribuir, atravesado por la cantidad relativa de ese factor en el mercado. La productividad no es más que la parte adicional que agrega un factor para la creación del producto en cuestión.

De esto se deduce que debería observarse empíricamente una correlación positiva entre tasas de crecimiento de la productividad y la de los pagos. Prueba que se tiende a realizar con variables *proxys*, al prescindir de una medida fidedigna del aporte individual a la producción y ante la interrogante sobre si la producción en conjunto de las fuerzas laborales es comparable a su capacidad de producir por separado. En breve, la dificultad surge por la discutible existencia de una medida de productividad aislable y monetizable invariablemente. De esto se sigue que no habría algo así como productividad laboral con la cual emparejar un nivel salarial.

Si nos atenemos a la lectura de los clásicos, esta es que la creación de valor es exclusiva del factor trabajo o los trabajadores porque esta fuerza es la única capaz

³ Concepto que usa Karl Polanyi (1957; 2007) para caracterizar el predominio del intercambio bajo mercados formadores de precios como forma de ordenar las relaciones sociales dispuestas a la producción.

⁴ Estos son un gran número de compradores y vendedores, productos homogéneos, y ausencia de fallas de mercado (información perfecta y libre entrada y salida de empresas).

de transformar las materias inertes utilizando la técnica y tecnología provista⁵, podemos reformular lo dicho previamente como una correlación positiva entre la tasa de crecimiento del producto y la de la participación salarial. Bajo los clásicos, no existe cambio en el nivel de producto sin cambio en la cantidad o productividad del trabajo.

Pero vamos a levantar algunos supuestos. En el modelo keynesiano se agrega al análisis imperfecciones de mercado y rigideces, estas median o distorsionan, en la expresión neoclásica, la transmisión de los aumentos de productividad en los salarios. Las principales rigideces trabajadas en el marco del keynesianismo son la sindicalización, la resistencia a la baja de los salarios y el salario mínimo, variables que permiten sumar la dimensión social del asunto resquebrajando un reparto que se guía por principios técnicos-objetivos, al menos en apariencia.

Entonces, lo que tiende a extrapolarse de un modelo abstracto, en los hechos le subyacen fenómenos como el poder con sus consecuentes relaciones asimétricas entre los factores involucrados en la producción y los límites biológicos que exige un mínimo para reproducir sus fuerzas productivas. Solo se repone lo que siempre ha estado, pero se veía en el análisis más estrictamente ortodoxo. La respuesta de este lado ha sido reinterpretar, auxiliados desde la NEI, estas partes de la realidad como imperfecciones que distorsionan el mercado puro descrito en teoría como si aquellas pudieran o debieran suprimirse por su “ineficiencia”.

Por su parte, Gary Becker (1993), estableció y popularizó el concepto de “capital humano” para referirse al trabajador en analogía con el capital monetario, en tanto ambos rinden ingresos y otros productos útiles, se invierten sobre ellos y se deprecian en el tiempo. Esta categoría permite explicar las diferencias salariales al comprender que la masa laboral no es homogénea, a su vez puede suprimir la necesidad de acudir a razones institucionales o de relaciones de poder pues el trabajo ya solo es sencillamente otro tipo de capital y no incorpora en sí una posición social o esta es expresada tan solo en factores educativos, etarios y relativos a la salud física y mental en tanto impactan sobre la productividad de los trabajadores.

Asimismo, Becker (1993) identifica en las remuneraciones, que entre otras cosas agrupa los salarios y los gastos en entrenamiento y capacitación, un instrumento de política intraempresarial para elevar las productividades laborales. En

⁵ La fuente de la riqueza, se entiende, es la fuerza de trabajo. Entonces, es natural proponer que todo capital es trabajo muerto.

consecuencia, la direccionalidad en la relación entre productividad y salarios se invierte y la determinación de los salarios puede estar previendo expectativas en el comportamiento del otro agente. Esta observación es parecida al mecanismo que opera en el modelo de salarios de eficiencia (Shapiro & Stiglitz, 1984), donde los salarios son mayores al costo de oportunidad del empleado, con el fin de guarecerse de las asimetrías de información que condicionan el rendimiento del trabajador.

Siguiendo el último párrafo, los salarios permanecen endógenos, no obstante, dado un nivel de rendimiento anhelado, aunque se rompe con la relación técnica. De esta forma, se rebate la principal deducción neoclásica sin incluso adicionar capas a la cuestión como sucede desde una perspectiva keynesiana, sino solo como consecuencia de un *homo economicus* “oportunista”, en términos neoinstitucionales.

Otros enfoques ahondan en los motivos institucionales para comprender los repartos de plazas laborales e ingresos asociados, entre ellos el *corpus* teórico de la segmentación laboral. Este destaca mecanismos de formación salarial diferenciados que operan dependiendo del submercado donde se participe entre los cuales existen barreras de movilidad (Fernández, 2010).

La forma más genérica modela un mercado dual donde en el primario la determinación salarial se da por normas administrativas e institucionales. En este, se fija el salario elevadamente para promover la estabilidad laboral, por ejemplo, entre otros objetivos determinados desde la empresa; mostrando la acción activa de ellas. Mientras que en el llamado mercado secundario lo que funciona sí sería la competencia y esquemas laborales desregularizados (Neffa, 2008).

Esta teoría sostiene que la productividad del trabajo depende de la capacitación y las ganancias de capital humano asociadas al puesto más el capital humano acumulado individualmente. Además, la probabilidad de insertarse en uno u otro mercado (el primario o el secundario) guarda relación con el capital humano obtenido individualmente junto a otros tipos de capital, dígame capital social, por ejemplo. Así, se genera una retroalimentación entre las características que te permiten acceder a un puesto y las ganancias asociadas al puesto (Fernández, 2010). De esta manera, una de las tesis de la teoría es que no hay una correlación transversal entre productividad y salarios, sino que la correlación es entre el puesto laboral y el salario. Mas, en el mercado primario se hallarían relacionados la productividad laboral con pagos extrasalariales, debido a que esta porción del mercado se caracteriza por dar

espacio a la iniciativa y la creatividad, relaciones informales ausentes en el mercado secundario (Janssen, 2005).

Por último, la segmentación se origina tanto por cambio tecnológico como por reglas institucionales motivadas por una activa acción empresarial. Los motivos discurren entre, por un lado, dividir la fuerza laboral para el debilitamiento de la acción sindical, por otro lado, porque la división permite alcanzar un equilibrio entre la adaptabilidad a las fluctuaciones de la economía —que, sin embargo, no implica que la segmentación sea un fenómeno coyuntural sino más bien estructural, de manera que en los ciclos económicos los segmentos no desaparecen, sino lo que se ajusta es el número de mano de obra por segmento— y el aprovechamiento de las ventajas de organizarse bajo empresa ante la incertidumbre del mercado (Neffa, 2008). En este sentido, Dore (1986) sostiene que la segmentación laboral en el mercado laboral minero empieza a gestarse junto con la técnica de cielo abierto.

Joan Robinson (1936) introduce el término “paro encubierto” para economías en las que la adopción de empleos por los trabajadores no les permite lograr su máximo rendimiento, esto es que hay subutilización de factores productivos o desempleo en términos de producto. De esta manera, en economías afectadas extensamente por paro encubierto, los ingresos recibidos por una ocupación no necesariamente se relacionan con la acumulación de capital humano que deriva en ciertos niveles de productividad. Esta argumentación también es compartida por Frank Hahn citado en Figueroa (1993). De nuevo, sin recurrir a la multidimensionalidad del asunto, sin mercados segmentados e incluso en el marco del capital humano, la correlación positiva entre las series de ingresos y productividades no aplica en un mundo de subempleo.

Luego, en una discusión en la que Robinson también participó, se desarrolló la controversia del capital, por la que se cuestionó la retribución que se le daba a este factor de producción al existir simultaneidad en su determinación. Amit Bhaduri (1969) demuestra analíticamente, partiendo de la identidad producto igual a los factores de producción multiplicados por sus precios respectivos, que, si se omiten el supuesto de sustitución perfecta entre factores y el supuesto de tomador de precios de los factores, la rentabilidad del capital no responde al producto marginal del capital exclusivamente.

Entonces, Bhaduri (1969) argumenta que “the separation between “production” and “distribution” is an artificial” [la división entre “producción” y “distribución es artificial] y, en cambio, la distribución del producto esperada o garantizada a cada

factor se da por las relaciones de poder sostenidas por los capitalistas sobre los trabajadores. Esta distribución previa condiciona el nivel de inversión en capital sin que el rendimiento productivo posterior de este impacte sobre la parte que obtiene del producto. Así, la distribución del producto es un asunto de economía política, no explicable tan solo por un criterio técnico.

Revisado unos pocos autores y corrientes, se amontonan las preguntas alrededor, relativizan y suavizan la máxima previa sobre el pago a los factores es coherente con su productividad. Solo desde definir una de las variables de la ecuación, la problematización se alza porque ¿es posible decir cuánto aportó cada cual?, ¿no serán sus fuerzas combinadas origen de algo distinto al de cada una por separado?

Y si bien pudiéramos medir la productividad individual, el panorama macro de un subempleo patente nos interpela de nuevo porque el pago recibido difiere del rendimiento potencial.

Salvada la objeción, centrándose en relaciones entre plazas laborales e ingresos, la segmentación laboral nos embarga, pues las reglas ordinarias no se prolongan a todos los submercados: la institucionalidad que rige la distribución se ajusta bajo la activa política empresarial.

Bhaduri también nos introduce a las cuestiones relativas a la economía política, así, retomar la política nos redirige a la dimensión de poder, así como la social e incluso la biológica.

Lo que queda por concluir es que no basta la formulación que abrió esta sección para explicar la determinación salarial, hace falta introducir a las instituciones que permean al mercado laboral y son dúctiles de brindar aún un espacio a la correlación positiva entre remuneraciones y productividades.

1.2. Evidencia empírica sobre la determinación salarial

En esta sección, antes de continuar, realizaremos una breve revisión bibliográfica sobre la determinación salarial que ejemplifica en gran medida la discusión que abrimos previamente. Para este fin, recogeremos las conclusiones principales de la literatura sobre la relación entre salarios y productividad.

Comenzamos con un documento de trabajo de Saavedra (1999), un análisis sobre el mercado de trabajo antes y después de las reformas estructurales en Perú. En este muestra para años seleccionados entre 1985 y 1997 que las desviaciones de los salarios se explican por desviaciones de la productividad, ambos respecto a la media nacional, evaluado para diez (10) sectores.

Asimismo, para los mismos sectores en un arco temporal que va de 1991 a 1997, las desviaciones en la tasa de crecimiento de la productividad y la de los salarios, respecto a las medias nacionales, se corresponden positivamente. De esta forma, sentencia que “el hecho saltante es que se encuentra una relación positiva clara entre productividad y salarios en todos los períodos” (Saavedra, 1999).

Strauss & Wohar (2004) se adentran en la cuestión mediante un estudio a nivel de la industria manufacturera para Estados Unidos entre 1956 y 1996, encontrando una relación estable bidireccional de largo plazo entre salarios y productividad, aportando evidencia para el enfoque de salarios de eficiencia de Shapiro & Stiglitz y, a su vez, a la eficiencia de los mercados laborales. Esto no confirma, no obstante, que un incremento en productividad afecte positivamente en los salarios.

Una investigación de la CEPAL del 2022 (González et al., 2022) explora el asunto para la industria manufacturera, pero en México e incluyendo el impacto de productividades de localidades vecinas sobre los salarios reales. Encuentra que efectivamente las productividades locales y de regiones vecinas tienen impactos positivos sobre las remuneraciones.

Hallazgos distintos son desarrollados por Stanbury & Summers (2020) quienes, entre otras tendencias macroeconómicas de las últimas décadas, estudian la caída en la parte del producto que corresponde al trabajo. Mientras que son enfáticos en recordarnos que “[i]n a classically competitive labor market, workers’ pay is determined by the marginal product of labor within their labor market, and there should be no correlation between a worker’s pay and their firm’s or industry’s performance” [en un mercado de trabajo clásicamente competitivo, la paga de los trabajadores es determinada por el producto marginal del trabajo correspondiente a su mercado de trabajo, y no debería existir correlación entre la paga de los trabajadores y el rendimiento de la empresa o industria respectiva]. De existir esta última correlación, se nos estaría sugiriendo una distribución del beneficio.

Encuentran que la dispersión salarial entre industrias ha caído, la que antes era obtenida por rentas disponibles en sectores altamente competitivos, y también la prima salarial recibida desde los sesenta. Las rentas disponibles, argumentan, no han desaparecido, pero sí la correlación entre las series. Además, muestran que la evolución de las primas salariales explica la caída de la parte de la riqueza que va al trabajo.

Finalmente, argumentan que el poder de negociación de los trabajadores, entendido como la capacidad para incrementar su participación en la distribución, ha declinado y afectado negativamente la parte de la riqueza que se distribuye a los trabajadores.

La debilidad sindical, reflejada en tasas de afiliación decrecientes (de alrededor del 30% en los años cincuenta a 6% en los últimos años), se debería a menor soporte estatal a los trabajadores (cambio institucional); el mayor poder del accionario empresarial (cambio intrafirmas) cortando costos laborales y subcontratando; y cambios en las condiciones económicas por innovaciones y el libre comercio.

En el mismo sentido, Félix & Pérez (2003) hallan que la dinámica entre los salarios y la productividad laboral para la economía argentina en un arco temporal de 70 años partiendo desde los treinta no es constante en el tiempo.

Es por esta inconsistencia que realizan un ejercicio analítico partiendo de un enfoque marxista: la hipótesis es que las configuraciones del conflicto de clases es lo que determina el salario y no un mecanismo formalista como la productividad. Entonces, retoman la distribución del ingreso como un resultado estratégico en medio de la pugna distributiva, donde del lado del capital se persigue ampliar la brecha entre productividad y pagos a la fuerza de trabajo. Así, se explican separadamente las evoluciones de estas series, ciertamente con encuentros en el camino.

Asimismo, un balance realizado por Van Biesebroeck (2015) para la OIT patentada una creciente desconexión en las trayectorias de la productividad y los ingresos laborales para países desarrollados y no desarrollados, así como una menor participación de los salarios en el ingreso.

Entonces, provee de una revisión de marcos teóricos que explican la necesaria relación íntima de estas series, en cambio otorga un papel importante a mínimos salariales institucionales, al poder de negociación y a la capitalización de la fuerza laboral. Además, resalta la incoherencia de buscar un indicador de productividad a nivel individual cuando los productos confluyen por los esfuerzos de equipos laborales.

Retomando la economía estadounidense, Bivens & Mishel (2015) señalan la creciente brecha entre la productividad y las remuneraciones desde los años setenta al 2014. A pesar del crecimiento en 72.2% de la productividad en estas décadas, no se ha distribuido la riqueza creada entre el trabajador promedio estadounidense (la

compensación por hora en el mismo período ha experimentado un crecimiento de 8.7%).

Una porción cada vez mayor de la riqueza, encuentran, se concentra en lo más alto de la escala salarial. Son explícitos en reconocer que las mayores productividades son un factor importante del bienestar, pero deben existir “policies that reconnect productivity growth and the pay of the vast majority” [políticas que reconecten el crecimiento de la productividad y la retribución de la gran mayoría].

Por su parte, Livia & Molinari (2018) estudian la causalidad en la dupla productividad laboral y salarios para el sector manufacturero peruano entre 2008 y 2015 encontrando una débil elasticidad ante choques de productividad sobre los salarios, la que explican por la alta prevalencia de trabajadores informales.

1.3. Economía e Instituciones: una pieza compleja

Para comprender los mecanismos de la determinación salarial, lo que nos ocupa a continuación es adentrarnos en el territorio institucional.

No es gratuito adentrarnos en este campo. El levantamiento de supuestos, realizado en el subcapítulo 1.1, muestra a nivel teórico la relatividad de la correlación positiva entre remuneraciones y productividad laboral. Este levantamiento de supuestos equivale a incluir en el análisis las fallas de mercado, las mismas que deben su existencia a arreglos institucionales. De la misma forma, los supuestos de los modelos funcionan a razón de instituciones teóricas no siempre explicitadas.

Entonces, la realidad logrará los resultados de los modelos cuando se ejecute bajo las instituciones que reproducen los supuestos respectivos. Cuando aquello no sucede, suelen querer integrarse a la realidad a modo de política normativa. La cuestión es que las instituciones permean la economía real y la economía teórica, aunque esta última no sea siempre explícita al respecto.

En la economía, formalmente, se identifica una primera escuela que aborda las instituciones, el viejo institucionalismo, caracterizado por el análisis descriptivo no sistematizado. Una segunda escuela de gran relevancia integrará las instituciones a la escuela neoclásica con la simiente de Ronald Coase y Douglass North. Este nuevo enfoque se conoce bajo el título de Nueva Economía Institucional (NEI).

La NEI se define por reconocer la importancia de las instituciones y, lo que la diferencia, por estudiar el cambio y la instauración de ciertas (y no otras) instituciones con las herramientas de la teoría neoclásica (Williamson, 2000).

En esta perspectiva, las instituciones son, su razón de ser es ser soluciones a ciertos problemas económicos (North, 1990) y, a pesar que debido a los costos de transacción y la racionalidad limitada, todo arreglo institucional es defectuoso, siempre que sea tomado bajo el ánimo de un *homo economicus* y sujeto a esas restricciones, seguiría siendo el más eficiente, el óptimo (Williamson, 2000). En esta misma línea, Alehian se recogía en una corriente de darwinismo social al sugerir que “[the] ubiquitous competition would weed out inferior institutions and reward by survival those that better solve human problems” [la omnipresencia de la competencia elimina a las instituciones inferiores y recompensa con la supervivencia a aquellas que mejor resuelven los problemas humanos] (North, 1990).

La definición de instituciones de la NEI, apuntalada por Douglas North (1990), dice que ellas son las reglas formales e informales del juego en una sociedad o, si se prefiere, son los instrumentos que restringen y moldean la interacción humana, en consecuencia, estructuran incentivos en el intercambio humano. En otras palabras, bajo el marco institucional es que los agentes económicos toman decisiones, pues aquellas definen las opciones disponibles —las transacciones posibles o los contratos realizables y susceptibles de cumplirse— y, por ello, determinarían el nivel de desarrollo de una nación.

La cuestión que emerge⁶ y nos convoca es sobre el cambio institucional. Desde la NEI, se argumenta que este se gesta por la acción de las organizaciones o colectividades sociales. De hecho, North las llama el principal agente del cambio y son definidas como “purposive entities designed by their creators to maximize (...) objectives defined by the opportunities afforded by the institutional structure of the society” [entidades con fines específicos diseñadas por sus creadores para la maximización de objetivos posibles por las oportunidades que brinda la estructura institucional de la sociedad] (North, 1990). Estas organizaciones actúan ante cambios

⁶ Una que les es ajena en el análisis neoclásico, en tanto se privilegia el análisis estático, *ceteris paribus*, y no el dinámico. Incluso cuando se elabora este último se arguye la convergencia a un equilibrio preexistente, pero no el desarrollo de sendas de desequilibrio y desorden que reordenen los parámetros dados.

En este sentido, es significativo que el modelo neoclásico de crecimiento de largo plazo, el modelo de Solow-Swan, explique el crecimiento económico a causa de un factor exógeno, el cambio tecnológico. Esto es una solución que recuerda al recurso literario o cinematográfico del *deus ex machina*.

en los precios relativos⁷ o en las preferencias —este último tipo de cambio es señalado problemático, pues, nos impele a analizar la transformación de las instituciones informales, las ideas, siempre subyacentes a la carcasa legal—.

El mecanismo es como sigue. Las organizaciones constreñidas por los (des)incentivos, en forma de instituciones y costos de transacción, analizan el costo de impulsar un cambio institucional respecto al beneficio de alcanzarlo. Si su balance es positivo, entonces se lleva a cabo el cambio. Luego, el equilibrio institucional existirá cuando los costos sean superiores a los beneficios de cambiar el entramado institucional.

Además, North (1984) comenta que los cambios institucionales también se gestan a partir de colectivos cuyos individuos no adoptan el comportamiento y el razonamiento del *homo economicus*, por lo que depende de su apego ideario y sus percepciones subjetivas sobre el valor de realizar cambio. Para evitar estas decisiones, se sugiere ampliar los mercados a nuevas dimensiones.

En suma, para la NEI, las instituciones son soluciones eficientes a las fallas existentes y cambian con la variación en los precios relativos por colectivos guiados bajo la lógica del *homo economicus*.

Es de notar que, generalmente, la NEI no cuestiona el supuesto base bajo el cual se procesan las instituciones ulteriores y los incentivos, el *homo economicus*. Como todo supuesto le anteceden instituciones, tampoco cuestiona ni problematiza dichas instituciones que sostienen la amplificación de la racionalidad *homo economicus*.

En cambio, Karl Polanyi (2007) asevera que la sociedad de mercado en la que estamos inmersos, la que viene aparejada con esta especial racionalidad, no es la forma en la que las economías siempre han operado. La economía formal, en términos de Polanyi, en la que habitamos, esta economía de mercado, surgió de, precisamente, un esfuerzo institucional a su vez. En consecuencia, los incentivos y los cambios institucionales no se producen por racionalidades ubicuas.

⁷ La propuesta de que el cambio llevado a cabo por las organizaciones debido a precios relativos conserva cierta sintonía con una perspectiva marxista donde el cambio de las fuerzas de producción motiva el cambio de las relaciones de producción y por ello cambiará todo el armazón de la superestructura.

Esta identidad presente entre esta peculiar economía formal y la economía sustancial, esta última siendo la que estudia los medios que usa el humano para satisfacer sus necesidades, no ha sido históricamente el cariz de la economía, el mercado no habría sido el mecanismo ordenador de la economía, sino que no era “más que una dimensión accesoria de un marco institucional” (Polanyi, 2007). Es más, la economía era “simplemente una función al servicio del orden social en el que está operativamente integrado” (Polanyi, 2007). Indudablemente, continúa Polanyi, la sociedad se ha servido del intercambio, pero solo como un mecanismo más entre otros como la reciprocidad, la redistribución y la administración doméstica. El lugar preponderante que va a alcanzar el mercado en nuestro tiempo es en virtud del “movimiento”.

El “movimiento” es ese giro radical desde una multiplicidad de mecanismos e instituciones económicas, léase entre ellas a la reciprocidad y la redistribución, hacia “un sistema económico regido, regulado y orientado únicamente por los mercados (...) la producción y distribución se dan por el orden de mercado, un orden regido por los precios” (Polanyi, 2007).

En un primer momento, se alega que la transición hacia el dominio del mercado como forma de integración implicó el desenraizamiento social de los objetivos sociales. A continuación, sin embargo, se explica que la sociedad de mercado se originó por la intervención activa en el diseño institucional de la sociedad y no de un proceso natural. Para que se dé el “desenraizamiento” de la economía y surja el mercado “autorregulado” se tuvieron que desarrollar tres mercados: el de la naturaleza, el de la moneda y el del trabajo.

Respecto a este último, Polanyi da cuenta de que es necesario precarizar a la persona, es decir, desestructurar su soporte social y su acceso a medios de producción que anteriormente inhibían o limitaban su participación “voluntaria” en el mercado de trabajo.

Haciendo participantes del mercado de trabajo o de los mercados de bienes, el contacto con el dinero se extiende. La introducción de la moneda (o el dinero) como medio ubicuo de intercambio genera una (falsa o no) sensación de escasez: tienes insuficiencia de moneda (de medios) y debes elegir cómo disponerla para muchos fines. Podemos sentir escasez aun cuando los medios reales o físicos existen en demasía y el problema podría ser la distribución. La difusión masiva de la moneda en

este sentido es gracias a la precarización de los agentes que los lleva al mercado formador de precios.

Continúa Polanyi (1957) que la economía formal como aquella lógica o pauta de funcionamiento que orienta a los individuos a proceder bajo el regateo, el economizar (maximizar) o el análisis costo-beneficio, se basa en la existencia de escasez. A su vez, por escasez se refiere a una condición que se cumple bajo la concurrencia de dos proposiciones: insuficiencia de medios y la elección inducida por esa insuficiencia, lo que implica que esos medios sean versátiles de servir a muchos fines y que esos fines sean graduables.

Entonces, notamos que ambos supuestos han sido logrados por la generalización del uso del dinero, el cual a su vez se consolidó por la formación del mercado laboral. Ergo, la gestación de la institucionalidad para extender el alcance del mercado laboral, y el mercado de bienes, es esencial para la formación de la racionalidad económica personificada en el *homo economicus*.

Este proceso de creación y consolidación de la sociedad de mercado y su particular racionalidad, tal como otros arreglos económicos y sus respectivas racionalidades, siempre descansan en instituciones. Esta conclusión es clave en la crítica que Polanyi (2007) realiza al pensamiento que idealizó la doctrina del *laissez faire* por considerarla apolítica, sin institucionalidad, sin amagues de intervención del poder.

El conflicto de la sociedad de mercado es, como señalamos arriba, el “desenraizamiento” de la economía de los objetivos sociales que cuidaban la introducción de la persona humana en el mercado. En cambio, se atraviesa el enraizamiento en los objetivos que han erigido la actual sociedad de mercado.

En la perspectiva de Polanyi (2007), hacer de la persona una mercancía más contradice los motivos de su existencia que exceden a la de otras mercancías que, efectivamente, son producidas explícitamente para el mercado. En este contexto y pensando en su época, da cuenta que el contramovimiento, el surgimiento de nacionalismos radicales y estatismos por dar unos ejemplos, ocurren por esta ficción de mercantilizar a la persona. Si se ha constituido esta mercancía ficticia, ha sido posible por dejar minusválido socialmente a la persona.

El contramovimiento busca re-enraizar al mercado en los objetivos de una sociedad que no permite la mercantilización de la persona. Las crisis son percibidas como manifestaciones del contramovimiento: un desato de la sociedad contra el

mercado “autorregulado”⁸, más que momentos de cambios de precios relativos necesariamente sumergidos al análisis del *homo economicus*.

Así, haciendo un contrapeso entre perspectivas, podemos concluir que el sistema económico del que participamos no agota las realizaciones posibles de la economía en sentido sustantivo, ni las relaciones y las lógicas que de ella se desprenden. El juego que se ha constituido descansa y opera bajo arreglos institucionales, los mismos que dependen de factores materiales —preferencias, instituciones previas, condiciones materiales— y un factor agencial con cierto grado de libertad del medio institucional en el que existe.

Por ejemplo, la correlación positiva entre productividad laboral y remuneraciones depende de supuestos, estos, a su vez, descansan sobre arreglos institucionales. Si estos se cumplen, no hay por qué negar la vigencia de la correlación, pero tampoco aseverar su validez universal siendo un resultado entre muchos otros posibles.

Tanto bajo una sociedad de mercado como en otras formas económicas, la institucionalidad está presente, en consecuencia, la sociedad que estructura la institucionalidad. Por lo que, ni las instituciones ni la sociedad son elementos que distorsionen la economía. La intervención existe y el debate propicio formado por los institucionalistas, en general, es sobre el tipo de intervención.

Los tipos de intervención y las instituciones resultantes miden las fuerzas de cada colectivo. Estas acciones establecen el tipo de enraizamiento del Estado, en cuanto agente con el monopolio de la fuerza, esto es la respuesta de la economía a ciertos objetivos sociales. Una vez establecido un enraizamiento —*embeddedness*—, el poder de los colectivos se ven afectados, afectando su agencia.

Por lo tanto, el proceso de enraizamiento y desenraizamiento es un ajuste estructural que rediseña la interacción entre sociedad y economía en función de los objetivos sociales respaldados. Para ello, se transforman los fundamentos institucionales que sostienen el sistema económico para migrar hacia otro.

⁸ No caer en los facilismos de considerar toda dictadura de la sociedad sobre las lógicas mercantiles como utopías. En realidad, Polanyi (2007) desarrolla esta hipótesis de contramovimiento también para explicar los fascismos europeos y para advertir sobre los efectos perversos de un recrudescimiento de la “sociedad de mercado”.

Los enraizamientos, asimismo, son parciales y diferenciados, no abarcan a todo un país y menos al globo. Más allá de tendencias generales, interactúan diferentes formas concretas de la economía entendida en su sentido sustantivo.

En consecuencia, un tipo de economía siempre está erigida sobre instituciones que estructuran las lógicas, los procesos y sus mecanismos internos. Así, en el análisis histórico sobre el funcionamiento del mercado laboral se van a encontrar consistencias e inconsistencias temporales y espaciales con la proposición de correlación entre rendimiento y pagos.

1.4. *Embeddedness* y mercancía ficticia en la literatura

En cuanto a aplicaciones de la perspectiva polanyística, tenemos a Anke Kaulard (2018) quien sostiene que la transformación socioeconómica de la región de San Martín de una base controlada por remanentes terroristas y dinamizada por el cultivo ilícito de coca hacia la recuperación del control interno y la reversión hacia el cultivo del cacao y el fortalecimiento de las cadenas de valor de este producto fue, entre otros factores, la particular capacidad del gobierno regional de proceder como un “Estado desarrollista” y no como uno neoliberal, tendencia performada por el resto de sus homólogos.

Este llamado “Milagro de San Martín” se dio por “la incrustación del Estado en la sociedad”, es decir, que el Estado sostiene relaciones efectivas con los actores de la sociedad: sean élites económicas o agentes poco privilegiados. Hay que puntualizar que el *embeddedness* no tiene carga valorativa necesariamente, puede suponer un resultado positivo o negativo para la sociedad en su conjunto.

Una economía política que puso el foco en el papel del gobierno regional en ordenar a los actores con su participación activa y sinérgica en un contexto del auge del concepto de “desarrollo territorial”⁹. También resaltar el que se persiga un “precio justo” mediante la gestación de cadenas de productos con valor agregado de enfoque territorial (espacio humano donde intervienen esferas sociales, económicas, políticas y medioambientales). Al generar productos con valor agregado se estarían trastocando los meros mecanismos de mercado para asignar precios y dar sustento a un grupo social. Junto a ello, el principio de cultivos sustentables, a pesar de sus

⁹ Este que se ubica en el nivel meso del análisis, conciliando las categorías de estructura y agencia, a la vez complementar con una mirada sistémica sobre lo que ocurre y ya no sectorial.

limitaciones, coadyuva al esfuerzo por re-enraizar la economía en el ambiente en términos de la autora.

Mientras, en un análisis más grueso, Philippe Dautrey (2010) postula que para el re arraigo de la economía es condición necesaria el volver a la política que escucha lo social. En Argentina, Bolivia y Venezuela durante la llamada “marea rosa latinoamericana” habrían vuelto a la política, aunque en distintos grados, para encauzar los resultados de la economía hacia la resolución de las contradicciones que genera en lo social, en el caso venezolano trastocando totalmente la esfera central de la economía a la política.

Como ya se ha observado, y criticado, si bien estos gobiernos no redirigieron los motores de crecimiento de sus economías, tomaron gran protagonismo en controlar el devenir de la producción en estos sectores regalados por la coyuntura internacional, ya sea por una reconfiguración del reparto del producto o por participar en la propiedad del recurso y, así derivarlos a financiar programas sociales o de protección social, hoy en crisis por el cambio en la trayectoria de los precios de los commodities.

En tanto, Deborah Naybor (2014) sostiene que la comodificación de la tierra durante el período colonial británico, la creación de un mercado de títulos inmobiliarios, mermó la capacidad de subsistencia de un grupo de mujeres viudas en Uganda.

Los contramovimientos sucesivos, ante una mirada preliminar, han matizado este efecto tal que las reglas consuetudinarias de la tenencia y uso de la tierra yerguen su poder. Frente a la normativa oficial, “lo tradicional” se ha reinventado en beneficio de la prevalencia de la propiedad que recae en los hombres, cuando en el pasado precolonial existió fortaleza en el sistema matriarcal en la ruralidad ugandesa y, aun cuando no, las mujeres participan en los derechos de uso de la tierra. El derecho a la propiedad de la tierra occidentales fusionó el título de propiedad con el derecho de uso cuando era posible que la propiedad lo ostente el rey como identificador del clan y, entonces, el uso estuviera a disposición de aquellos que conformaban esa unidad.

Esta comodificación de la tierra surge del entrenamiento de los hombres hacia el cultivo de productos comercializables, de gran demanda del gobierno británico y luego por programas de desarrollo en los setenta financiados por la ayuda internacional, en sus pequeñas parcelas que los empuja a ver en la tierra no una fuente de mera subsistencia, sino de acumulación. Así, se trastocó la relación con la tierra y acumularon poder sobre las mujeres al ser capaces de acaparar tierras ya

fuera de un sistema tradicional de asignación de derechos de uso por el clan o por herencia. El acaparamiento, además deviene en precariedad, condición para la formación de un mercado laboral.

Pero este acaparamiento no solo ocurre por esta comodificación, sino que la prevalencia de las “normas consuetudinarias” en los espacios más rurales del país habrían convergido hacia este fin. La reinterpretación de lo consuetudinario ha dejado el pasado histórico pre colonial. El sistema actual de herencia vulnera la capacidad de mujeres enviudadas de poseer terrenos, cuyos derechos revierten a la familia del marido o a los hijos, y la costumbre de carecer de testamentos dificulta garantizarse la propiedad sobre un terreno.

Además, Orihuela (2019) argumenta que la explosión de áreas de protección ambiental en la Amazonía peruana ha fungido como un regulador de la mecánica mercantil en la administración de la tierra. Este autor entiende este cambio proteccionista como el “contramovimiento” visionado por Polanyi, de manera que el Estado está re-arraigado en la sociedad y no en el mercado, elaborando regulación arraigada en la acción de grupos de conservación y poblaciones indígenas mientras enfrenta la mercantilización.

Este contramovimiento enraizado es identificable a dos niveles institucionales, el global y el local que interactúan entre sí. En esta interacción se crean posibilidades ansiosas de ser desencadenadas por el factor agencial representado en un corazón ideario que factible de ser digerido por las coyunturales críticas, ventanas sensibles para la transformación, se origina el cambio institucional.

En la realidad estudiada por Orihuela (2019), existirían dos conjuntos de intereses y valores provenientes de dos colectivos, los conservacionistas y las poblaciones indígenas, pero que convergen en limitar la institución mercantil y, de hecho, en reformar las instituciones tal que cambie la sociedad.

Desde el campo laboral, Wood et al. (2019) destacan que la *gig economy* ha facilitado la ficcionalización de las personas, al facilitar procesos de contratación bajo demanda, cortar relaciones laborales y erigir relaciones impersonales transnacionales que no alcanzan la regulación particular de los Estados. Como manifiestan de su muestra, en todas las plataformas, el trabajo en este sector está muy mercantilizado y apenas protegido del mercado laboral externo por parte de las instituciones reguladoras. Además, la remuneración es respecto al producto del trabajo,

desprotegiendo otras actividades relacionadas al trabajo, así como la reproducción social.

Las plataformas hábiles en la *gig economy* se constituyen bajo regulaciones gestadas desde los actores privados, en consecuencia, elementos sobre los que no se puede reclamar protección de la ficcionalización, como sí bajo el estado de derecho.

En general, el aporte más significativo es notar que los movimientos y contramovimientos no son secuenciales, sino que coexisten en un espacio temporal y geográfico. Por ello es posible ver un Estado desarrollista en acción junto con colectivos que re-enraizan parte de sus activos transables en la sociedad.

Tanto Daudrey (2010) como Kaulard (2018) notan la potencialidad de que el arraigo conduzca hacia prácticas clientelistas con los grupos movilizados en el contramovimiento. Por su lado, Naybor (2014) observa cómo el contramovimiento no implica un retraerse a un estadio previo, sino que siempre es reinención hacia adelante respecto del punto de partida junto con la nueva reordenación de poderes, una dialéctica que mira las condiciones materiales presentes, y el *embeddedness* puede no implicar una situación beneficiosa para todos los miembros de una sociedad.

Desde Kaulard (2018) y Orihuela (2019) se puede conciliar las proposiciones polanyísticas de que la economía es siempre un proceso institucionalizado y el que exista un enraizamiento y desenraizamiento de la economía respecto a la sociedad.

La cuestión depende de quién (colectivo, élite, comunidad, agente de la sociedad, ...) enraizó al Estado hacia sus objetivos y logró erigir las instituciones pertinentes para tal o cual proyecto político, económico y social. Por ello, los autores citados entienden que el Estado se enraiza en la sociedad, ya sea en un colectivo ambientalista, un pueblo indígena, una élite empresarial, una población de una comunidad, u otros.

Sin embargo, como se muestra en el caso abordado por Wood et al. (2019), se están constituyendo espacios sin Estados activos y cuya institucionalidad es levantada por agentes privados. Por lo tanto, el enraizamiento de la economía en esos medios descansa en objetivos privados, sin garantía de reconocer objetivos sociales como la protección de la persona más allá de su dimensión como fuerza de trabajo y costo de producción.

1.5. Enraizamiento y economía moral

Polanyi identifica que la economía es un proceso siempre instituido, situado histórica y espacialmente. Tanto las lógicas de razonamiento actuales como los patrones de comportamiento se han consolidado por la expansión de los mercados, en particular, el de trabajo, el de la moneda y el de la naturaleza.

El funcionamiento del mercado factual o del teórico y de distintas formas económicas requiere de la operación de supuestos, los que solo son alcanzados por la transformación, destrucción y creación institucional. Son ejecutados por agentes sociales cargados de sistemas de valores, que definen sus objetivos sociales y los que reflejará el sistema.

De esta manera, los sistemas económicos están enraizados en ciertos sistemas de valores y desenraizados de otros. Polanyi, particularmente, alerta sobre el desenraizamiento de la sociedad de mercado del sistema de valor que rechaza la mercantilización de la persona, en cambio, reconoce en ella una persona de derecho. Este argumento le permite explicar el fenómeno específico de contramovimiento entre guerras: el rechazo a la ficción de la mercancía humana y el regreso de redes de protección y sostén social.

Entonces, el argumento sobre sistemas de valor es limitado, suficiente para el debate en el que participó, pero no para los propósitos de la presente investigación. En este punto, es que introducimos el concepto de economía moral popularizado por el historiador británico E.P. Thompson.

En el conocido ensayo “The Moral Economy of the English Crowd in the Eighteenth Century” y en el capítulo “The Moral Economy Reviewed”, Thompson cuestiona que los disturbios y levantamientos sociales, en contextos de escasez de alimentos, puedan explicarse por la mera presencia de hambre. Esta conexión que pretende ser inequívoca, ignora “how is their behaviour modified by custom, culture, and reason?” [¿cómo se ve modificado su comportamiento por la costumbre, la cultura y la razón?] (1971).

No necesariamente del mismo estímulo o condición material se obtendrá el mismo comportamiento, en la ecuación intervienen la costumbre, la cultura, la razón, en suma, los sistemas de valores. Polanyi (1957) va en esta línea y lo ejemplifica con el comercio, la moneda y el mercado. Cada uno de estos elementos tienen significados distintos dependiendo de la forma de integración (y las instituciones subyacentes) involucradas, el comportamiento o lógicas desarrolladas en estos medios.

En el caso de estudio de Thompsom (1971), esto se refleja en que

It is possible to detect in almost every eighteenth-century crowd action some legitimizing notion. By the notion of legitimation I mean that the men and women in the crowd were informed by the belief that they were defending traditional rights or customs; and, in general, that they were supported by the wider consensus of the community [En casi todo el siglo dieciocho, es posible detectar que la acción colectiva presenta alguna noción de legitimación. Por noción de legitimación, me refiero a que los hombres y mujeres que formaban parte de la multitud estaban convencidos que defendían derechos o costumbres tradicionales; y, en general, contaban con el apoyo del consenso general de la comunidad]. (p.78)

En sí, no se niega que los disturbios del siglo dieciocho inglés no fueran motivados por el aumento de los precios, por las malas prácticas de los comerciantes o por el hambre, pero el catalizador presente (y ausente en otros contextos) fue el consenso sobre lo legítimo de las demandas, la moral o una visión del mundo que determina normas y obligaciones, así como las funciones económicas de los integrantes de la comunidad. Bajo otras morales, la reacción puede ser desde la resignación, acogerse a la explicación de un castigo divino, migrar, acosar a los pudientes, etc. (Thompson, 1993). Continúa el autor, “[t]here is not one simple, "animal", response to hunger” [no hay una simple ni instintiva respuesta al hambre].

La particular moral de la sociedad inglesa del siglo dieciocho incluía la garantía de precios accesibles para los pobres a bienes esenciales como el trigo, el que los productores locales ofrecieran toda su producción en el mercado local respetando las campanadas que separaban los grupos que podían acercarse a realizar las compras, la prohibición de exportaciones en períodos de escasez, entre otros.

Todas estas acciones garantizaban la provisión de alimento del pueblo y se reafirmó cuando los mercados impersonales comenzaron a desarrollarse. Bandas merodeadoras empezaron a articularse para recorrer el campo y hacer respetar la moral que debía respetar la economía. Estos grupos se aseguraron, en cuanto las autoridades también respaldaron esta moral, de que molineros y panaderos no trabajaran para obtener un beneficio, sino para asegurar una un justo reparto de la producción.

Mientras actualmente, como explica Thompson (1993), nuestra moral económica argumenta favorablemente por el lucro, la propiedad privada y la acumulación, entonces, se desaprobaban estos valores, tal que era percibido estar ejerciendo “(...) the liberty of a savage; therefore he who avails himself thereof, deserves not that protection, the power of Society affords” [la libertad de un salvaje,

tal que al aprovecharse de ella, pierde el derecho a la protección que ofrece el poder de la sociedad].

Cuando esta nueva moral se expandió al final del siglo dieciocho, ante incremento de los precios de alimentos básicos, el remedio no estuvo en medidas de socorro, control de precios, prohibición de exportaciones, sino en nuevos cercamientos de tierras y el trabajo en nuevas tierras. La distribución de los alimentos incluso bajo períodos de escasez se guió por el mecanismo de precios aun cuando es un mecanismo entre varios tal como explica Amartya Sen citado por Thompson (1993): “the way in which the supply is distributed between social groups is decidedly man-made, and depends upon choices between means of allocation, of which market price is only one among many” [la manera en que la producción es distribuida entre grupos sociales es necesariamente artificial, y depende de las opciones entre medios de asignación, de los cuales los precios de mercado es solo uno entre varios].

La nueva moral ya dejó de colisionar con otras morales anteriores o renovadas y se instaló, al menos, en la sociedad inglesa de fines del siglo dieciocho.

En suma, es posible argumentar que el significado de los eventos también cambia con el cambio de sistemas económicos y sus respectivas morales. Por ejemplo, la tragedia que supone la abundancia en la producción agraria en estos días, mientras que períodos de escasez hace que los rostros de agricultores se iluminen en sonrisas (Thompson, 1971). El actual soporte a los exportadores, era entonces denostado al percibirlo como aquel que buscaba la rentabilidad privada a expensas de su propia gente (1971), hoy es una pieza clave para la provisión de divisas y, por lo tanto, el aprovisionamiento del país.

Entonces, un sistema económico es propulsado, levantada sus instituciones y destruidas otras, por una colectividad enraizada bajo un tipo de moral y otras multitudes lo respaldan o lo cuestionan bajo otras morales, donde la moralidad dispone de roles, lugares y deberes. La economía resultante depende de la relación de estas colectividades con el Estado, en este sentido Thompson señala que “to understand the "political" space in which the crowd might act and might negotiate with the authorities must attend upon a larger analysis of the relations between the two” [para comprender el espacio político en el que la multitud podría actuar y negociar con las autoridades debe ser realizado un profundo análisis de las relaciones entre ambos] (1993).

2. Hipótesis

Es diferente plantearse el impacto de alguna política particular adoptada durante el ajuste estructural de los noventa¹⁰, a preguntarse cómo funciona el mercado laboral minero antes y después de ese ajuste. En este trabajo nos interesa esto último, si bien con complejidades propias de la imposibilidad de agrupar en dos grandes bloques, antes de los noventa y después de los noventa, los factores que importaran en nuestra investigación para analizar el mercado laboral.

Tal como Adolfo Figueroa (1993) se cuestionaba por la naturaleza del mercado laboral en los casos de los países latinoamericanos, aquí nos intriga conocer esta naturaleza para el mercado laboral de la minería formal peruana. Así, recogemos las preguntas que este autor propone adaptadas a nuestra investigación: ¿Qué es lo que se intercambia en el mercado laboral? ¿Ha cambiado la condición del “objeto” intercambiado? ¿Cómo se determinan las remuneraciones que funcionan de medio de intercambio en este mercado? Por ejemplo, ¿existe correlación con las productividades? ¿Cómo han evolucionado esas formas de determinarlo?

Otra forma de plantearse la investigación es ¿cómo han cambiado en los últimos cincuenta años las relaciones sociales de producción, por lo tanto, las instituciones y morales subyacentes a ellas? y ¿cómo estas han modificado la repartición del producto?

Las transformaciones que nos interesan del mercado laboral en cuestión las veremos en los últimos cincuenta años, tal que atravesaremos dos grandes hitos interesantes para su configuración: el gobierno militar y el ajuste estructural.

Se sostiene que la naturaleza del mercado laboral es indiferente al carácter walrasiano, la condición del trabajador y los mecanismos específicos varían histórica y espacialmente. Precisamente, la espacialidad nos obliga trabajar casos particulares, identificar la variabilidad de la generalidad. Estos son Cerro Verde en Arequipa y Marcona en Ica.

La hipótesis prosa como sigue. Como la economía es siempre un proceso instituido reforzada o cuestionada por la relación entre las morales de los factores de

¹⁰ Una investigación de este estilo es la de Jaramillo (2018) quien explora el impacto del fallo del Tribunal Constitucional que estableció como inconstitucional la compensación pecuniaria por un despido arbitrario.

producción (léase capital y trabajo) y del Estado¹¹, la determinación de la repartición del producto y, en consecuencia, de la remuneración excede el mero criterio técnico de las productividades.

Detrás de la determinación de la repartición de la riqueza (en este caso, del producto creado en la minería) se hallan dos niveles de análisis que en interacción nos acercan a la mecánica del reparto y a la aproximación de su determinación.

Por una parte, importa el enraizamiento del Estado. Identificamos dos extremos en relación al mercado de trabajo. Por un lado, está el enraizamiento inclinado hacia una moral que respalda la percepción del trabajador en su condición humana y sujeto de derecho. Por simplicidad, lo vamos a identificar como un enraizamiento favorable al trabajador. Por otro lado, encontramos una moral que respalda la percepción del trabajador como un costo productivo y un agente que garantiza su derecho siendo productivo en los mercados. Una mayor mercantilización del trabajador. Simétricamente, por simplicidad, lo vamos a identificar como un enraizamiento favorable al empresario.

Cabe señalar que no explicaremos los cambios de este péndulo. En otros términos, tomaremos como dado la naturaleza del enraizamiento que con el detalle probaremos escapar a la dualidad propuesta *a priori*.

Identificar el tipo de enraizamiento dependerá de establecer parámetros de análisis. En principio, al desconocer los elementos que pueden afectar nuestro veredicto, nos habilita en el trayecto de la investigación a considerar justificadamente elementos que escapen a las siguientes consideraciones: leyes en relación con el mundo laboral y códigos mineros, así como en el grado de mercantilización del trabajador.

Esto último reflejado en la tasa de sindicalización, la tasa de tercerización, relación entre pago a contratistas y pago a trabajadores directos, factores de producción en su poder, redes de protección y la redefinición bajo etiquetas funcionales como “colaborador” o “trabajador de confianza”. Además, un recrudescimiento de la mercantilización se expresa en la supresión del reconocimiento del trabajador como interlocutor válido.

¹¹Léase al Estado como el terrateniente, en cuanto poseedor o regulador de las tierras sobre las que se desarrolla la actividad minera.

Por otra parte, el segundo nivel que completa el panorama es la acción del trabajador guiada por su moralidad. Bajo la moral que enarbola, se digiere el marco institucional, se lo respalda o se lo cuestiona. Además, nos es de interés conocer no solo su moral, sino dar cuenta de la fortaleza relativa en la negociación por la distribución del producto.

Para esto, se propone explorar la capacidad de movilización, la fragmentación sindical, el respaldo local, la naturaleza de los reclamos (qué se exige) y los medios de reclamo (cómo se reclama).

Conocido el nivel macro, el enraizamiento estatal, y su expresión a nivel micro, la acción de los trabajadores y su moral, el análisis de su interacción nos arrojaría las coyunturas en las que la correlación entre las remuneraciones y la productividad, resultado neoclásico, se cumple.

El único escenario donde esperaríamos la relación positiva entre remuneraciones y productividad es cuando nos encontramos en una coyuntura de enraizamiento estatal ladeado a lo empresarial y, no obstante, dentro de la mercantilización del factor trabajo, este limita el descontrol sobre su condición mediante una agencia o fortaleza sindical significativa, aunque bajo una moral coherente con la del Estado. En otras palabras, un supuesto solapado que permite esta correlación es el equilibrio de fuerzas entre las partes del proceso distributivo.

En el caso complementario, un Estado enraizado en lo empresarial sumada a debilidad de la masa laboral, el desequilibrio de fuerzas resultante derivaría en un favorecimiento de la distribución del producto para con el lado empresarial.

La ausencia de relación positiva también se esperaría cuando la coincidencia es entre el enraizamiento estatal a favor de lo laboral y una agencia decidida de esta. Esto porque un Estado enraizado en lo laboral reconoce la condición no mercantil de las personas y la necesidad de satisfacer cierta calidad de vida, por lo menos, de reproducción.

Cuando no existe una agencia sindical fortalecida, aun bajo un contexto de enraizamiento moral que privilegia al bienestar del trabajador como persona, es posible que la falta de omnipresencia estatal evite practicar tal moral y se acuda a otras que beneficien a distintos grupos. De esta forma, el resultado es indefinido.

Notar que enfatizamos en la acción sindical, en la realización de huelgas o paros, esto es en cuanto

la huelga es un revelador del conflicto social, de la organización y conciencia de los trabajadores, de la capacidad de coordinación y dirección de sus acciones y de la correlación de sus fuerzas frente a los que controlan los medios de producción y ejercen la dominación sobre el trabajo (Sulmont, 1978, p. 685).

Nuestra hipótesis se sintetiza en el siguiente cuadro de doble entrada.

Tabla 1

Interacción entre enraizamiento estatal y agencia o fortaleza laboral

		ENRAIZAMIENTO ESTATAL	
		A lo empresarial	A lo laboral
A G E N C I A	Sí	Correlación	No correlación
	No	No correlación	Indefinido

Fuente: Elaboración propia

En resumen, un Estado enraizado bajo un tipo de moral u objetivo social construye un particular marco bajo el que la multitud trabajadora reacciona y desarrollará sus oportunidades para protegerse. Bajo un Estado favorable a la masa trabajadora y con una visión que trasciende hacia su condición humana, los trabajadores apuestan por defender la remuneración no como un resultado de la productividad, sino como un derecho para su reproducción. Por lo tanto, no condicionado las movilizaciones a mejoras en productividad sectorial ni general, sino a amenazas a su reproducción (inflación, etc).

En cambio, bajo un Estado favorable al desarrollo económico en abstracto (indicadores, etc.) que percibe en la masa trabajadora un costo y un factor productivo a lo sumo, los trabajadores ajustarán sus demandas en períodos de buenos precios.

Es esperable encontrar escenarios donde las morales del Estado y la masa trabajadora no coincidan, en estos, si el Estado retira su respaldo y el reconocimiento del trabajador como interlocutor, esperaríamos que prospere la moral que el Estado representa.

3. Metodología

El uso de la remuneración y la productividad laboral como variables centrales obedece a que constituyen, en el marco de la economía estándar, los ejes técnicos de la determinación salarial. No obstante, se reconoce que su capacidad explicativa es limitada y dependiente de supuestos institucionales específicos. Por ello, se complementa con indicadores de conflictividad laboral, sindicalización y tercerización, que permiten capturar la dimensión política y social del proceso distributivo. Estos indicadores no son meros “ruidos” en el mecanismo técnico, sino expresiones sustantivas de la agencia laboral y del grado de mercantilización del trabajo.

Particularmente, utilizamos aproximaciones para las variables del ingreso medio y el producto medio. Regularmente, a lo largo de la investigación el ingreso medio será calculado como el coeficiente del gasto en trabajadores y el número de trabajadores; donde el gasto de los trabajadores incluye los salarios, sueldos, beneficios sociales, rentas, entre otros. Mientras que la productividad laboral se calcula como el coeficiente de las ventas totales mineras y el número de trabajadores.

Ambas series estadísticas fueron deflactadas a soles constantes con el fin de eliminar el efecto de la inflación y permitir comparaciones intertemporales. Se homogenizaron las fuentes provenientes de anuarios oficiales, reportes ministeriales y estados financieros empresariales, priorizando la consistencia temporal sobre la completitud absoluta. En términos econométricos, cuando las observaciones son suficientes, se emplea un enfoque exploratorio de cointegración para contrastar la hipótesis de correlación entre productividad y remuneraciones.

Además, para el análisis, se consideran variables como el número de huelgas, tasa de sindicalización y tasa de tercerización.

El estudio enfrenta algunas limitaciones en relación a la disponibilidad de información. En primer lugar, la disponibilidad de datos históricos sobre gastos en personal es desigual por períodos y entre casos, lo que obliga a trabajar con series incompletas.

En segundo lugar, la medición de la productividad laboral en minería es problemática, pues no siempre permite distinguir entre la contribución del trabajo directo, el capital fijo y los contratistas, de modo que el indicador utilizado debe interpretarse con cautela. Salvo nos auxiliemos bajo la argumentación de los economistas clásicos que la fuente de la riqueza es siempre el trabajo.

En tercer lugar, los indicadores de conflictividad, sindicalización y tercerización no se encuentran recolectados sistemáticamente en todo el período de estudio.

Un resumen de los datos usados y sus fuentes puede consultarse en el Anexo. A continuación, las fuentes de información y el método de estudio por capítulo.

Para el cuarto capítulo, las fuentes de información usadas recaen, principalmente, en los Anuarios Mineros del Ministerio de Energía y Minas. Las ediciones de estos anuarios anteriores a 1999 fueron consultadas en físico en la biblioteca del Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico (INGEMMET) durante marzo del 2024. Los anuarios del año 2000 en adelante pueden ser encontrados virtualmente en el portal del Ministerio de Energía y Minas. Para información relativa a huelgas se usaron los Anuarios Estadísticos Sectoriales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo consultables en línea.

Este capítulo se dedica a realizar un análisis cualitativo de información secundaria y primaria en función de argumentar el enraizamiento moral presentado por el Estado peruano en cuanto al mercado laboral se refiere. En este sentido, se evalúan políticas generales y laborales, junto a la condición del trabajador cifrada en las variables que hemos sugerido en la hipótesis.

Siendo ese el propósito principal del cuarto capítulo, se explora el comportamiento factual de los trabajadores, esto es su agencia laboral, y, con la información disponible, la relación entre las series de producto medio y salario medio. Para este último propósito, se interpretan sus trayectorias a raíz de la teoría planteada.

Para cerrar este capítulo, se aplica una prueba de cointegración para la serie de producto medio y salario medio.

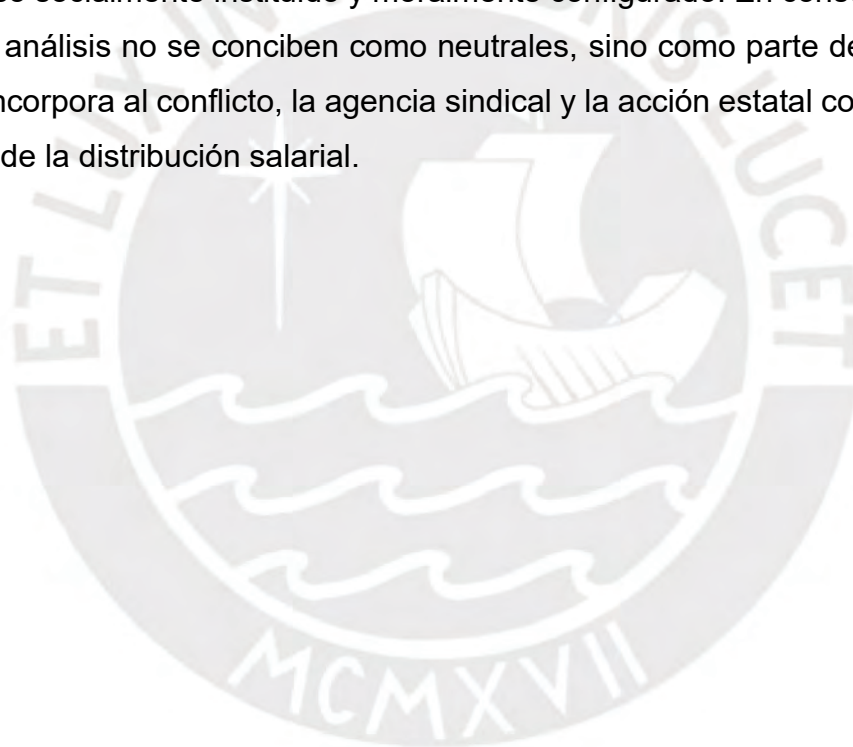
En el quinto capítulo, las fuentes de información para estudiar los casos incluyen información proveniente de los estados financieros y memorias de cada empresa consultable en línea, los Anuarios Mineros tanto en físico encontrados en el INGEMMET como los disponibles virtualmente, bibliografía secundaria y la consulta de la página oficial y las redes sociales de la empresa como del sindicato de la empresa.

En este penúltimo capítulo, serán abordados los casos en los que se profundizará la condición del trabajador asumiendo la tipología del enraizamiento estatal correspondiente a cada período histórico. Entonces, se analiza el comportamiento factual de los trabajadores en relación con la empresa y se evalúa la

relación entre las series de producto medio y salario medio tanto en variaciones como por test de cointegración cuando la restricción de datos no es significativa.

Así, la metodología combina un análisis cuantitativo de series estadísticas con una lectura cualitativa de contextos históricos, normativos y de agencia social. De esta forma, no se limita la explicación de la distribución salarial a un comportamiento técnico de variables macroeconómicas. El cruce entre evidencia numérica y análisis institucional e histórico habilita un abordaje dialéctico en el que los datos se entienden como expresión de relaciones de poder y de configuraciones morales e institucionales concretas.

Finalmente, es necesario recordar que la selección metodológica responde a una perspectiva teórica. Siguiendo a Polanyi y Thompson, se asume que la economía es un proceso socialmente instituido y moralmente configurado. En consecuencia, los métodos de análisis no se conciben como neutrales, sino como parte de una mirada crítica que incorpora al conflicto, la agencia sindical y la acción estatal como variables explicativas de la distribución salarial.



4. Transformaciones del mercado laboral minero. Aportaciones a la lectura del Perú minero

Para comenzar, en el primer subcapítulo, se reseña la formación del mercado laboral minero peruano, a partir de un balance bibliográfico, con un doble propósito: contextualizar al lector y justificar el arco temporal de este estudio que inicia alrededor de la década del setenta; y brindar una lectura desde Polanyi de los procesos de estas décadas que engarce con la argumentación posterior.

A continuación, se analiza el tipo de enraizamiento moral que presenta el Estado, a partir de lo cual se propone una periodización que refleja los cambios identificados. Estos períodos corresponden a los subcapítulos restantes.

Además, se explorará la aplicabilidad de la hipótesis a nivel nacional en los períodos que nos sea posible teniendo como restricción principal la información disponible en variables como gastos en el personal, ventas totales, huelgas, formalización sindical, entre otros.

La relevancia de esta sección es, principalmente, convenir el tipo de enraizamiento moral el Estado, insumo para evaluar la hipótesis en los casos de Cerro Verde y Marcona, en el quinto capítulo.

4.1. El “nacimiento” de una mercancía ficticia. El Perú minero antes de 1968

Abrimos este análisis narrativo con un título que pretende dar certeza, pero en realidad va a abordar un proceso social, por lo que la periodización no es exacta, sino abierta. En este sentido, autores como Flores Galindo (1974) y Florencia Mallon (1983) van a tener posiciones encontradas sobre la transición al capitalismo en la sierra central peruana, una transición que destaca el asalariamiento y la proletarización, lo que es la formación de un mercado laboral.

Mientras Mallon (1983) va a concluir que los efectos recesivos de la Gran Depresión sumados a los procesos migratorios devinieron, en un período tan temprano como en la década de los treinta, en la consolidación de no solo un mercado laboral en la economía agraria del valle Yanamarca (Junín), sino una sociedad de clases; Flores (1974) descarta la condición política de la masa laboral de la Cerro de Pasco Cooper Corporation¹² (afincada entre Junín y Cerro de Pasco) e incluso la

¹² Denominación que adopta en 1915. Anteriormente, constituida bajo el nombre de Cerro de Pasco Company. En adelante, en este texto, será aludida como la Cerro de Pasco.

condición obrera de aquellos a quienes aún describía como proletarios trashumantes para fines de los cincuenta.

De hecho, aún en los primeros años de los setenta, la población minera era mayormente migrante y campesina, en consecuencia, los ingresos derivados de la mina fungían como complementos a los obtenidos de su quehacer agrícola, a la cual volvían cuando así lo exigía la estación (Bonilla, 1974; Assadourian et. al, 1980; Bonilla & Salazar, 1983).

No obstante, es cierto que la participación en la mina, como en otras ocupaciones asalariadas, va a ir tornándose crucial para la reproducción de la sociedad campesina. Esto, en razón de que las migraciones a las ciudades empiezan a desestabilizar la asignación de factores productivos (incluyendo, mano de obra) en la economía campesina teniendo que cubrir la ausencia por los mercados, con la consecuente necesidad de dinero.

En este punto, se observa que la demanda por dinero se endogeniza debido a la fractura de bases materiales, campesinos de los caseríos o comunidades, que soportaban la reproducción de la economía campesina. Esto a diferencia del período colonial en el que la introducción de la moneda, con su subsecuente participación en mercados, se realizó exógenamente mediante imposición del tributo indígena en metálico y el sistema de repartos, de manera que abolidas esas imposiciones con la República, se replegó la sociedad campesina abandonando su participación en el mercado (Contreras, 2010).

En este marco, Polanyi (1957) señala que la consolidación de una sociedad de mercado se refleja en la institución de la moneda, esto en razón que la moneda materializa el supuesto de escasez que este tipo de economía requiere. Donde la escasez es definida por dos proposiciones simultáneas: insuficiencia de medios y elección inducida por la insuficiencia de medios. La introducción de la moneda (o el dinero) como medio ubicuo de intercambio genera una (falsa o no) sensación de escasez: tienes insuficiencia de moneda (de medios) y debes elegir cómo disponerla para muchos fines. Podemos sentir escasez aun cuando los medios reales o físicos existen en demasía y el problema podría estar en la distribución.

De esta forma, si trazamos el linde en 1968 para abordar nuestro estudio es por dos motivos. El primero corresponde a que alrededor de la primera mitad de los setenta ya se tiene un país constituido por una mayoría urbana debido a las migraciones de décadas anteriores, con lo que podemos asegurarnos de un estado

avanzado en la desestructuración de las economías campesinas regidas por relaciones de reciprocidad, trabajo comunal, innegablemente también mercado, si bien no como eje, y, en consecuencia, el avance de la sociedad de mercado. El segundo, de corte práctico, es acoplar el análisis con el inicio del Gobierno Revolucionario de las Fuerzas Armadas (en adelante, GR FFAA).

Que nuestra aproximación comience en 1968, no niega que la minería seguirá atravesando por un período de cristalización de su mercado laboral y transición completa de su fuerza laboral de campesino a obrero.

En lo que sigue, desarrollaremos este proceso inicial de formación del mercado laboral minero para el caso peruano.

Como ya hemos tenido oportunidad de advertir, un mercado laboral es una institución que deviene endógenamente bajo cierto escenario que es contingente y no necesario, producto de la historia. Su formación permite la reproducción del capital. Si bien es cierto que el capital también puede acumularse con otros mecanismos que le satisfagan su demanda laboral tales como los ejecutados en la minería colonial, un Estado garante de mano de obra barata y suficiente a través de la mita (Contreras, 1986), no eran ya instituciones que pudieran retomarse abiertamente.

En el Perú, antes de la derrota de la Guerra del Pacífico, los capitales extranjeros se habían interesado especialmente en el guano, y el circuito lanero del sur, abandonando las inversiones mineras. Tras ese conflicto, la minería tiene oportunidad de retomar su lugar en la provisión de divisas y ante las crecientes demandas de cobre por los países industrializados.

No obstante, el contexto externo, entre los obstáculos principales será la estructural carencia de mano de obra en cantidades suficientes y en los momentos oportunos. Obstáculo que no complicó significativamente al sector guanero al proveerse de poblaciones cuasi esclavizadas, además de sus pocos requerimientos de mano de obra; como tampoco el sector lanero, el que se articuló comercialmente con economías tradicionales campesinas sin necesidad de transformar sus sistemas productivos.

Yacimientos localizados, principalmente, en las serranías “semifeudales” en un país donde aproximadamente el 60% vivía en los Andes y con altas cargas de inversión fija para iniciar un proyecto, la formación de un mercado laboral para la minería, y la reactivación de la minería en general, corrió por cuenta de capitales extranjeros.

En este retomar la empresa minera, un círculo vicioso que empresarios nacionales no pudieron superar: el inestable mercado laboral, debido a la condición principalmente campesina de su oferta laboral que la hacía una fuerza laboral errática con una lealtad débil, impedía aprovechar oportunamente los ciclos de buenos precios incapacitándolos de acumular capital para ejercer las inversiones necesarias en las operaciones (Bonilla & Salazar, 1983): instalaciones, vías de comunicación (léase ferrocarriles) y el forjamiento de esa fuerza laboral de anhelo tácito.

Compatriotas mantuvieron por un tiempo su derecho minero y valoraron el no tener que preocuparse, económica y socialmente, por una fuerza laboral estable que incluso les subsidiaba parcialmente los pagos a realizar debido a su ligazón con el mundo agrario (Aste, 1989): esto es cierto en la medida que la transición de campesino a obrero no era cabal sino, de hecho, sostendrán autores como Assadourian et al. (1980) o Bonilla (1974), más bien sincrética entre lo andino y la rigurosidad de lo proletario.

Pero la maduración de un mercado laboral era inevitable para la explotación masiva de las entrañas del país, por lo que la entrada de foráneos al rubro fue promovida por el Código Minero de 1900, vigente hasta la promulgación del Código en 1950 que conservaría las directrices del primero.

La relevancia del primero es loada por Samamé Boggio (1984) que además de unificar la reglamentación del sector, introdujo dos novedades: la dación a perpetuidad de la propiedad sobre los yacimientos siempre que se pague un canon de S/ 30 (corrientes) anuales por cada pertenencia, siendo estas ilimitadas, y la exención del pago de aduanas por importación de equipos e insumos.

Bajo esas reglas sumado a la trayectoria favorable de los precios a causa de las Guerras Mundiales (aun con la fijación de precios por las potencias) y la construcción del Canal de Panamá, aterriza la Cerro de Pasco a captar las minas de la región aprovechando las debilidades de los nacionales frente a los años de crisis mundial y, con el tiempo, instaurarse con poder en más de una esfera de la vida de los locales: obtuvo una división ganadera a partir de la contaminación que ocasionó sobre las tierras de comuneros, operó el primer tramo del ferrocarril del Centro dadas nuevas inversiones, así como construyó la célebre fundición La Oroya en la hoy polucionada ciudad.

Por su parte, el Código de 1950, que reordenará la legislación que caóticamente se había elaborado con el propósito de contrarrestar los efectos

negativos del mercado internacional, estimuló la construcción de plantas de fuerza motriz y de beneficio junto a la facilitación de la construcción de vías de comunicación: “los tres pilares básicos sobre los que se asienta todo el futuro desarrollo minero del país”, según remarca Samamé (1984). El registro de concesiones, el inicio de exploraciones y explotaciones y la construcción de plantas de beneficio vio una era de prosperidad en las subsecuentes décadas (Samamé, 1984).

Sin olvidar el aspecto formativo y el hecho que sin fuerza laboral ninguna de esas inversiones se conduciría satisfactoriamente, el mismo Código centralizó las actividades de investigación y asistencia técnica en el Instituto Nacional de Investigación y Fomento Minero.

Todo este excelso período que nos describe Samamé no tiene sentido alguno sin haber erigido un mercado laboral. Esto fue costoso y constó, extendidamente, de la captación periódica de mano de obra a través del enganche, en un primer momento. Siendo aquella una relación de endeudamiento entre el enganchador, agente encargado por las mineras, y el enganchado, con frecuencia, poblaciones indígenas, quien debía honrar la deuda con su trabajo en el espacio que se le haya determinado en el contrato o acuerdo.

La vigencia y profusión de esta estrategia estará en función del desbordamiento de la relación persona-tierra que induce migraciones y conlleva la consolidación de un mercado laboral estable. Este suceso es variante temporalmente y de región en región. Por ejemplo, Dore (1988) identifica dos hitos en dicho desbordamiento: la apertura de La Oroya en los treinta que tendría un impacto más localizado en la proletarianización o “descampesinización” y la misma Reforma Agraria con una evidente influencia más generalizada.

De esta forma, el desborde, esto es la transformación del espacio y el ecosistema, se cataliza por la presencia minera *per se*, la política empresarial activa, la política estatal o todas simultáneamente. Es de notar, entonces, que la materialidad y la institucionalidad es moldeada no solo por el Estado, sino por agentes privados.

Con beneplácito de un Estado orientado a la promoción productiva del sector, fuente de divisas y de modernización económica¹³, la política empresarial estuvo

¹³ La idea de modernización económica interioriza con vehemencia las relaciones asalariadas. Esto en tanto que, al caracterizar la economía peruana dualmente, nos remitimos a dos dimensiones de

compuesta por el ofrecimiento de facilidades y amenidades de establecimiento en los denuncios y mayores salarios en relación a los jornales agrícolas —en ocasiones, el diferencial en los salarios era recuperado al interior del campamento con la venta de productos de primera necesidad en los tambos y bazares monopolios de la mina—. Por ejemplo, para 1970, la relación entre jornal agrícola y trabajo en la mina de Morococha en Junín alcanzó a ser de 1 a 5 generando un desnivel en las comunidades (Bonilla, 1974).

Estas estrategias para incorporar a la población campesina en el quehacer minero, con el tiempo afectó la disponibilidad de fuerza de trabajo para las actividades agropecuarias; y trastocó las relaciones de poder dentro y entre unidades agropecuarias, un proceso que, por otra parte, ya se había ido gestando por la comercialización agrícola.

Paralelamente, la necesidad de fuerza de trabajo revelada por los centros mineros había catalizado la conciencia social entre los mineros que aún asociados al mundo agrario (Bonilla, 1974) difundieron las formas organizativas entre los campesinos¹⁴.

Mientras la consolidación del mercado estaba en curso, el ciclo agrícola y las costumbres andinas locales —e incluso, a fines de los noventa, sucede según registran Echave & Ospina (2002)— condicionaban la demanda laboral, reproduciéndose el círculo vicioso que comentábamos arriba. En sí, la particularidad andina habría condicionado tanto la función de producción como la transformación sincrética del campesinado (Assadourian et al., 1980).

En este proceso de afirmación del mercado, Bonilla & Salazar (1983) muestran dos fotos, una de 1952 y otra en 1978, que evidencian un cambio en la composición de la fuerza laboral en la mina Julcani localizada en Huancavelica, propiedad de Buenaventura hasta la estatización durante el régimen de Juan Velasco.

Como uno de los rasgos más significativos, los autores nos comentan, más allá de la discrecionalidad para asignar etiquetas raciales en las fichas que llenaban los

diferenciación de su sector moderno y de su sector tradicional: los niveles de productividad y el tipo de relación económica que se practica.

¹⁴ Con riesgo de equivocarnos, podríamos elucubrar que la introducción de movimientos izquierdistas en las tomas de tierras de mediados de siglo fue facilitada por esta conexión de algunos elementos de las haciendas. Pues, los gamonales también solían enviarlos a trabajar a la mina, en ocasiones a las suyas mismas, para que les retribuyan con los ingresos obtenidos.

trabajadores, que para el grupo de quienes habían laborado en las instalaciones antes de 1978, 68% de ellos eran clasificados como “indios” y solo un 30% como mestizo (el resto era catalogado como “blanco”); mientras que los que laboraban en 1978, solo 33% eran “indios” y 42% mestizos, multiplicándose 7 veces y media la participación de los “blancos”.

Existía, similarmente, una tendencia descendente del peso de los agricultores al explicar la masa trabajadora, representando el 67% entre los que habían laborado en Julcani y diez puntos menos entre los que eran trabajadores activos en 1978. Lo que se hipotetiza, en este último respecto, es que se habría ido consolidando una carrera minera sumado al incremento de plazas laborales reservadas a especialistas: los que habían sido obreros en otras industrias o sectores distintas a la minera, en el período estudiado, multiplicaron por 5 su importancia; y los estudiantes se incrementaron de 13% a 19%.

Por otro lado, se evidenciaba segmentación laboral entre los trabajadores de Julcani en las siguientes dicotomías: mineros de socavón/mineros de superficie y obreros/empleados. La práctica institucionalizada dictaba, además, que al introducirse en el trabajo minero se empieza por tareas sencillas en los socavones y se va ascendiendo por tiempo y por eficiencia, este ascenso es principalmente al interior del socavón. Para alcanzar a laborar en la superficie, se requiere más que tiempo o eficiencia, exige contar con habilidades y conocimientos específicos, constituyéndose en un segmento infranqueable.

Esta política de ascenso servía como estrategia para incentivar la permanencia de los trabajadores, mecanismo de movilidad social (alcanzar mayores productividades y salarios) que era relativamente más frecuente entre mestizos y aquellos llegados desde Concepción o Jauja que entre “indios” y huancavelicanos.

Adicionalmente, los sindicatos se crean con fuerza desde los cincuenta aproximadamente¹⁵, quienes, conociendo la necesidad de los empresarios, es probable que los resultados en la repartición fueran favorables para los trabajadores mineros. Así, sería esperable hallar nula o poca correlación entre las series. Un

¹⁵ Ya aparecían organizaciones desde fines de la segunda década del siglo XX con influencia política de intelectuales como Manuel González Prada, Víctor Raúl Haya de la Torre, y José Carlos Mariátegui en el diseño de estrategias de organización, generándose grupos políticos-laborales como el Comité Central de Reclamos en Morococha desde 1922 (Zapata, 2002).

estudio pormenorizado de la evolución de las remuneraciones y las productividades se hace necesario.

Para concluir esta sección, lo que hemos querido rescatar es que la formación de un mercado laboral viene asociada con la gestación del humano como mercancía ficticia. Son dos elementos a reconocer para esto.

La condición campesina en este período, particularmente, antes de las grandes olas migratorias de los años cuarenta, es, a nuestro criterio, congruente con la definición de una economía campesina clásica utilizada por Escobal & Ponce (2012). Para ellos, esta está pensada desde su poca relación con el mercado, la escasa monetización que eso implica, graduada por los resultados en las decisiones de consumo y producción que son simultáneas y, en cambio, estrechos lazos con la comunidad que la circunscribe, la propiedad comunal y la diversificación de su economía, en clara oposición a la especialización.

En consecuencia, cuanto más “campesinizada” una sociedad, es esperable que las redes de protección que suponían la dependencia a los modos de organización de la comunidad campesina y menos al mercado (es decir, la parte de los ingresos que se originan por el trance comercial son menores), incluyendo a la venta de la fuerza laboral, sean más fuertes y, en consecuencia, se minimice la necesidad de mercantilizar la fuerza de trabajo, a la persona.

Esto que describimos operó por largo tiempo, lo minero para los proletarios-campesinos era un suplemento y no el eje de su economía, en sentido sustancial (Polanyi, 1957). Una vez “descampenizado”, rota la relación persona-tierra, iniciada la vorágine migratoria que desestabiliza la materialidad sobre la que se reproducía la sociedad campesina, decaía cualquier resistencia a tornarse en mercancía ficticia también.

No obstante, no podemos generalizar esta relación lógica que proponemos. A pesar de la vitalidad de las comunidades campesinas al día de hoy, las reglas comunales y su baja o suplementaria inserción a los mercados no son ya ciertos, dejando de constituir una red de protección que desincentiva los procesos de mercantilización de las personas.

Al contrario, las migraciones vaciaron a las comunidades de su capacidad de organizar faenas comunales ya desde los años veinte (Mallon, 1983) y el proceso de parcelación atomizador desde la segunda mitad de los setenta multiplicó los minifundios. Estos influyeron en agudizar lógicas de supervivencia y autoconsumo

(campesinización aguda), por un lado, o, por otro lado, a concretar el fenómeno de proletarización (descampesinización) con su consecuente migración, temporal o permanente, de vastas poblaciones previamente rurales.

Así, cuando esa campesinización está ligada a un estado de pauperización, por el tamaño reducido de la tierra y del resto de factores de producción asociados para la producción agropecuaria junto con el quiebre de la organización comunal, no se puede pretender decir que el ser campesino suponga independencia relativa de la condición de mercancía ficticia, estado en el que se está despojado de otros factores de producción ajenas a la propia fuerza de trabajo.

El segundo elemento es la profesionalización de la fuerza laboral que conduce a la segmentación laboral, a la diferenciación ocupacional. En clave beckeriana, la rentabilidad de cada capital humano se expresará en productividades que serán retornadas según corresponda en la escala salarial. Esa rentabilidad depende de las inversiones realizadas, inversiones que ya no se limitan a la educación, sino que el mundo social, la salud, las relaciones y toda actividad puede tornarse en un amplificador de la propia rentabilidad.

Esta reconfiguración de la imagen de la persona en el mercado tiene la peculiaridad de que uno se adueña de sí mismo, ya no es tan frágil como la mercancía ficticia de Polanyi que venía a ser definida sin control por el mercado, se abandona la lucha contra el mercado para participar en su juego, para escalar social y económicamente. Y la pregunta sobreviene inevitablemente, ¿ya no sé es mercancía ficticia?

Pero la consecuencia inmediata del impulso para competir en la escalera profesional es, justamente, no cuestionarla, por lo que un sindicalismo clasista pierde bastante de su sentido. Asimismo, la división de los trabajadores con etiquetas puede solventar una menor fortaleza sindical por la menor afiliación. Los agremiados requieren crecer en número, solo así podrán ser escuchados durante la pugna distributiva.

4.2. ¿Desmercantilizar mercancías ficticias? La primera fase del Gobierno Revolucionario de las Fuerzas Armadas 1968-1975

En concordancia con el objetivo versado en la introducción del capítulo, buscaremos establecer el tipo de enraizamiento moral del Estado, en esta ocasión, correspondiente a la primera etapa del GR FFAA. Para este propósito, nos queremos detener en la Reforma Agraria, las Comunidades Laborales y el Sistema Nacional de

Movilización Social (SINAMOS) para formular si su moral lo orientó preferentemente con los trabajadores, los empresarios o si sobrevino algo distinto.

Además, se bosquejará qué acontece y cómo se desenvuelve la fuerza laboral en el seno minero durante el lapso que va entre 1968 a 1975, así como una evaluación preliminar de la relación entre remuneraciones y productividades.

4.2.1. Enraizamiento moral del Estado

En primer lugar, la Reforma Agraria, evento que podría parecer inconexo del tema tratado, a la luz de los argumentos expuestos arriba, es comprensible sus efectos en la formación del mercado laboral, esto es en la multiplicación del ser mercancía ficticia.

Sin implicar efectos homogéneos en el territorio nacional. Por ejemplo, Neira et al. (2013) nos advierten que del período militar lo que es sustancial para la historia arequipeña es la nacionalización de Cerro Verde y el despliegue para realizar el proyecto Majes, mas no la Reforma Agraria, pues Arequipa estuvo repleta de hacendados con propiedades en otras regiones. Arequipa no representó una región campesina proto-asalariada.

La consigna de la Reforma, tomada de Emiliano Zapata, “la tierra es de quien la trabaja” no vino sin términos ni condiciones. La Reforma no devolvió la tierra a quien la trabaja directamente, sino que la tierra se mancomunó y la gestión se realizó desde cooperativas: Cooperativas Agrarias de Producción (CAPs) o Sociedades Agrícolas de Interés Social (SAIs). La dirección de ellas tampoco fue cabalmente autónoma dirigida por los trabajadores agrícolas que conformaban la cooperativa, sino que existió injerencia y vigilancia por parte de satélites estatales¹⁶.

Uno de los objetivos, además de devolver la dignidad a gran parte de la población, fue incrementar la productividad del sector agropecuario, por eso el imperativo de trabajarlas y no ya solo de mantener una relación con la tierra como fuente de subsistencia y de parentesco ecosistémico, sino como activo productivo.

En segundo lugar, las Comunidades Laborales¹⁷, establecidas en 1971 en la Ley General de Minería (Kuramoto & Glave, 2020), no fueron sistemas de protección

¹⁶ Por este motivo, se ha sugerido que lo que ocurrió en el período fue la sucesión de un patrón (el hacendado) a otro patrón (el Estado).

¹⁷ El Decreto Legislativo N° 18384 promulgado en 1970 ya introdujo en la economía, en general, este nuevo cuerpo organizativo.

laboral o de reciprocidad por constitución, sino de transferencia de los factores de producción del capital hacia la fuerza trabajadora. Definido como un “sistema progresivo de participación en la propiedad y utilidades” (Sulmont, 1981), los derechos sobre la propiedad y las utilidades se lograban por la adquisición regulada de hasta el 50% de las acciones de la compañía en favor de la Comunidad Laboral del centro minero, no de la totalidad de trabajadores en planilla. Los términos de transferencia cambiarán con los gobiernos sucesivos.

La aplicación del modelo se limitó a las empresas privadas, dejando en las públicas unos cuantos puestos en el Directorio a ocuparse por los trabajadores. En ambos casos, los trabajadores integrantes de la comunidad elegían representantes para ocupar lugar en el Directorio. A estos se les conocía por el nombre “directores comuneros” o, también, “directores trabajadores”.

La constitución de las Comunidades Laborales, en este período, ambicionaba dar solución de la contradicción capital-trabajo¹⁸ que junto a la promoción de la movilización organizada por SINAMOS permitirían orientar los esfuerzos ciudadanos a la concreción del proyecto nacionalista del gobierno.

Teniendo como fin el aumento de la producción de la empresa, la Comunidad funcionaba, puesto que las utilidades percibidas por los comuneros dependían del bienestar de la empresa.

Mientras que, si el fin venía siendo contrarrestar la exposición al vaivén del mercado, la discusión de aquella coyuntura reconocía también el lugar que esta institución podría haber alcanzado para la organización y negociación de los trabajadores. Incluso declarando que “en los sectores económicos donde no existe Comunidad Laboral, tampoco existen los derechos” (INPET, 1987).

Todavía más, Iguñiz et al. (1985) recuerda que, en el Primer Congreso de Comunidades Mineras en 1974, el entusiasmo exaltaba a las Comunidades a realizar su potencial como instrumento de “alejamiento de las empresas del sistema capitalista hacia la formación de una empresa cualitativamente distinta” y el sindicato dispositivo a ser absorbido paulatinamente.

¹⁸ Este concepto refiere a que la distribución de la riqueza creada en las unidades productivas es atravesada por la contradicción entre los intereses de los dueños del capital y los trabajadores: cada grupo busca maximizar su participación en la distribución, gestándose un conflicto distributivo mediada por la explotación y la reivindicación de derechos laborales.

Tuvo un apoyo permanente de la FNTMMSP. Si bien agrupaciones de izquierda criticaron la fórmula en cuanto promoviera posiciones “pro-patronales” o una conciliación de clases que enmascara el conflicto trascendental de clases (Iguñiz et al., 1985, p. 99).

Pocos años después, encontramos un contraste tajante cuando, tras los eventos que desarrollaremos en el siguiente capítulo, en el Segundo Congreso celebrado en 1979, se marca un distanciamiento definitivo respecto de las Comunidades por “el fin de conciliar el conflicto capital-trabajo, (...) compita con los sindicatos y sometes al movimiento comunero al control del Estado”.

Complementario a la Comunidad Minera, se desarrolló desde 1973 la Comunidad de Compensación Minera o COCOMI, un sistema redistributivo que se constituyó en adelante como órgano de representación del conjunto de las Comunidades Mineras—. Funcionó a modo de bolsa redistributiva: a las Comunidades Mineras se les retendría parte del pago de sus utilidades aglomerándolo en el COCOMI para repartirlos equitativamente según las horas laboradas entre todos los trabajadores de la rama. El argumento básico era que “es razonable, equitativo y solidario, que compartan en parte lo que todos ellos producen en su actividad laboral”. (INPET, 1987).

En desmedro de las intenciones y expectativas iniciales —en la posibilidad no realizada de injerencia en gestión, constituir un nuevo nivel de organización gremial y en uso de información para sustentar las demandas de ingreso (Iguñiz et al., 1985)—, las Comunidades Mineras desempeñaron un papel más bien pequeño en la performance de los trabajadores mineros, en sus luchas y en su desmarcamiento de la definición por el mercado.

Un diagnóstico del INPET (1987) concluye que a 13 años de la formación de la mayoría de comunidades: cerca del 100% había tenido un funcionamiento irregular, casi la mitad se habían disuelto, la inexistencia de estatutos, el desconocimiento de la mayoría de mineros de la existencia de la institución¹⁹ y los obstáculos impuestos por las empresas.

¹⁹ Frente a la primera distribución de utilidades acumuladas en el Sistema de Compensación en 1974, la federación minera de Centromín exigió que se le haga entrega de las utilidades que directamente le correspondían desconociendo por ignorancia u oposición el principio de solidaridad del mecanismo (Iguñiz et al., 1985).

Aún más, a pesar de lo planteado en el Primer Congreso, los sindicatos y sus dirigentes tendieron a ser recelosos de las Comunidades hasta que estas se convirtieron en un instrumento de los fueros sindicales. Previo a ello, los sindicatos tendieron a componerse de las capas más radicales de los obreros, en tanto las comunidades se caracterizaron por un menor radicalismo (Iguiñiz et al., 1985).

Por su parte, Iguiñiz et al. (1985) encuentran que el Sistema de Compensación benefició entre 1971 y 1979 al 70% de trabajadores participantes de las comunidades. Obtuvieron una compensación neta, es decir, recibieron más de lo que aportaron. La gran concentración de productividad en pocas empresas, principalmente Southern, benefició abrumadoramente a otras del mismo tamaño como Hierro Perú, Buenaventura, Centromin, Minero Perú, medianas y pequeñas.

Pese a que no podemos esperar más que un efecto marginal directo de las comunidades sobre las relaciones capital-trabajo debido, en parte, al breve período de maduración y a las limitaciones que imponía una revolución “desde arriba”²⁰, nos sirve la referencia a las Comunidades —un peculiar experimento que buscó si bien la conciliación de clases en función de elevar productividades, veló por el bienestar laboral y la solidaridad intraclase— como parte de los elementos que establecerá el tipo de enraizamiento del período.

SINAMOS corporizó el principio de participación en busca de tres objetivos centrales de esta primera fase: crear una base social de apoyo al régimen, canalizar la movilización ciudadana en armonía con los objetivos gubernamentales y obtener una conciliación entre clases.

Fue el instrumento para infiltrarse y formar una base sindical que respaldara al gobierno militar. Se creó, con intención de que sea solapadamente, la Central de Trabajadores de la Revolución Peruana (CTRP) como alternativa a la Central General de Trabajadores del Perú (CGTP) asociada al Partido Comunista y a la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP) ligada al aprismo, aunque sin éxito. En cambio, logró instruir a grupos sociales generalmente marginados y legos en movilización (Sulmont, 1979) y colaboró en la formación de las Comunidades Laborales entrando en conflicto con los sindicatos existentes (Kruijt, 2008).

²⁰ Propuestas de radicalización elaboradas en los congresos de las comunidades mineras no fueron nunca legalizadas (Iguiñiz et al., 1985).

La estrategia para movilizar en el sentido que el régimen buscaba fue mejor lograda mediante el fortalecimiento de los sindicatos enfrentados al control del aprismo que ya venían aflorando desde los 50s. Se reconocieron y consolidaron varios sindicatos incluyendo la CGTP en 1968, la central adversaria al satélite aprista, y la Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú (FNTMMSP).

En general, entre 1931 y 1967 se reconocieron en promedio por año 67.25 sindicatos, en cambio, durante el régimen de Velasco al frente por 8 años, en promedio fueron reconocidos 252.5 por año, casi 4 veces más (Huber, 1983).

Común a la Reforma Agraria, las Comunidades Laborales y el SINAMOS es la construcción de instituciones que faciliten o induzcan al control y la conducción armónica de los fines de los ciudadanos para alcanzar un objetivo mayor. Este proceder fue bautizado como estatismo orgánico debido a que el Estado es quien define ese objetivo trascendental, mientras que la sociedad opera como un organismo, coordinada y simbióticamente. La meta particular, el objetivo trascendental, de este período era ascender al olimpo de las naciones industrializadas como vía para superar la condición de economía subdesarrollada.

Para ascender, el control se mostró necesario. Por eso, el nacionalismo, si bien estaba presente como directriz del gobierno, no implicó que las inversiones extranjeras o privadas estuvieran proscritas siempre que abonaran positivamente a los propósitos del régimen.

En este contexto, se promulgó el Decreto Supremo del 9 de enero de 1969 que estableció la obligatoriedad de declarar bajo juramento las reservas mineras de las concesiones, información necesaria para la fijación de los mínimos productivos anuales a cumplir. Complementado aquel con otro decreto del año 1970 que permitía al Estado competir en la comercialización y refinación de los minerales. Luego, al año siguiente se promulgó la “Ley General de Minería” que proclama de propiedad estatal los yacimientos mineros y reafirma la reversión de la concesión al Estado de no verificarse producción o inversiones en las concesiones.

La concesión no solo fue revertida al Estado, sino que se posibilitó la estatización de las operaciones. En esta línea, el Decreto Legislativo N° 17792, aprobado en 1969, “tenía como objetivo acelerar la puesta en explotación de las concesiones vigentes. La aplicación de este dispositivo determinó la caducidad de

más de 4,000 concesiones mineras, las que pasaron a control del Estado (muchas pertenecían al capital extranjero)” (Campodónico, 1999).

Estatizaciones aplicadas a la Cerro de Pasco Mining Company o a las propiedades de Anaconda Copper Mining como Cerro Verde ocurrieron porque estaban o descapitalizándose o nunca empezaron a operar. Normalmente, estas se motivaron en la medida que el gobierno percibió que las empresas “no querían cooperar” e iniciar con nuevos proyectos²¹, por lo que decidió tomar la posta en las principales operaciones mineras, así, captando todas las grandes mineras²².

Tanto Juan Aste (1989 y 1997) como Elizabeth Dore (1986 y 1988) coinciden en que el Gobierno Revolucionario nacionalizó las operaciones mineras cuyas tasas de ganancia estaban por debajo del promedio, estas ya no eran competitivas desde el auge de las operaciones de tajo abierto (*open pit*) y con el agotamiento de inversiones. De hecho, la Cerro de Pasco había ofrecido la venta de sus operaciones en 1971, aunque no logró ningún acuerdo con el gobierno.

Entonces, el Estado fundó sendas empresas mineras para operar los yacimientos, para comercializar los minerales y también invirtió en la construcción de refinerías y la ampliación de operaciones: Centromin en 1973 reemplazando a la Cerro de Pasco, Hierro Perú para operar Marcona, Minero Perú en 1970 encargado de Cerro Verde y Tintaya y las refinerías, Minpeco que tomó el monopolio de la comercialización.

Estas fuertes inversiones generaron cierta estabilidad en la mano de obra (Glave & Kuramoto, 2007), se estaba cristalizando el mercado laboral y dada la ubicación de las minas, también se desarrollaron los campamentos mineros integrales (Echave & Ospina, 2011; Tamayo et al., 2017) y, por lo tanto, la legislación sobre la misma empezó a ser relevante para este sector económico.

Bernedo (1999), Pascó-Font & Saavedra (2001), Chacaltana & García (2001) y Weller (1998), este último desde un estudio comparativo entre varios países

²¹ Sensación similar a la que, se historiariza, tuvo Alan García en su primer gobierno también durante una crisis mundial (en el caso de Velasco, los precios de minerales habían caído) motivándolo a la amenaza, jamás concretada, de “estatizar la banca”.

²² Según Tamayo et al. (2017), sí existía sustento en reformar —aunque no necesariamente optando por el camino de la estatización— cómo se daban las concesiones y bajo qué términos, pues, “antes las grandes compañías mineras no explotaban sus concesiones ni dejaban que otras empresas ingresaran al negocio”.

latinoamericanos, coinciden en que tal regulación laboral en Perú fue, en este período, excesivamente rígida, con fuerte intervención estatal y con “un claro sesgo a favor de los trabajadores”.

De las más controvertidas, la instauración por el Decreto Legislativo N° 18471, en 1970, de la estabilidad laboral. La Ley de Estabilidad Laboral, hizo excesivamente costoso deponer a un trabajador y otorgaba “el derecho a la estabilidad laboral absoluta luego de un período de prueba bastante corto” (Pascó-Font & Saavedra, 2001). Este período era de tres meses de servicio en un centro laboral. Dicha disposición alcanzó rango constitucional con la Constitución Política de 1979 (Chacaltana & García, 2001).

Habiendo explorado elementos críticos del perfil del régimen velasquista —a recordar, Reforma Agraria, Comunidades Laborales, SINAMOS y la política laboral—, podemos convenir que los trabajadores fueron percibidos en una doble dimensión: agentes productivos y personas de derecho y valor intrínseco. Esa doble dimensión moldeó el “fin trascendental” del régimen, tal que si se persiguió activamente la industrialización del país para superar el subdesarrollo —Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI)—, no se sacrificó la condición humana del trabajador, se lo comprendió más allá de su función productiva.

Innegable es que el imperativo que guó parte de sus acciones del gobierno se resume en expresiones del sentido “si no trabajas la tierra, no es tuya”, “si no explotas el mineral, te lo expropio”, “si no eres suficientemente productivo, te excluyo”: todo en clave productivista. Y las alarmas por las que ejecutaron el golpe de Estado fueron evitar que la “pradera se incendie”, apagarla y enrumbar al país hacia la independencia económica, para lo cual debieron desarrollar una identidad país que viabilice los sacrificios por el país. Al modo como las naciones asiáticas habían practicado.

De nuevo, el objetivo industrializador no descuidó la humanidad del trabajador, protegiendo su reproducción, induciendo solidaridad y revalorizando su papel en la economía. Es un Estado incrustado en un objetivo doble que emerge de su seno, sin respaldo evidente de los grupos autoidentificados de derecha e izquierda de su momento, quienes percibieron con suspicacia al proyecto nacionalista industrializador.

Aun en medio del autoritarismo de la época, la represión y la persecución no escalaban violentamente en cuanto a la primera fase se refiere, hablando en términos

absolutos y en comparación con otras dictaduras militares²³. En cambio, todo el período, es atravesado por cierto paternalismo, tanto en la figura que se construye y en las acciones que realiza.

4.2.2. Mercado laboral minero: acción y moral de los trabajadores

Según nuestra hipótesis, un Estado incrustado moralmente en lo laboral, a pesar del gran matiz productivista, en combinación con una agencia sindical fortalecida no mostrará una correlación entre el movimiento de la productividad laboral y las remuneraciones. Si la agencia sindical es débil, la correlación es ambigua. A continuación, exploramos qué es lo que las series nos muestran para estos años.

Por un lado, Becker (1982) grafica en la siguiente tabla que los salarios de los mineros eran significativamente mejores que los de los del sector no agrario en Lima entre 1967-1979.

Tabla 2
Índice de salarios reales en la minería y la industria, Perú 1967-1978

Año	Minería	Southern	Cerro de Pasco	Industria limeña
1967	100	219	118	-
1968	100	217	117	76
1969	105	216	128	83
1970	122	264	150	82
1971	133	280	154	96
1972	148	335	164	108
1973	157	402	187	106
1974	153	412	190	102
1975	164	353	189	92
1976	126	424	255	81
1977	126	335	239	70
1978	-	221	201	61

Fuente: Elaboración propia en base a Becker (1982)

De hecho, de la Southern nos da noticia que, sumado a las contribuciones económicas y no económicas a los trabajadores, los ingresos efectivos percibidos

²³ Una señal de esto es la ausencia de composiciones musicales de protesta y, en particular, de canciones con estructuras líricas metafóricas preparadas para sortear políticas de censura. A diferencia de la producción musical que surgirá en países como Argentina, Brasil o Chile bajo sus respectivas dictaduras militares. Por ejemplificar, para Argentina podemos mencionar “Canción para Alicia” de Serú Girán; para Brasil, “Cáliz” de Chico Buarque; y, para Chile, “He barrido el sol” de Los tres.

Si bien hubo música de protesta en Perú en ese período (y en otros posteriores), el más famoso resultado de este régimen es “La flor de retama” de Martina Portocarrero, no hubo necesidad de estructurar versos metafóricos que solo algunos colectivos pudieran descifrar o cuya ambigüedad esquivara los controles de censura. Otra canción que revela denuncia social es la composición del grupo limeño El Polen, a través del “El hijo del sol” que participó en el popular Festival de la Canción de Ancón.

incluyen varias asignaciones mensuales contingentes en función del tamaño de la familia y las circunstancias. Entre estos se incluyen prestaciones sociales como el seguro de vida, bonificaciones por discapacidad y pagos para complementar las prestaciones de la seguridad social nacional; gastos de mudanza pagados al dejar el trabajo o jubilarse; vacaciones a cualquier punto del Perú; 95 becas universitarias para los hijos de los trabajadores; y pago íntegro de los gastos de educación incurridos por los trabajadores que obtengan un certificado de finalización de una escuela profesional (Becker, 1982).

En la Tabla 3, se comparte la trayectoria de las variaciones del producto medio y las remuneraciones para el sector minero entre 1969 y 1976. Aunque es un análisis rudo dada la heterogeneidad del sector y el estrecho período de análisis, no se puede afirmar que exista una relación persistente entre las series.

Mientras el producto medio por trabajador decreció en 1969 y 1970, alcanzando este último año su valor más bajo de la serie (ver Anexo 1), los jornales y sueldos siguieron creciendo.

Luego, aun con la caída en la productividad entre 1974 y 1975, período también de repliegue en los mercados de minerales, las remuneraciones despuntan en 1975, particularmente el jornal medio alcanza su mayor valor en la serie (ver Anexo 1), no siendo el caso de los sueldos. En realidad, Cisneros & Aliaga (1991), en un documento para fundamentar el pliego de reclamos de la Federación de Centromín, encuentran que “los sueldos y salarios de 1989 y 1990 son los más bajos de toda la historia de CMP (...) [y] de 1974-1975 han sido los más altos en todos esos años”.

En 1976, año de consolidación de la segunda fase del GR FFAA, ambas series presentan caídas aun con un incremento en el producto medio.

Otro aspecto relevante es que los ingresos de los obreros muestran, en general, una trayectoria más favorable que los de los empleados, dando indicios que la fortaleza de la agencia obrera era más importante que la de los empleados y que incluso bajo un gobierno incrustado en lo laboral, el resultado depende de esta agencia ejercida. 1973, año pico de los precios internacionales, se caracteriza por los incrementos en los sueldos superiores a los de los jornales, pero también un incremento importante en las prestaciones sociales que componían el ingreso medio.

Tabla 3

Variaciones del jornal por obrero, del sueldo por empleado, del ingreso medio por trabajador y del producto medio, sector minero Perú 1969-1976

Año	Jornal medio	Sueldo medio	Ingreso medio*	Producto medio
1969	6.6%	6.0%	9.3%	-4.9%
1970	9.6%	3.1%	6.8%	-23.7%
1971	6.9%	1.2%	4.0%	55.0%
1972	16.6%	-0.5%	14.4%	9.2%
1973	14.9%	26.5%	69.4%	48.6%
1974	-18.7%	-32.5%	-27.5%	-28.1%
1975	30.3%	7.8%	17.8%	-20.7%
1976	-10.2%	-25.1%	-26.2%	10.2%

Fuente: Elaboración propia en base a los Anuarios Mineros del Ministerio de Energía y Minas.

*Son gastos del personal divididos entre el personal total (obreros y empleados). Los gastos del personal incluyen el jornal, sueldo, prestaciones sociales (vacaciones, seguro social, seguro de vida y accidentes) y otros. Ver Anuario de la Minería del Perú 1977-1985.

Conceder un estado tonificado en la agencia obrera demanda descubrir el estado de la sindicalización y la presteza para movilizarse, parte de los indicadores que nos pueden ser útiles.

En particular, en el sector minero, el sindicalismo ganó prominencia entre 1969²⁴ y 1972. Terminaría convirtiéndose en una de las vértebras principales del movimiento sindical nacional. Desde la creación de la Federación y su reconocimiento, el sector minero afirmó su fuerza combativa cuyo origen vendría, por un lado, de ese aislamiento geográfico pero confraternal que favorecía la arquitectura de los campamentos tipo “ciudades mineras” y, por otro, a lo esencial que le es para el país esta actividad (Sulmont, 1978).

Manky (2019b) señala que estos mineros, a diferencia de la media cuyas banderas eran mejoras en la remuneración y la reposición de compañeros (conocida como reposición solidaria), también luchaban para “conseguir que los servicios proveídos a sus familias y comunidad local fuesen adecuados”.

Esas demandas insoslayables y la fortaleza del sector organizado alrededor de la FNTMMSP lo confrontó con la CGTP quien había tomado posición para respaldar

²⁴ La CTP había tenido un margen de acción evidente en el sector hasta antes de 1968. La CTRP tenía cierta presencia en Marcona (Becker, 1982).

al régimen. Por ejemplo, la Federación de Trabajadores de Centromín Perú, cuya lucha llegó a un clímax en 1971 con sindicalistas asesinados y dirigentes encarcelados en Cobriza, se creó al margen de la CGTP y la Federación Nacional, la cual, tras radicalizarse, se desafilió de la CGTP en 1973 (Sulmont, 1978).

Las Comunidades Laborales, como ya referimos arriba, fueron durante esta primera etapa rehuidas y rechazadas por las centrales sindicales. Sulmont (1981) argumenta que es la madurez sindical la que habría bloqueado la posibilidad de esa alianza. En sus palabras “los principales sectores sindicales, los trabajadores habían alcanzado un mayor nivel de conciencia política de clase que les hacía menos vulnerables a la ideología participacionista”. Eran boicoteadas, a lo sumo instrumentalizadas para proveerse de capacidades de negociación a través de los estados financieros y airear inmediata y directamente las demandas de los trabajadores.

Sin importar lo abiertamente beligerante y no participacionista del grueso del sector minero, durante aquellos años, el gobierno representado por el ministro Jorge Fernández Maldonado mostró una predilección por el sector, ya sea por la tónica nacionalista del gobierno que necesariamente busca proteger y recuperar lo explotado por manos extranjeras, o por el fidedigno compromiso con la justicia social.

Inmediatamente, el ministro Fernández puso en vigencia el Código Minero de 1971 en el afán de garantizar mínimas condiciones laborales y el equipamiento óptimo de los campamentos. La predilección por el sector también se manifestó, recuerda Becker (1982), en la actitud de los mineros quienes apostaron por pliegos ambiciosos sabiendo del lugar especial del sector en la política gubernamental y que gran parte de sus demandas serían oficiadas desde el ministerio. Esto no aplacó la fuerza sindical que evitaba la cooptación de su militancia, por lo que las manifestaciones en resistencia al intervencionismo gubernamental no cesaron.

Consecuentes con su postura frente al gobierno, a su vez que a sabiendas de la debilidad de este frente al sector, hay un auge importante de huelgas desde 1970 (ver Tabla 4). La marginación de la CGTP se cristaliza entre 1973 y 1975, años en los cuales la Federación logró reunir a los sindicatos del país (Becker, 1982).

Parte de esta presteza para conciliar grandes cantidades de mineros, según Becker (1982), proviene del hecho que, a este punto, la mayoría de trabajadores ya se habían ocupado en un trabajo industrial, lo que les brindó experiencia para formar un gremio bien cimentado y conocer los procesos.

Tabla 4
Huelgas en el sector minero, Perú 1967-1979

Año	Huelgas	Huelguistas	Horas pérdidas por huelguista
1967	32	17818	295.75
1968	21	9426	299.74
1969	24	17803	106.77
1970	66	56205	76.97
1971	76	58454	107.27
1972	33	16657	57.51
1973	80	59471	64.43
1974	38	27433	68.46
1975	57	50387	52.64
1976	29	31505	18.16
1978	53	48596	96.31
1979	40	25342	46.85

Fuente: Elaboración propia en base a Becker (1982).

A excepción de 1973, las movilizaciones no se intensifican cíclicamente con la coyuntura internacional. Los tres siguientes años de gran movilización, 1970, 1971 y 1975, mostraron precios internacionales desalentadores, esto dentro de una década ya recesiva. De hecho, como se observa en la Tabla 3, 1970 y 1975 el producto medio cae alrededor de 20%, pero los ingresos se elevan en 10% y 30%, respectivamente.

Ante este repaso del período, aún queda la interrogante si la capitalización de las mercancías ficticias, con tierras o con poder dentro de las empresas, que buscara realizar el régimen respondió exclusivamente a su objetivo industrializador o para que su condición no anulará su autonomía y su derecho. Pero, ¿un escenario donde el Estado tutela a las mercancías no es más que pasar de un sistema externo a uno hacia otro que lo regule?, en consecuencia, ¿la férrea oposición de la PEA minera solo buscó resignificar por sus propias vías su autonomía aun siendo mercancías?

Lo que encontramos con la información disponible en los Anuarios mineros de la época es que no se puede afirmar una relación consistente entre las variaciones de las remuneraciones y del producto medio, con todas las limitaciones que tiene analizar estas series, tanto por el corto período como por ser variables aproximadas.

Asimismo, este será un período de consolidación de la movilización sindical, cuya lozanía se verifica en el aumento de manifestaciones desde 1970. Las de mayor

convocatoria no responden a la coyuntura externa, es decir, no son resultado de mejores niveles de producto señalando que ese no era un argumento a esgrimir para cambios en los ingresos, estos no justificados desde esta relación técnica, sino como un derecho.

4.3. La resistencia de las mercancías. Estabilizar y liberalizar 1975-1985

Para aportar al análisis del enraizamiento moral en esta etapa, nos remitimos nuevamente a los instrumentos formales como leyes, pero también a la relación con la masa trabajadora en cuanto la legitimidad y la aceptación desde los sucesivos gobiernos de la movilización y las demandas laborales y de otros aspectos de la ciudadanía en sentido más extenso.

Es por esto último que separar el análisis del enraizamiento de la expresión de la masa laboral se torna menos clara. El subcapítulo, igualmente, busca estructurarse a semejanza del anterior con un primer análisis de la moral estatal y un segundo momento para la moral laboral y el comportamiento de las series de productividad y remuneraciones.

4.3.1. Enraizamiento moral del Estado

Lo que fue una muestra de autonomía frente a una política venturosa, pasó a ser una necesidad de resistir ante una década de paquetes de “corrección” de la economía y el estrechamiento del Estado. Estabilizar y liberalizar (y mercantilizar) resumen bien esta época, un movimiento hacia la expansión del ser mercancía ficticia, abandonar la posibilidad de facilitar la autonomía mediante reposición de factores (la que plantearon las comunidades laborales o las cooperativas agrarias).

La contraofensiva, que golpearía al trabajador minero en su seguridad laboral y su nivel de vida, hizo de prioridad para el trabajador, nos dice Iguñiz et al. (1985), el “desplegarse hacia posiciones más centradas en la supervivencia de la clase en cuanto tal”, mientras que “paralelamente, los empresarios re-establecen sus vínculos con el gobierno militar haciendo frente común anti laboral”. Irónicamente, la suspicacia hacia la institucionalidad de la primera etapa del gobierno militar fue reemplazada por reivindicación y defensa durante esta segunda fase. La comunidad minera socavada por los gobiernos de Francisco Morales y Fernando Belaunde se defendió por los trabajadores en el segundo congreso de comunidades como “organizaciones de apoyo y solidaridad”, mientras los sindicatos son configurados en este esquema como “organizaciones de lucha” (Iguñiz et al., 1985).

Desde la segunda mitad del gobierno militar prolongándose hasta el segundo belaudismo, se depusieron gradualmente, otras de forma súbita, gran parte de las reformas laborales que habían permitido el establecimiento de la movilización social y la acción sindical, esta última desestimada y constantemente criminalizada anteriormente a las susodichas reformas. De una fase a otra:

- La inestabilidad laboral fue restaurada mediante la promulgación de una nueva ley laboral en 1978, Decreto Ley N° 22069,
- Las comunidades laborales reducidas a un sistema de repartición no colectivo de utilidades y sin cesión de propiedad. El sistema fue desmantelado gradualmente en un período de 2 años hasta que todo haz de comandancia fue retirado,
- El SINAMOS se desactivó y con ello el sindicalismo participacionista quedando el clasista de corte más radical,
- Se empleó con vehemencia la discrecionalidad del Estado para suspender negociaciones colectivas, ajustes automáticos en remuneraciones o, implantar Estados de Emergencia que anularon el derecho a la huelga y oficiaron despidos masivos de dirigentes sindicales forjados en la década que se acababa. Por ejemplo, en agosto de 1975 se deporta al secretario general de la Federación minera junto al asesor laboral y otros líderes políticos y gremiales. Volverían con el cambio de régimen para solo ser apresados y confinados a la colonia penal existente en la selva (Iguñiz et al., 1985).

Todas estas intervenciones recibieron contundentes respuestas durante toda la segunda mitad de los 70s, siendo este uno de los períodos más convulsionados en el país y de mayor desorden público.

Ya 1975 llegaba con precios de los minerales cayendo y una inflación que empieza a escalar, una balanza de pagos por colapsar y un golpe de Estado, todo ello despertó una movilización angustiada desde las vísceras, el simbolismo de no dejarse subyugar por el gobierno acabó.

Las movilizaciones, paros y huelgas fueron incesantes ante la desbordante crisis económica, los despidos masivos, los quiebres y la inflación en espiral creciente. Inmersos en un proceso inflacionario y de recesión económica fue frecuente la intervención gubernamental durante el Velascato para la fijación del salario mediante ajustes en la remuneración mínima, otorgando sucesivas bonificaciones, y

participando como juez y parte en las negociaciones colectivas (Bernedo, 1999), todo ello se abandonó con Morales Bermúdez, una de las causas de la agitación social.

La década prosiguió con paquetazos sujetos a los préstamos internacionales, inflación en espiral ascendente y salarios cayendo, manifestaciones y prohibiciones. En 1976 sobrevino una nueva ola de protestas, pues permanecen los paquetes económicos iniciados el año previo orientados a recuperar la confianza de la inversión extranjera, estos compuestos de devaluaciones, prórroga de convenios colectivos y suspensión de reajustes automáticos de remuneraciones.

El gobierno las prohibió, los toques de queda fueron implementados y declaró en Estado de Emergencia al sector minero. Con el pasar de los meses, se generalizaría a toda la economía y sociedad esta declaratoria, eso fue el primero de julio de 1976. Los dispositivos de emergencia se empezaron a normalizar en el Perú, pero el frente permaneció combativo. Mayormente, obreros de las minas más grandes podían permitirse desafiar esa prohibición.

En 1977, empezaron las primeras negociaciones con el Fondo Monetario Internacional (FMI) a quien evitaban, no obstante, por la movilización minera que se tornó en representación de toda la clase trabajadora, llevando la batuta del malestar popular, junto a que existían otras opciones de crédito en la banca internacional (Parodi, 2008). En mayo de 1978, fue firmado y decretado el acuerdo con el FMI²⁵.

Este panorama caldeado por las ofensivas del nuevo gobierno, la coyuntura económica y la maduración sindical del período previo preparó a los años 1977 y 1978 cuando tomarían lugar las tres mayores huelgas nacionales registradas hasta aquella fecha.

Las banderas principales fueron la reposición de los líderes y de las víctimas de la recesión económica (se registraban despidos masivos) y el aumento salarial ante el disparo del nivel de vida. Adicionalmente, hubo una respuesta esporádica, que también sumó a las demandas en la paralización de 1978, el mismo mes de firma del contrato con el FMI, lo que reanudó el Estado de Emergencia, aunque sin detenciones o despidos masivos.

Siempre fueron frustradas las aspiraciones. En la primera huelga en julio de 1977 se despedirán a las cabezas de la movilización y en marzo de 1978, a pesar del

²⁵ En 1982 y 1983 también se concretan nuevos acuerdos con el FMI ataviando la política estatal con sus conocidos paquetes inhibidores de la demanda.

gran acatamiento del paro nacional²⁶ en un contexto de supresión de subsidios y reducción del gasto público, se promulgó poco después el Decreto Legislativo N° 22125 que flexibilizó la situación de los trabajadores.

En agosto de 1978, la Federación Nacional de Minería entró en huelga y “unos 10.000 mineros de la sierra central efectuaron una "marcha de sacrificio" hacia el centro de Lima” (Sulmont, 1979) demandando revalorizaciones en sus salarios ante un contexto positivo en los precios internacionales.

Sin importar ello, fueron trasladados en el tren central hacia la mina sin lograr la reposición de ninguno de sus compañeros y “los dirigentes y el asesor legal de una de sus bases, la Federación de Trabajadores de CENTROMIN, fueron detenidos” (Sulmont, 1978). Poco después, “también fracasó (...) una huelga de los más importantes sindicatos mineros del sur”. Este fracaso de una de las columnas del movimiento sindical marca la nota recesiva del mismo, el despido irrevocable desencantó a los trabajadores a aportar al movimiento colectivo y se reorientaron hacia estrategias individuales de supervivencia.

En la Memoria del BCRP de 1979 se advierte, no obstante, que los salarios mineros se elevaron debido a las cotizaciones de los últimos dos años de alumbramiento internacional. Desde 1977 las utilidades de las Empresas Públicas No Financieras (EPNF) tendieron a crecer y con la finalización de la primera etapa de Cerro Verde, está realizó su primer envío en ese mismo año. A pesar de tales observaciones, no es posible comprobarlas con los datos recogidos de los anuarios mineros que vertimos en la Tabla 6.

Así, fueron años de crudo combate, redimensionamiento del llamado sindical y desilusiones. La política, como ha sido extensamente expuesta, tendió a minar el abrigo al movimiento sindical. En la siguiente tabla se puede observar la tendencia a la baja en el reconocimiento sindical²⁷.

²⁶ Los dos días de huelga nacional en 1978 hacen que ese año sume casi un millón y medio de huelguistas y 31 millones y medio de horas-hombre pérdidas, un récord histórico de un promedio de 345 mil huelguistas y 8 millones y media horas (Becker, 1982).

²⁷ Que, evidentemente, también podría ser el resultado del agotamiento en la formación sindical por la intensa campaña de los años velasquistas.

Tabla 5

Número de organizaciones sindicales reconocidas, Perú 1968-1980

Año	Adicional	Acumulado
1968	154	2331
1969	105	2436
1970	199	2635
1971	386	3021
1972	411	3432
1973	374	3806
1974	344	4150
1975	236	4384
1976	126	4510
1977	26	4536
1978	51	4587
1979	38	4625
1980	60	4685

Fuente: Elaboración propia en base a Sulmont (1981)

A pesar de este escenario, en 1977 se definió el traspaso del poder a los civiles, se convocó una Asamblea Constituyente para formular la nueva carta magna de la nación y se invitó a los sectores de la sociedad a apersonarse a palacio para conversar sobre los males nacionales.

El resultado fue aprobado en 1982. La nueva Constitución refrendó el pluralismo económico, las múltiples formas de propiedad y gestión, le guardaba un espacio, aunque más bien limitado, al Estado en la arena económica. Se hizo efectiva la sindicalización en el sector público, una prerrogativa ejecutada sin derecho, prohibida expresamente desde 1950.

Con Belaunde no fue especialmente distinta la política aplicada. Ante la crisis mundial, ya ofensiva para las actividades locales desde el quinquenio previo, y el firme avance la inflación, con el ministro del MEF Manuel Ulloa se centralizó la asignación de recursos en el mercado (Parodi, 2008): se liberalizó la inversión, se fueron abandonando controles de precios, se optó por reducir el papel estatal y se postulan una primera serie de privatizaciones.

Revelando su ímpetu en menguar la agencia de los trabajadores, en medio del gobierno de Belaunde se promovió la Ley de Industrias, Ley N° 23407, que planteó un dilema: recibir el 17% de la renta como participación líquida si renunciaban a la comunidad industrial o 10% de preservarla. Cada comunidad votó, prosperando la permanencia de la comunidad. Para Iguñiz et al. (1985) esto significó que “el capitalista estaba dispuesto a perder utilidades con tal de tener el monopolio absoluto

del poder en la empresa y el asalariado está dispuesto a perder ingresos por mantener el (...) derecho a la coparticipación”.

Particularmente y a diferencia del período previo, se buscaron nuevas inversiones en la minería, por lo que se promulgó una nueva Ley General Minera en 1981, Decreto Legislativo N° 109, otorgando beneficios tributarios, acabando con el monopolio de comercialización estatal, aboliendo oficialmente la comunidad minera y otorgando otros incentivos y simplificaciones.

En suma, en este período, compuesto de los gobiernos de Francisco Morales y Fernando Belaúnde, encontramos un Estado que favorece el crecimiento económico, pero en detrimento de los trabajadores, estos percibidos como un costo y no como agentes de creación de valor, demanda interna (pues, se abandonan esfuerzos para conformar una industria local y se retoma la economía orientada y dependiente del mercado externo) ni como ciudadanos a garantizar ingresos y derechos.

Los trabajadores decaen en el vaivén del mercado, sin ser percibidos como un interlocutor válido. En esta circunstancia, esperaríamos, en concordancia con nuestra hipótesis, que no se encuentre una relación nítida entre las variaciones de la remuneración y las variaciones del producto medio. Esto a razón de la falta de agencia efectiva y un marco institucional desfavorecedor, todo ello generando un desbalance de poder en el mercado laboral, perdiendo oportunidad en la puja distributiva.

4.3.2. Mercado laboral minero: acción y moral de los trabajadores

La minería siempre reaparece para marcar el sino de la nación y esta vez, contrayéndose el control que el Estado se había asignado y privando la opción de capitalización a las mercancías, ¿qué efectos tuvo esto para los trabajadores?

Sulmont (1981) narra un hecho sugerente, una “lucha de trabajadores siderúrgicos de Chimbote, junto con la masa de la población de esta ciudad en defensa de la empresa estatal Siderperú amenazada por la rebaja de aranceles y medidas de reprivatización decretadas por el gobierno”, ¿por qué defender el carácter público de las empresas?

De este fenómeno generalizado, así como el apoyo inicial a sus respectivas estatizaciones desde las vocerías de las comunidades y los sindicatos, hay varias conjeturas. La reminiscencia de un tiempo, coincidente con la condición estatal de estas, en el que había una política salarial pro-trabajador. O un nacionalismo férreo que aboga por una minería nacional, estatal y supere su caracterización de enclave.

O, y esta es sostenida por Sulmont (1981), que al ser una industria que no depende de la demanda interna, el privatizarlas dará pie a reducir cuanto se pueda sus ingresos para entrar en la competencia internacional. Es posible que la respuesta sea una combinación de todas.

La privatización implica competir con otras naciones para esas inversiones y atraerlas, en lo usual, acarrea ofrecer las condiciones más rentables y menos problemáticas. En el extremo, concurrir a una *race to the bottom*, por la cual la competencia gestada entre naciones logra efectos adversos en la regulación, los derechos y los beneficios finales que logra la nación. Los costos de producción deben reducirse, con ello uno de los primeros en surgir son los laborales y se cumplen con flexibilizaciones contractuales y pluralismo contractual (contratista e intermediación laboral); ampliando la división entre la vida personal y la laboral para minimizar la carga asumida en los costos de reproducción; manejo libre de los horarios; etc.

Presentes las intenciones para reformar la minería y, necesariamente, sus relaciones laborales, esto no se afianzó ni logró buenos resultados. Según Tamayo et al. (2017), la minería entró en recesión, hubo bajísima inversión y una rentabilidad en el límite inferior.

El BCRP en su Memoria de 1981 explica el mal desempeño de la producción minera en ese año por lo menos por las significativas paralizaciones laborales en las operaciones cupríferas que ya presentaban menores leyes. Parece dibujarse un círculo vicioso: menores leyes, una inversión baja por recortes en presupuestos de las empresas públicas, salarios declinantes que fueron respondidas con acciones de protesta, incapacidad para producir y obtener recursos, las menores leyes son intratables por falta de inversión.

Entre 1980 y 1986 el déficit entre los ingresos y egresos de las EPNF persistieron²⁸, resaltaba el caso de Centromín y Minero Perú que fueron objeto de las cotizaciones declinantes del cobre también (Cisneros & Aliaga, 1991).

Aunque los resultados económicos propuestos para la minería no se lograron, sí tuvo un efecto en los ingresos de los trabajadores. Cisneros & Aliaga (1991) encuentran que en Centromín entre 1980 y 1985 las ventas netas como la utilidad neta son decrecientes junto a ellos los salarios reales promedios. También descendieron con especial fuerza y velocidad los sueldos de los funcionarios tal que empezaba a

²⁸ Memoria 1987, Banco Central de Reserva del Perú.

acercarse al de los empleados y los obreros, siendo estos dos separados por una pequeña brecha.

Como hemos visto, aunque la producción no estuvo siempre al alza durante el período velasquista, los ingresos conservaron una pendiente ascendente, en contraste, los siguientes 10 años descenderán ante la férrea política de debilitamiento de la fuerza laboral y un recrudecimiento en su condición de mercancía, pues su papel para autovalorarse se minó.

En la Tabla 6, se verifica el decaimiento generalizado del ingreso promedio por trabajador durante la década, caídas que se presentan indiferentemente de la trayectoria del producto promedio por trabajador. Incluso, se presenta un comportamiento mayormente inverso entre ambas series, solo con coherencia en 1982 y 1985, aunque en este último año ya se atraviesa una transición en el régimen. Al término de este período, el ingreso medio alcanzará valores cercanos a los de 1972 (ver Anexo 3).

Tabla 6
Variaciones del ingreso medio por trabajador y del producto medio, sector minero Perú 1975-1985

Año	Ingreso medio*	Producto medio
1976	-27.6%	10.2%
1977	-2.6%	36.8%
1978	-9.8%	7.4%
1979	-11.1%	49.6%
1980	32.3%	-7.1%
1981	12.0%	-33.1%
1982	-1.9%	-7.3%
1983	-19.0%	13.3%
1984	-7.0%	-12.1%
1985	12.2%	20.1%

Fuente: Elaboración propia en base a los Anuarios Mineros del Ministerio de Energía y Minas

*Son gastos del personal divididos entre el personal total (obrero y empleado). Los gastos del personal incluyen el jornal, sueldo, prestaciones sociales (vacaciones, seguro social, seguro de vida y accidentes) y otros. Ver Anuario de la Minería del Perú 1977-1985.

Todavía los primeros años de los ochenta, cuando la militarización del país no era ejecutada ni por un gobierno militar como el de Morales Bermúdez ni por la actividad terrorista de Sendero Luminoso y afines, la influencia del movimiento obrero

era evidente en los llamamientos masivos dados en 1977 y 1978. En 1980, se dieron una ola de huelgas,

involucró a casi todos los sectores asalariados y en especial a los trabajadores estatales (...). Junto a las demandas de mejoras de condiciones de vida que habían sido excluidas de las negociaciones colectivas en los últimos años, y a las demandas salariales, la exigencia de la reposición de los despedidos siguió siendo un punto central de las luchas reivindicativas (Sulmont, 1981, p.15).

Para apaciguarlas, en enero de 1981 se creó una Comisión Tripartita donde se tenía como plan definir cuatro aspectos: “el marco legal de trabajo, la política de precios y salarios para evitar la inflación, la solución de los principales conflictos laborales y la resolución de los expedientes para la reposición de los despedidos” (Parodi, 2008).

Tanto la manifestación, el reciente cambio de régimen a uno democrático y la conformación de la Comisión Tripartita pueden explicar el comportamiento positivo de los ingresos de los trabajadores del año 1980 y 1981. Tendencia que desaparecerá en lo que resta de esta década entre 1975 y 1985.

De esta sección y en conjunto con el subcapítulo anterior, podemos extraer algunas conclusiones parciales:

- Efectivamente no se puede comprobar una relación sostenida entre salarios y productividad,
- Durante la primera etapa del GR FFAA, la tendencia de los salarios es positiva; mientras que durante el período que va entre 1975 y 1985, la tendencia de los salarios es negativa;
- El tipo de enraizamiento estatal sugiere influencia en el comportamiento del salario respecto al producto medio, pero también es importante si la agencia de los trabajadores es efectiva, esto en cuanto es percibido como un interlocutor válido,
- Un ejemplo de esto último se encuentra durante los primeros años (ver Tabla 6) del gobierno de Belaunde y que se expresó en el cambio transitorio en la tendencia de los ingresos promedios.

Por último, aunque intrascendentes en tanto en la práctica hubo pocas victorias, sino ninguna, de las movilizaciones durante esta década, ellas tienen una particularidad que comparten con el período anterior: se dirigen al Estado, además del empresariado. Esto lo que nos señala es que se dirigen hacia problemas-país, sectoriales y estructurales, se supera los límites sectoriales de la economía, y esto es

una convicción de la época. Esta convicción funge como una red de protección para las mercancías ficticias, suprime las competencias entre sectores.

La conciencia se patentó con la confluencia de gremios en las luchas y reivindicaciones de distintos grupos de la economía y la sociedad: sucedió con los maestros en varias oportunidades y el retorno del íntegro de los sindicatos mineros y la Federación a la CGTP en 1984 marca un evento fundamental en la historia sindical (Zapata & Garfía, s.f.). La ventaja de la red de la que hablamos es que, precisamente, es una red y no una acción aislada.

En los noventa, como veremos más adelante, se privilegia la negociación por empresa y se multiplican los sindicatos, entre otras estrategias para lograr ingresos como la profesionalización, se alcanzan negociaciones focalizadas con los empresarios. Estos métodos funcionan también para protegerse de lo que supone la condición de mercancía, solo que queda en privilegio antes que en derecho.

4.4. Interregno: la dupla violenta de los años ochenta

La separación de este período responde a explicitar un tipo de política que surge con fuerza y martilla al movimiento sindical a partir de los eventos desarrollados durante el Conflicto Armado Interno.

Nos parece adecuado separar estos eventos del desarrollo regular de los hechos como hasta ahora porque comprenden a más de un tipo de enraizamiento estatal, afectan la agencia de los trabajadores y son lo suficientemente aislables.

Entonces, el gatillador oficial del Conflicto Armado Interno y de la aparición pública del grupo terrorista Sendero Luminoso, ampliamente conocido, es la quema de ánforas en Chuschi, Ayacucho, en 1980.

Este hito inició la violencia que sufrió la sociedad peruana en su conjunto y, en particular, los sindicatos quienes fueron víctimas predilectas de la violencia terrorista de las agrupaciones de izquierda radical y del Estado de turno. En realidad, “las empresas convocan el apoyo de los militares para enfrentar al PCP-SL, pero, al mismo tiempo, desarrollan acciones que van contra los sindicatos” (Comisión de la Verdad y Reconciliación, 2003).

La Comisión de la Verdad y Reconciliación (2003) narra que, en esos primeros años de transición, los sindicatos mineros de Huancavelica “se caracterizaban por su alto grado de politización y porque gran parte de sus trabajadores militaban en diversos grupos políticos (...). [A]pareció el UNIR (Unidad Nacional de Izquierda Revolucionaria) a través de algunos profesores de las escuelas de los campamentos

mineros”. Las unidades mineras de este departamento, dada su cercanía con Ayacucho, serían de las primeras en tener contacto con el PCP-SL, que identificó en los centros mineros una fuente de dinamita a usar contra otras latitudes y objetivos.

En 1981, Sendero Luminoso incursionó en los centros mineros de Cobriza, Julcani y La Mejorada, todos en el departamento de Huancavelica, y se apoderaron de abundante material explosivo. Es en 1983 cuando inicia su trabajo político en los sindicatos mineros de la región.

Los atentados más representativos inician en 1984 en la mina Cobriza motivando que se instale una base militar a fines de ese año; sin embargo, en 1986, cierra esta unidad. Al año siguiente, hay un atentado contra Caudalosa Grande (ubicada en Castrovirreyna, Huancavelica) y desde entonces los superintendentes eran rotados constantemente provocando retrasos en pagos a trabajadores. También cerraría con el tiempo. En 1988, sucede parecido en la mina de San Genaro, propiedad de la empresa Buenaventura, llevándola a cerrar. “Después de estos atentados, los militares detuvieron a ocho dirigentes de San Genaro acusándolos de terroristas, quienes fueron encarcelados injustamente durante ocho meses” (Comisión de la Verdad y Reconciliación, 2003).

Otro punto álgido para los objetivos subversivos de PCP-SL eran los sindicatos mineros del centro, a saber, como hemos comentado anteriormente, la Federación de Centromin Perú poseía capacidad de convocatoria en dimensiones importantes.

Así, en La Oroya se instaló desde 1983 una base militar en Marcavalle que intervino en las actividades regulares de los sindicatos al grado que policías, militares y personal de la empresa estaban presentes en sus reuniones, buscando minimizar la aparición y participación de senderistas. A pesar de ello, en 1988 y 1989 se perpetraron sendos atentados contra las locomotoras y las estructuras auxiliares pertenecientes a Centromin.

Sendero Luminoso trabajó para alinear a los sindicatos, con panfletos sobre la “lucha armada” y el “presidente Gonzalo” apareciendo en las instalaciones de las minas. Cuando la formación de bases se veía frustrada, se amedrentaba a los trabajadores, tal que la culpabilidad pudiera recaer sobre ellos y ser acusados desde los gerentes de la empresa minera y los militares, con las consecuencias correspondientes sobre las condiciones laborales. Ejemplos abundan en el informe de la Comisión (2003) como balazos a dirigentes mineros, dinamitar molinos paralizando

operaciones por semanas, ataques indiscriminados durante huelgas, dirigentes desaparecidos, etc.

Un punto de quiebre fue la muerte de uno de los más representativos dirigentes sindicalistas de Cerro de Pasco, Seferino Requis, en 1989.

Pero Requis no fue la primera víctima, otros dirigentes habían caído antes que él. Entre ellos Alejandro Patiño Flores, dirigente sindical de la base de Morococha, quien fuera asesinado el 16 de abril de 1988. Un año después, el 7 de mayo de 1989, los senderistas también asesinaron a Antonio Cajachagua, secretario general de la misma unidad. Tanto Patiño como Cajachagua fueron asesinados de un balazo en la cabeza (Zapata & Garfia, s.f.).

Por su parte, Seferino Requis, en aquel momento, era el secretario general del sindicato de Cerro de Pasco, lo que debilitó fuertemente al movimiento minero. Los militares empezaron a realizar exhaustivos operativos en la zona. La situación se presentaba en extremo dramática tal como lo explica un ex trabajador minero:

La gente ya no quería ir al sindicato, 'para que voy a ir al sindicato si va haber muerte allí, si Sendero va a matar, ya no voy al sindicato', decía la gente; el sindicato es el único lugar donde uno se reúne para informar todos los problemas de los trabajadores y la gente ya no quería ir (Comisión de la Verdad y Reconciliación, 2003).

Aunque cualquier lucero del sindicato parecía apagado, en 1990, Juan Santiago toma el puesto de secretario general del sindicato minero, mismo día en el que es víctima de un atentado del que se salva. Organiza la "guardia obrera"²⁹ logrando éxitos en identificar y capturar senderistas y entregándolos a los militares. Los senderistas, simultáneamente, empezaron a replegarse y perder el control en los centros mineros durante estos años.

Por otro lado, al sur de Cerro de Pasco, en la unidad minera de Morococha, Sendero Luminoso se presentará bastante tarde en 1987, perpetrararan algunos ajusticiamientos y provocaron enfrentamientos entre mineros y militares por la acusación de ser los subversivos causantes de los atentados como había pasado en otros centros. En 1989, se abre un bucle interminable de atentados y reconstrucciones, por lo que se instala una base militar, con la que entonces se pacifica relativamente la localidad.

²⁹ En 1989 la Federación de Trabajadores de CENTROMIN decidió organizar en la base de Morococha una brigada de defensa bautizada como "Antonio Cajachagua Leiva", en memoria del asesinado dirigente (Zapata & Garfia, s.f.).

Este tramo de nuestra historia tiene correlatos significativos sobre la movilización social y, en particular, como hemos retratado, la movilización minera. Melló el empleo efectivo en las minas con los repetidos atentados que obligó a cerrarlas, entonces, mineros debieron acudir a las capitales de las regiones a engrosar el sector tradicional de bajas productividades. Es sugerente que la informalidad en el período se elevó 20 puntos cuando se había mantenido casi por dos décadas alrededor del 45%.

Bajo la informalidad, generalmente, sé es una clase de empresario sin, prácticamente, capital ni empleados, muchas veces con la fuerza propia. Ya no sé es ni mercancía ni capitalista por entero, sino un remanente de mercancía, una mercancía sin mercado. En la informalidad, no hay política salarial que negociar, la manifestación del malestar social se vuelve privada, la huelga que aún se puede desarrollar se dirige al Estado, pero no con demandas relativas a la distribución del producto, sino por servicios y protección. Es en este devenir que se puede explicar el abandono del estudio sobre la vía del sistema laboral a favor de la vía indirecta del Estado.

Los que conservan un puesto laboral, tal como se transmite en la declaración adjunta arriba, declinan a adjuntarse al sindicato: estos están estigmatizados y son objeto de aplicación de medidas de excepción que se habían vuelto cotidianas. La militarización y criminalización sumada a la violencia terrorista —mancillando marchas, intimidando y desapareciendo sindicalistas— acabaron con muchos perfiles sindicales y seguirán haciéndolo durante el Fujimorato con los grupos paramilitares.

4.5. Descomposición social. La mercancía a la intemperie. 1985-1990

Como venimos realizando anteriormente, estructuramos el subcapítulo en dos secciones principales: una primera para determinar el tipo de enraizamiento moral del Estado y una segunda para analizar preliminarmente el comportamiento de nuestras series principales junto al comportamiento de los trabajadores.

4.5.1. Enraizamiento moral del Estado

Tras los episodios adelantados la sección previa y el ritmo económico del gobierno aprista, se destruyó gran parte de la base donde infundir las convicciones y las demandas propias del sindicalismo hasta entonces. Se selló la descomposición de la sociedad peruana.

A pesar de lo dicho, el gobierno de Alan García, a semejanza del velasquista, aprobó medidas de protección de la capacidad adquisitiva. A diferencia de aquel, no

se encuentran argumentos para considerar que su móvil fue la justicia social y la restitución de factores de producción, sino que la inyección de dinero (expansión cuantitativa) fue una estrategia para la movilización de la demanda, propia del keynesianismo. Durante el gobierno de García, se despliega una política heterodoxa para superar la crisis, no con un plan diseñado para reestructurar la economía nacional.

“¿Continuaría el nuevo gobierno aprista la política de Velasco?” (Kruijt, 2008) es la pregunta clave. Al principio, engalanó su cartera ministerial con perfiles de la primera fase del gobierno de la revolución. Esta orientación se acabó con los años, cediendo por cuadros apristas.

Habían vuelto los conceptos de estatización y nacionalización a rondar la agenda nacional, luego de un largo descanso desde que fueran abiertas compañías al derecho de las sociedades anónimas durante el régimen de Belaunde. Políticas heterodoxas para el FMI y la banca internacional, los subsidios y el control de precios retornaron igualmente.

De hecho, es con Alan García que también se volvería a la estabilidad laboral tras tres meses de trabajo en una empresa, se otorgarían alzas salariales y subsidios permanentes. Para el sector minero, asimismo, se logró la promulgación del Decreto Supremo N° 030-89-TR en 1989 que determinó que los trabajadores del sector minero, ya sean contratistas o empleados directos, debían percibir el “ingreso mínimo minero” vigente en la legislación actual. Este límite inferior establece que el ingreso debe ser igual, por lo menos, al 125% de la remuneración mínima vital vigente.

Por su parte, la violencia que atravesó este período, también ejecutada por el gobierno, lleva a cuestionar ¿cuál era la imagen que se tenía de la acción sindical, de la movilización de los trabajadores, de la toma de propiedad de las empresas por ellos?

Respecto a ello, son emblemáticos los eventos de 1988, dos de las huelgas más importantes de la FNTMMSP, con el propósito de conseguir la negociación por rama de actividad a nivel nacional. En 1987, la Federación presenta un pliego de reclamos y al año siguiente toma lugar una huelga nacional minera para la homologación de los salarios. Durante su desarrollo, un grupo paramilitar asesina al dirigente minero Saúl Cantoral Huamaní, minero de la base de Marcona, y a la promotora social Consuelo García Filomenas en las inmediaciones de la sede de la Federación en Lima.

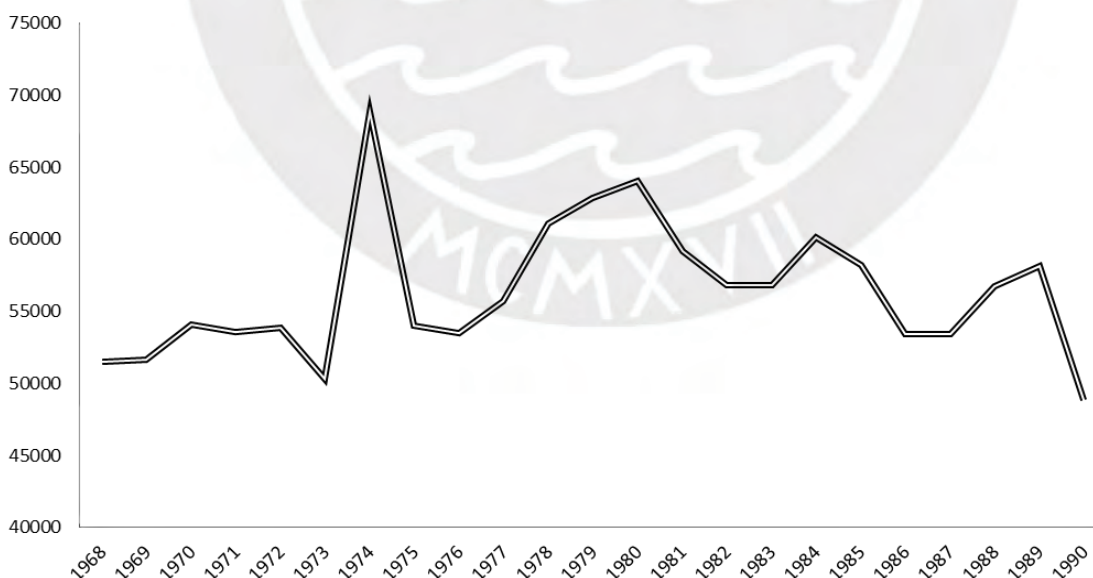
De estas huelgas mineras, de cualquier forma, se consiguieron establecer el mínimo minero, la Ley de Jubilación Minera, Metalúrgica y Siderúrgica y la adición de 14 enfermedades ocupacionales mediante el Decreto Supremo 032-89-TR.

Según la Memoria del BCRP de 1989, ese año los precios de los minerales volverán a crecer debido a la mayor demanda de los países industrializados, los conflictos cesaron en gran medida y, entonces, las exportaciones escalaron. La demanda interna sustancialmente deprimida, los salarios devastados a pesar (o debido) a la política del gobierno de Alan, la informalidad, como ya lo referimos, llega al 70% siendo un récord histórico.

Un detalle que salta en la narración del BCRP es sobre la menor movilización ante una coyuntura económica extremadamente crítica. Su causa puede bien ser la política de gobierno, el terrorismo o la marginalización creciente de puestos laborales formales y adecuadamente ocupados. Determinarlo exige esfuerzos asociados a identificar los eventos atravesados por cada sector y la política general de gobierno.

En cuanto a la minería, que es lo que nos convoca, el número de trabajadores de contratación directa empezó a declinar ligera pero consistentemente desde los ochenta (ver Gráfico 1), llegando a un hondo en 1990 con 48 mil trabajadores (ver Anexo 4).

Gráfico 1
Evolución del número de trabajadores directos en el sector minero, Perú 1968-1990

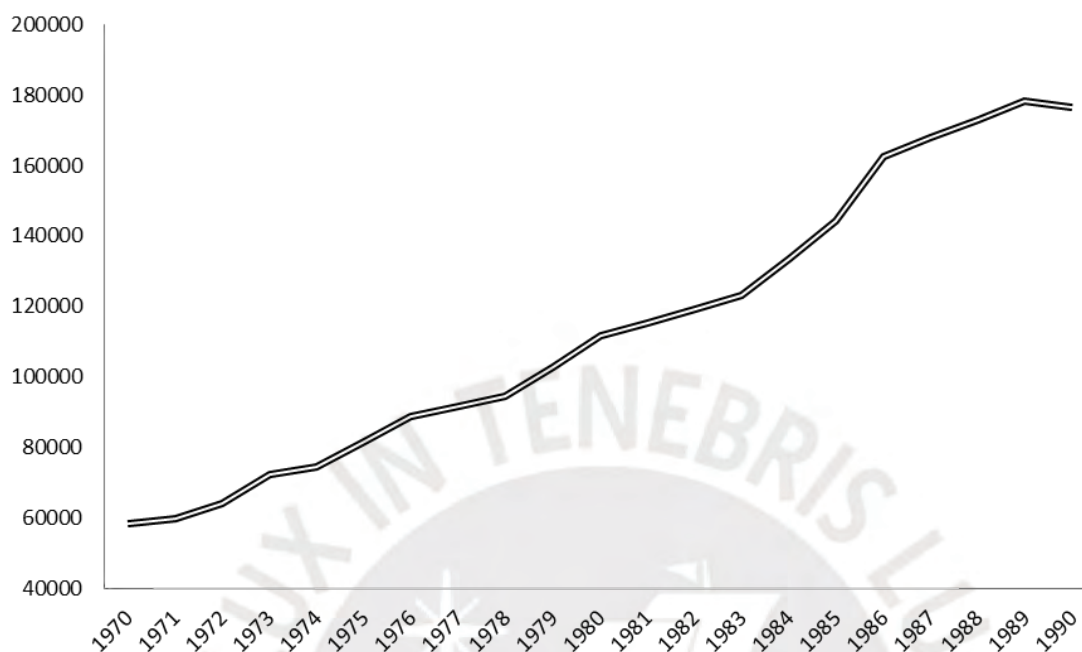


Fuente: Elaboración propia en base a los Anuarios Mineros del Ministerio de Energía y Minas

En cambio, en las estadísticas recolectadas por Portocarrero et al. (1992) visualizables en el Gráfico 2, la PEA ocupada se había ampliado. Por lo que,

implícitamente, se deduce un proceso de tercerización de la mano de obra en la minería.

Gráfico 2
Evolución de la PEA total en el sector minero, Perú 1970-1990

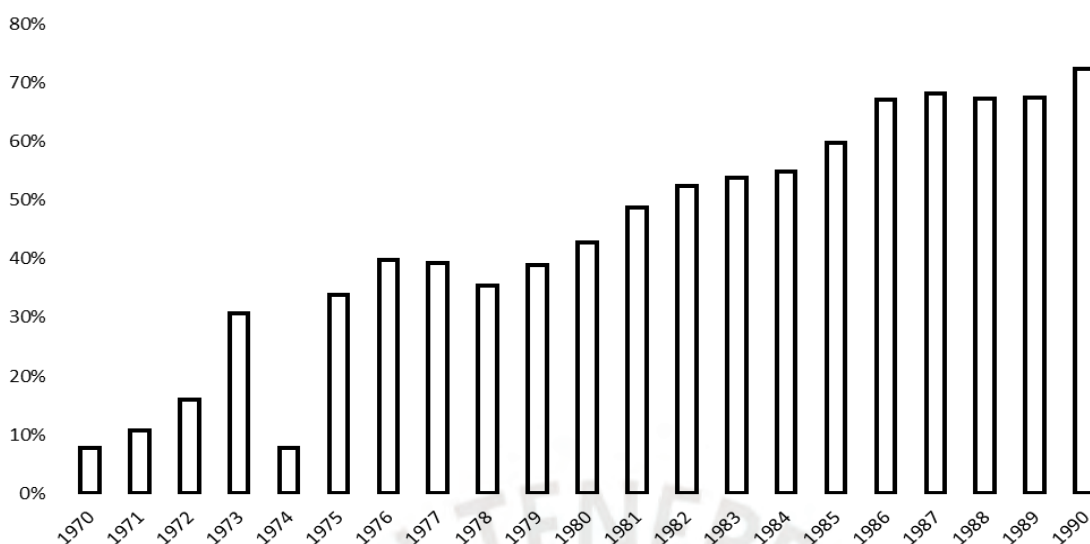


Fuente: Elaboración propia en base a Portocarrero et al. (1992)

La tercerización³⁰ se incrementó más que proporcional respecto a la masa laboral en planilla en estos veinte años. De una tasa de menos de 8% en 1970, esta caminó ascendentemente a una de poco más de 10% en 1971 y hasta 30% en 1973 cuando la tendencia se revierte abruptamente. Con el cambio del mando de la nación, se retorna al punto más alto de la fase precedente. Es, finalmente, en 1982 cuando la tercerización superó a los trabajadores directos en las empresas mineras en promedio (ver Anexo 5 para mayor detalle).

³⁰ El análisis se basa en la asunción de que la información tomada del INEI por Portocarrero, Beltrán & Romero (1992) corresponde tanto a los contratados en planilla como a los terceros y la información que hemos tomado de los Anuarios Mineros contabiliza exclusivamente a los trabajadores directos. A partir de ello, se halla la tasa de tercerización de este período.

Gráfico 3
Tercerización en el sector minero, Perú 1970-1990



Fuente: Elaboración propia en base a Anuarios Mineros del Ministerio de Energía y Minas; y Portocarrero, Romero & Beltrán (1992).

Las medidas del aprismo para simplificar la tercerización en las empresas nacionales del sector³¹ no detuvieron el camino andado que solo se profundizó. Para fines del aprismo, en 1989 se había alcanzado un 67.38% y al siguiente año remontó a poco más del 72%.

La tercerización que en un lapso de ocho años había pasado de poco más de la mitad a poco más del 70% no acabó aun con la capacidad de movilización de los sindicatos. Terminando la década pérdida, el ímpetu sindical minero no cejó, a pesar o debido a las circunstancias tan agrias. Se desarrollaron dos importantes huelgas nacionales organizadas por la FNTMMSP en 1988 y 1989 de las que, esta vez, sí lograron reivindicaciones. Estos eventos no revierten el efecto progresivo de la crisis y el terror sobre la afiliación.

De esta parte, encontramos una política gubernamental, en líneas gruesas, protectora de la capacidad adquisitiva que puede no siempre coincidir con las reivindicaciones laborales y la desmercantilización del trabajador. Además, se alterna con prácticas represivas a la agencia de los trabajadores.

El enraizamiento estatal, por ello, muestra un favor a una masa trabajadora idealizada, fuente de crecimiento económico al componer la demanda interna, pero sin señales de una valoración de la persona, más allá de su doble papel de mercancía

³¹ Desconocemos si esto fue por una medida activa pro trabajador o, más bien, para reducir costos en un contexto de pérdida de competitividad, simplificando sus costos laborales.

y consumidor. La interlocución sostenida, por lo tanto, es limitada y también los logros que alcanza la masa laboral.

A su vez, como ya mencionamos, la violencia política, la creciente tercerización y la crisis debilitaron la movilización sindical. Por lo tanto, en suma, nos encontramos con un reconocimiento limitado desde el Estado y una agencia en proceso de debilitamiento. En consecuencia, la relación es incierta entre el ingreso por trabajador y el producto medio.

4.5.2. Mercado laboral minero: acción y moral de los trabajadores

Crisis desorbitada, múltiple y ubicua, la inflación colapsó encima del poder adquisitivo general. Las empresas públicas mineras, representando casi toda la gran minería de la época, entraron en déficit. La producción de Centromin tocó fondo en unidades físicas e indudablemente en monetarias, tras una caída permanente en las remuneraciones, estas casi tuvieron los mismos niveles para los funcionarios, los empleados y los obreros (Cisneros & Aliaga, 1991).

Las remuneraciones cayeron porque la producción cayó, a pesar de los precios históricamente altos de los *commodities*. Fue un período de empobrecimiento y, probablemente, de impotencia. En 1986 todavía hubo un crecimiento de las horas perdidas en conflictos laborales respecto al año previo: en Centromin y en la Southern se perdieron más de un mes, en medio de caída de los precios internacionales, pero con un panorama económico promisorio, se vivía una luna de miel con Alan.

La Tabla 7, adelante, confirma la caída consistente del ingreso medio en este período. De hecho, como se observa en el Anexo 3, del período entre 1968 y 1990 del que existe información pública para estimar el ingreso medio, en 1989, el ingreso medio alcanzó un hondo, omitiendo el valor obtenido en 1990.

El sentido en la evolución de las tasas de crecimiento del ingreso medio y el producto medio tiende a ser el mismo en este período. Pero, al analizar las magnitudes de las tasas de variación, es fácil identificar que ambas se comportan en sentido contrario, pues, en cuanto aumenta la tasa del producto medio, el ingreso medio tiende a disminuir y viceversa. De esta forma, se verifica que tampoco se encuentra una relación directa entre ambas series.

Mientras que la relación inversa sería coherente con el propósito del gobierno, en cuanto los años de peor desempeño del sector, se busca reanimar la economía con un ensanchamiento de los ingresos, y, por lo tanto, de la demanda interna; simétricamente en años de mejor desempeño. Esta hipótesis exige un examen más

profundo de los mercados laborales y la política de ingresos del primer gobierno de Alan García.

Por otra parte, de la siguiente tabla, encontramos un comportamiento similar al del régimen de Belaunde: los dos primeros años de crecimiento en el ingreso, para luego seguir una senda consistentemente decreciente. Bajo esta apreciación y considerando accidental el sentido en el movimiento de las series, veríamos repetirse un patrón en las gestiones presidenciales del Perú: primeros años en búsqueda de grandes acuerdos nacionales y conciliación que es dejada a medida que avanza el período.

No solo se encuentra bajo Belaunde y García, sino que el estilo político del oncenio de Leguía hará que al principio se convoquen ampliamente a los sectores organizados de la ciudadanía, para paulatinamente prescindir de su participación e interlocución.

El año 1990, inaugural del siguiente período de enraizamiento bajo análisis y del que carecemos más estimaciones a nivel nacional del ingreso medio, presenta una radical relación inversa entre las series, una desconexión entre lo que predice la relación técnica entre salarios y productividad.

Tabla 7
Variaciones del ingreso medio por trabajador y del producto medio, sector minero Perú 1985-1990

Año	Ingreso medio	Producto medio
1985	12.2%	20.1%
1986	13.6%	-23.4%
1987	-17.5%	-2.1%
1988	-48.8%	-58.1%
1989	-10.2%	-17.9%
1990	-55.5%	112.2%

Fuente: Elaboración propia en base a los Anuarios Mineros del Ministerio de Energía y Minas.

Por último, como se evidencia, las emblemáticas movilizaciones de los años 1987, 1988 y 1989 no corresponden a períodos de crecimiento del producto medio, sugiriendo que no hay una conexión estricta entre los ingresos y el producto medio, sino que los ingresos percibidos como un derecho. En esta medida, la autoconcepción de la masa trabajadora excede la de una mercancía a determinarse por el mercado, es sujeto de derecho.

En suma, no encontramos una relación directa entre la serie de ingreso medio y producto medio, aunque sí se observa una relación indirecta y, de tomar

independientemente la serie de ingresos medios, un comportamiento idéntico al que presenta en el régimen de Fernando Belaunde. Para ambas tendencias, compartimos hipótesis que requieren de un estudio más profundo que excede los alcances de la presente tesis.

Sin embargo, podemos afirmar que ambas hipótesis formuladas descansan sobre el hallazgo de una agencia laboral en proceso de debilitamiento y una interlocución limitada con el gobierno, en consecuencia, con las empresas que se encuentran con esta institucionalización de la deslegitimación y violencia contra la masa laboral, particularmente, los centros sindicales.

Aun se encuentra una ausencia de asociación entre los períodos de importantes movilizaciones y la evolución del producto medio, de esta forma, las movilizaciones son el reflejo de la resistencia de la mercantilización del trabajador, sino que este como agente de derecho.

4.6. Argumentando desde la productividad. Consolidando la mercancía ficticia. 1990 al presente.

A diferencia de subcapítulos anteriores, nuestra aproximación para determinar el tipo de enraizamiento moral del Estado descansa principalmente de los procesos ocurridos en la década del noventa. No se subdivide con más profusión este período por presumir que, desde el ajuste estructural de aquella década, no se han presentado nuevos hitos que signifiquen un contramovimiento, sino quizás solo transitorio.

Esto último se revela en la mercantilización creciente de la fuerza trabajadora bajo la difusión de la tercerización y el abandono de la moral de los trabajadores que rescataba la remuneración en términos de derecho y no de recompensa.

La estructura de este subcapítulo es idéntica a las vistas anteriormente, aunque la segunda sección que hemos repetidamente titulado del mercado laboral va a carecer de una aproximación de la trayectoria de remuneración y productividades. Se debe a que se dejó de publicar en los anuarios mineros los gastos en el personal de manera consistente desde los noventa.

4.6.1. Enraizamiento moral del Estado

En los primeros años de los noventa, se sostendrá la práctica de censurar las huelgas acusando a los movilizados de terroristas y por el mismo motivo asesinando a dirigentes y obreros desde operativos militares: María Elena Moyano y Pedro Huilca solo son algunos paradigmas de aquello. “Debido al contexto de privatizaciones y

cambios en las normas de trabajo, los conflictos más recurrentes en esos años fueron laborales, protagonizados básicamente por trabajadores estatales” (Flores, 2016).

A inicios de los noventa, la minería estaba en crisis, la inversión en el sector que era mayormente pública colapsó y el sector perdió toda competitividad (Campodónico, 1999). En este contexto ya insostenible, se dan las privatizaciones con el soporte estatal, pues este se responsabiliza por las deudas de las empresas y emprendió proyectos de innovación tecnológica y ampliaciones (Glave & Kuramoto, 2007). No sobra recordar, en orden con lo mencionado en la sección 4.2.1., que las estatizaciones en un primer momento se dieron por el agotamiento de la fórmula privada para alcanzar competitividad.

La gran reforma del período para el sector fue la promulgación de la nueva Ley General de Minería en 1992, Decreto Supremo N° 14-92-EM, “con esta legislación desaparece la predominancia de la actividad minera estatal (...), se reduce la intervención y el control estatal (...) [y] se establecieron una serie de incentivos a los inversionistas del sector” (Campodónico, 1999).

Los impactos inmediatos, como en el resto de la economía, fue la reducción de personal, el empleo se redujo hasta 1993 aproximadamente (ver Anexo 4 para mayor detalle), y el debilitamiento de los sindicatos.

Las privatizaciones reestructuraron a la masa laboral, nuevos propietarios despidieron a quienes tenían lazos sindicales, socavando aún más el movimiento obrero. Por ejemplo, en Centromin el proceso inició en 1993 y en las minas de Huancavelica en 1994, en ninguno de los casos se cumplió con otorgar los beneficios laborales correspondientes al cese.

Se flexibilizó también la legislación laboral en busca de eliminar las “distorsiones”, lograr una mejor asignación de los recursos y, en consecuencia, lograr mayor competitividad. En palabras de Chacaltana & García (2001), las reformas laborales buscaban mejorar la competitividad de las empresas, lo que se logra por dos vías: se eleva la productividad marginal o se reducen los costos. Se optó mayormente por la segunda con potenciales efectos negativos claros sobre la primera a la larga: la tesis de estos autores se basa en que, a mayor rotación o uso de contratos temporales, menor capacitación por lo que menor productividad.

Concretamente, se decretó la Ley de Fomento del Empleo de 1991, Decreto Legislativo N° 728, que introdujo, como resumen Chacaltana & García (2001), cambios en el terreno colectivo y cambios en el terreno individual relativos al despido

y la contratación. Además, como recogen Pascó-Font & Saavedra (2001), se flexibilizó la determinación de salarios reduciendo la injerencia estatal, así como el alcance de la negociación colectiva (ya no se podía indexar los salarios, por ejemplo); se liberalizó la determinación de las horas laboradas y su organización. Finalmente, la nueva carta magna de 1993 permitió abolir la estabilidad laboral absoluta.

Respecto al primer conjunto de modificaciones, tal como sucedió a nivel latinoamericano, se flexibilizaron los requisitos para formar sindicatos, pudiendo existir más de uno por empresa. Por un período, se estipuló que no podían existir sindicatos a nivel del sector, se limitó las posibilidades de la negociación colectiva, participación estatal nula (ni como juez y mucho menos como parte), entre otros que en suma debilitaron la ya alicaída acción sindical (Weller, 1998).

En el segundo grupo, se multiplicaron, profundizaron y relajaron los requisitos para optar por algún modelo de contrato laboral temporal —los cuales ya existían previamente al régimen de Fujimori, pero constituía una odisea aplicarlos (Pascó-Font & Saavedra, 2001; Thomas, 2000)—; en busca de insertar a la PEA joven, se descargó las responsabilidades encomendadas durante la figura laboral de prácticas; se desarrolló y facilitó la utilización de la subcontratación laboral mediante modalidades como “empleo autónomo, en cooperativas de trabajadores, empresas de servicios temporales y empresas de servicios complementarios” (Bernedo, 1999).

En cuanto al despido, se creó la “figura de despido arbitrario y se amplió el abanico de “causas justas” de despido” (Chacaltana & García, 2001).

Por lo expuesto, la concepción del régimen sobre el factor trabajo fue la de un costo, factor a minimizar para alcanzar mayor competitividad.

En cuanto a la tercerización, según un informe elaborado por la Fundación Chile (2018) para la minería peruana, no se habría asistido a una profundización del uso de contratos temporales, en cambio, la retención es mayor que la rotación sin importar si son operadores, mantenedores, supervisores, profesionales o ejecutivos. Esto se explicaría por la innovación tecnológica, bastante permeable en este sector, que promueve la estabilidad para lograr capacitación suficiente porque existe una gran necesidad de modelar su oferta laboral (Echave & Ospina, 2001)³². No obstante, no

³² En contraste, Clemenceau (2019) encuentra en la minería argentina la formación de un mercado laboral intrasectorial interregional, sugiriendo una mayor movilidad de lo que se esperaría y concitan los autores.

es lo que se encuentra en las series obtenidas de los Anuarios Mineros y de Portocarrero, Romero & Beltrán (1992) (ver Gráfico 4 o Anexo 5 para mayor detalle).

La Ley General de Minería de 1992, en su artículo 37, en particular, permite a las empresas mineras la contratación de servicios con terceros³³. Se estipula que la tercerización es facultada en las etapas de exploración, explotación, desarrollo y beneficio siempre que los contratistas estén inscritos en el Registro de Empresas Contratistas Mineras. Para cualquier otra operación en la Unidad Minera se entiende por omisión de la ley que las contratistas pueden ser contratadas sin contar con el registro (Toyama & Salvador, 2009).

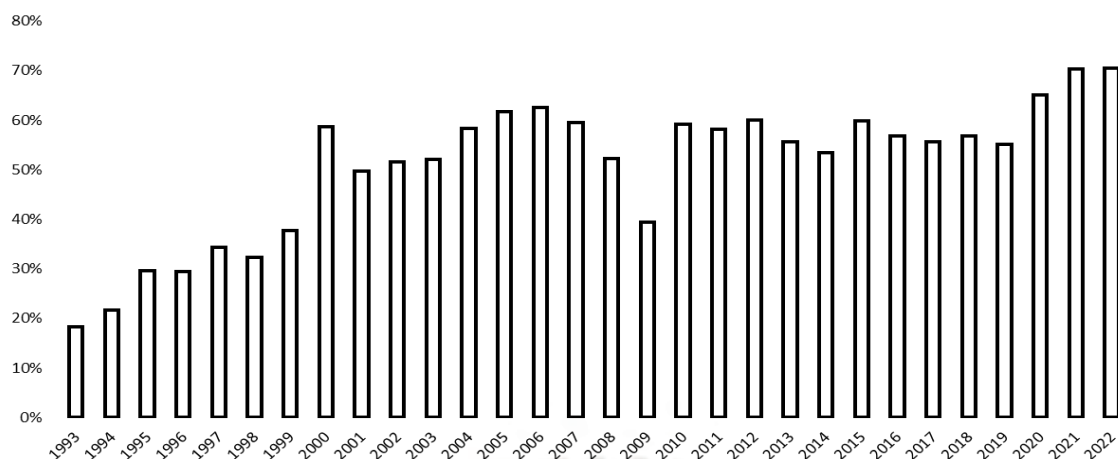
En este contexto, Echave & Ospina (2001) encuentran un incremento significativo de contratistas en relación con la fuerza laboral total del sector y una reducción de la contratación directa. En su análisis, señalan que los contratistas proveen de una mayor especialización, mayor división del trabajo, flexibilidad para adecuarse a los vaivenes del mercado y menores costos, en consecuencia, mayor competitividad.

Esto en línea con la tendencia de la economía (Bernedo, 1999) y se fortaleció en la minería en las siguientes décadas con alrededor de un 62% del empleo (en particular, en el área de mantenimiento y supervisión) siendo subcontratado y presentando una tendencia creciente en los siguientes años. Aunque habría que observar la heterogeneidad de la industria espacial y temporalmente pautada principalmente por los precios internacionales de acuerdo a las conclusiones de Fundación Chile (2018).

³³ La ley vigente que regula la tercerización en el país es la Ley N° 29245, en esta se explica que

Se entiende por tercerización la contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras, siempre que aquellas asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo; cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales; sean responsables por los resultados de sus actividades y sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación.

Gráfico 4
Tercerización en el sector minero, Perú 1993-2022



Fuente: Elaboración propia en base a Anuarios Mineros del Ministerio de Energía y Minas; y Portocarrero, Romero & Beltrán (1992).

El Gráfico 4 muestra que la tercerización partió de representar a cerca del 20% de la PEA ocupada del sector hasta más del 70% y permaneciendo por encima del 50% durante las dos primeras décadas del siglo XXI. Contratar terceros se profundizó durante la pandemia, alcanzando niveles récords.

Con el traslado de la mayoría a un régimen laboral indirecto, se redujeron considerablemente las afiliaciones, se limitó las negociaciones entre trabajadores y empresa en la medida en que los tercerizados responden a la empresa que contrata con la minera, no directamente con la minera. El conflicto jerárquico por las utilidades se traslada hacia relaciones interempresariales de las intraempresariales. En términos de Burga & Flores (1979), el doble contrato usado también en el sistema de enganche “segmenta jurídicamente las relaciones de producción y de alguna manera amortigua las contradicciones o las desviaba por la presencia del (...) intermediador”. Bajo la intermediación laboral son mercancías ficticias por excelencia.

Esto terminó de debilitar más a la Federación la cual asumió con el tiempo una conciencia empresarial antes que de clase: no acoger a los subcontratistas porque sería aceptar ese sistema. Los afiliados se reposicionan como los pocos privilegiados, con una mayoría subcontratada sin representación, cobijo o defensa (Manky, 2019c).

En el 2003, Luis Castillo asume la secretaría de la Federación con un discurso que acoge a los subcontratados y denuncia sus problemáticas. Impulsó la organización de los subcontratistas. Se reconoció a los contratistas en el espectro de trabajadores a respaldar y no solo a los agremiados. Esto fortaleció a la Federación en tanto tenía más satélites en las operaciones mineras, satélites incorporados de

espacios donde había desaparecido el sindicalismo por la abrumadora cantidad de contratistas.

Cuatro años después, en 2007, con este cambio de perspectiva al interior de la Federación, se logró un paro nacional de tal magnitud que interrumpió el proceso de producción de las minas, un hecho distante para los trabajadores de planta sin respaldo de los contratistas. Triunfo ante las cámaras, no se obtuvieron beneficios para los contratistas y estos se sentirían carne de cañón para los beneficios de los de planta: “se organizó a estos trabajadores, pero no se les integró de forma orgánica en la estructura de la Federación” (Manky, 2019c). Para los contratistas, “la federación trabaja como un triángulo sin base, solo de arriba hacia abajo, sin empujar el que, entre nosotros, los trabajadores precarios y nuestras organizaciones, se tejan vínculos de solidaridad” (Manky, 2019c).

Su sentir no le es extraño a los datos. En la Tabla 8, se patenta que sistemáticamente los salarios de los contratistas para ocupaciones idénticas son inferiores a los contratados directamente por la mina.

Tabla 8
Brecha en los ingresos por tipo de contrato (directo o contrata) en el sector minero según ocupación, Perú 2000 - 2019

Año	Gerencias	Administrativo	Operaciones Generales	Planta
2000	281.3%	185.7%	156.4%	113.8%
2008	264.7%	255.0%	162.1%	303.5%
2011	184.6%	100.2%	108.0%	62.0%
2012	189.9%	47.1%	156.0%	63.3%
2013	117.7%	217.6%	111.6%	136.6%
2018	65.5%	89.0%	62.8%	79.7%
2019	17.8%	5.6%	7.5%	6.1%

Fuente: Elaboración propia en base a Anuarios Mineros del Ministerio de Energía y Minas.

La mayor brecha registrada se halla en el 2008, en el que el ingreso promedio de los trabajadores directamente contratados de la compañía es 246% más que la percibida por los contratistas que ocupan las mismas funciones. Mientras la menor brecha se presentó en 2019, siendo en promedio de 9%.

De forma que, aunque la diferencia persiste, en promedio, se habría estrechado. El estrechamiento en la diferencia de los pagos se debe al crecimiento más rápido de la remuneración promedio de los contratistas: de 2013 a 2018, la media

del incremento anual en la remuneración de los contratistas en relación a la de los trabajadores directamente contratados fue 1.5 veces más rápida.

La situación es que el pago es inferior por las mismas labores. Naturalmente, esto ha hecho que los contratistas persigan crear su propia Federación, así sus voces sean escuchadas y defendidas: un sindicato no político, sino que vele por sus afiliados (Manky, 2019c). La realidad, no obstante, es que “los sindicatos de contratistas han sido menos e inestables en el corto plazo —son organizaciones que no suelen durar más que unos años—, y no han logrado capacidad de articulación” (Manky, 2019c). Se han visto privados de recursos simbólicos, capacidades de liderazgo y apoyo político.

Marcona ha sido uno de estos casos. Según Manky (2019c), el desarrollo de un sindicato de contratistas en el sur costero fue una cuestión de suerte, no orgánica. Careció de capital social o un liderazgo consolidado que guíe las acciones de los contratistas agrupados. No existía coordinación entre trabajadores de otras zonas mineras, por lo que la fuerza no era significativa. Tampoco orgullo por la protesta, sino escarmiento autoinfligido.

La desestabilización de los trabajadores no solo proviene de la tercerización, la flexibilidad para ordenar los horarios de trabajo reta la solidaridad y el reconocimiento mutuo. Se concreta, en este sector, en el uso de los llamados “sistemas acumulativos de descanso y trabajo” o, en breve, sistema roster. Consiste en determinar un período de días o semanas en las que se labora sin pausas ni los fines de semana ni feriados para luego tener una temporada de descanso.

Los modelos típicos son 14 días por 7 de descanso, pero existen otros más intensivos. Por ejemplo, durante la cuarentena, al inicio de la pandemia por la Covid-19, se denunció el incremento en la estancia en la unidad minera que fue utilizada para compensar la reducción obligatoria del aforo en las operaciones. Asimismo, parte del tiempo de descanso fue reemplazado por cuarentenas y aislamientos previo al reingreso de la jornada (Energiminas, 2020).

El sistema roster, simultáneamente, minimiza la necesidad de responder por la reproducción de la unidad familiar y se limita a abastecer al trabajador en su faceta de mercancía. En este sentido, actualmente, los centros mineros “son fundamentalmente unidades de producción antes que centros poblacionales” (Echave & Ospina, 2002, p. 67). En consecuencia y en contraste con la situación previa, se edifican campamentos

mineros funcionales para los trabajadores durante su período de trabajo y que no sean, no siempre, espacios para el ocio y la convivencia familiar.

Sobre la cuestión de la arquitectura del campamento, Manky (2017b) refrenda la importancia del movimiento que emana de la forma de asentarse junto al trabajo —derivado de la organización de la producción que tiene implícito el controlar espacialmente a sus recursos— para entender las estrategias sindicales. Ante un capital transnacional, global, un sindicalismo global sería la clave.

Hoy se usan campamentos tipo hoteles, mano de obra calificada para manejar maquinaria y nuevas tecnologías, el aislamiento físico es más crudo y la movilidad también: su identidad ocupacional es más fragmentada. Sin embargo, Manky (2017b) ve oportunidades e innovaciones: “las huelgas dentro del lugar de trabajo y las movilizaciones circunscritas al campamento minero han sido reemplazadas por alianzas estratégicas que permiten presionar a la empresa en distintas escalas”.

Esas alianzas no suelen solo estar amenazadas por la falta de convivencia, la segmentación y profesionalismo en la actividad conducen a la fragmentación de la conciencia grupal y la complejidad al momento de proponer reivindicaciones por rama o al interior de la empresa. En ocasiones, contrariamente, podría reafirmar el sentimiento de compañerismo.

La diferenciación en el sector se evidencia en la trivialidad de la organización. Los turnos de trabajo que conforman el día a día de las labores dependen de la sección donde se labore, en la sección superficial solo existe un turno de día cuando en la sección mina son dos turnos y en la planta concentradora hasta tres. Esta distribución del trabajo puede cambiar si se es contratista y no un trabajador directo (Echave & Ospina, 2001). El *gain sharing* cumple el mismo papel de segmentación mientras que persigue alzas en productividad y comparte parte del riesgo del sector con el trabajador.

La protesta actual, como veremos en el caso de Marcona en la siguiente sección, es por la homogenización de los actores económicos: la eliminación virtual entre el trabajador y el capital, una cuestión que también salía a relucir durante el participacionismo del velascato.

4.6.2. Mercado laboral minero: acción y moral de los trabajadores

Mucho, si no todos, de los cambios reseñados antes se pueden sintetizar en la convocatoria al movilizarse, la presión real que generan sobre la pugna distributiva y

su interacción con el marco institucional planteado. Por lo que nos toca a continuación revisar las manifestaciones de estas décadas.

Posteriormente a las primeras implementaciones neoliberales, aún con Alberto Fujimori en el poder, las protestas viran con fuerza su propósito hacia la búsqueda de una democracia. Aunque la década de los noventa se inauguró con reivindicaciones económicas, paulatinamente fueron dejadas en segundo plano. Mientras que la primera década de los 2000s, las concesiones y el canon despiertan movilizaciones socioambientales³⁴. La descentralización iniciada por Toledo suscita movilización ciudadana ante las expectativas del desempeño de los gobiernos locales. Entre 2007-2012 se consolida la protesta contra industrias extractivas. La protesta por temas laborales y salariales, preponderante hasta los ochenta, si bien está presente, ya no domina la escena nacional.

Como vemos en los siguientes gráficos, la protesta dentro del sector minero fue mínima en la segunda mitad de los 90s, sosteniéndose así hasta 2007 cuando se ejecuta el paro nacional que entre varios puntos solicitaba incrementos salariales y la eliminación de contrataciones a personal por medio de empresas intermediarias. Se extendió por 5 días. Luego se desaceleró la movilización, pero sin alcanzar niveles vistos en los noventa.

¿Qué ha llevado que, ante el aumento de subcontratados, el profesionalismo y la estructura organizativa del trabajo se hayan elevado las huelgas entre 2007 y 2014?

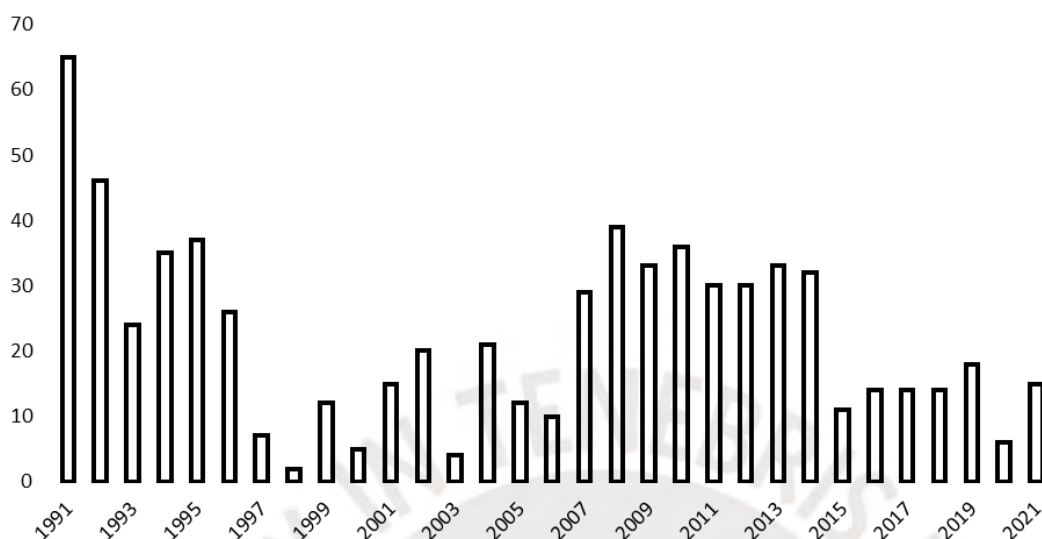
En un primer momento, se puede sugerir que el contexto internacional de favorables precios reanimó a las centrales sindicales. En un medio en que el Estado se ha inclinado al quehacer económico más ortodoxo y preocupado en la inversión en la minería, solo jugando bajo las reglas de mercado, mayor productividad se corresponde con mayores remuneraciones. Entonces, ante mejores productividades, existe oportunidad para trozar un pedazo extra del pastel.

En un segundo momento, el nuevo suspiro de vida podría haberse prolongado por la asunción de Ollanta Humala cuya política traía reminiscencias de un gobierno que implementó programas sociales para una mejor distribución de la riqueza en la

³⁴ La Defensoría empieza a emitir reportes al respecto.

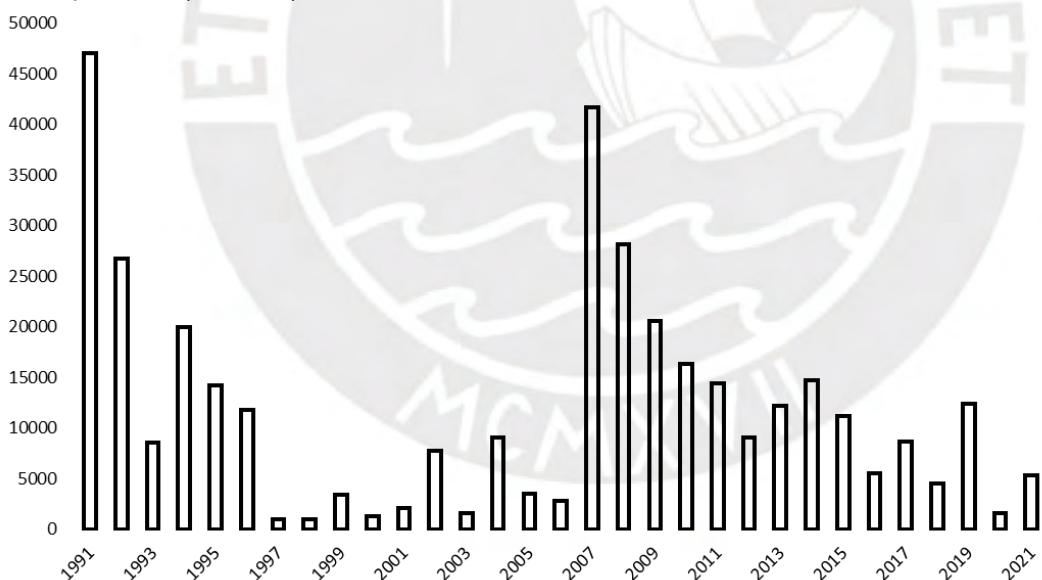
población, con asesoría en su momento de personalidades con una apuesta a la diversificación productiva del país e, incluso, a la reindustrialización³⁵.

Gráfico 5
Huelgas en el sector minero, Perú 1991-2021



Fuente: Elaboración propia en base a los Anuarios Estadísticos Sectoriales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Gráfico 6
Horas perdidas (en miles) en el sector minero, Perú 1991-2021



Fuente: Elaboración propia en base a los Anuarios Estadísticos Sectoriales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Parodi (1986) considera que el crecimiento de las huelgas depende mucho de la efectividad esperada. La condescendencia de la etapa velasquista habría generado

³⁵ En dicha coyuntura, se sostuvo un diálogo entre, por un lado, Piero Ghezzi y José Gallardo y, por otro lado, Felix Jimenez sobre el estilo de crecimiento necesario para el desarrollo del Perú. Se puede consultar el intercambio en <https://doi.org/10.18800/economia.201401.006>.

el crecimiento de huelgas de 364 en el quinquenio de 1965 a 1970 a 585 para el siguiente quinquenio. El desmontaje del proyecto velasquista minó las posibilidades de una ganancia por la movilización: la crisis, los despidos, los cierres golpeó a los sindicatos y conllevó a que los trabajadores optaron por soluciones individualistas como el emprendimiento.

Armonizar la hipótesis de Parodi (1986) y nuestra observación de cierta asociación entre las movilizaciones y la trayectoria de los precios pasa por enmarcarlo en nuestra proposición teórica. Si los sindicatos son fuertes, es decir, la mercantilización ficticia se resiste a ser definida por las reglas del mercado sumado a que estás bajo un gobierno inclinado o enraizado hacia lo social, los cambios salariales no dependen de que el producto haya crecido, una justificación ortodoxa, lo que ocurre en tiempos de precios prósperos, sino que depende de una justificación de justicia social, garantizar la reproducción. Este escenario no existe después de Velasco, el gobierno cambia su enraizamiento, por lo que aun cuando el sindicato puede fortalecerse ve limitada su accionar por la nueva institucionalidad: debe plegarse a exigir, para tener cierto éxito, bajo una justificación ortodoxa.

Retomando, la sucesión de eventos, en esta coyuntura, importa considerar que las movilizaciones se han reemplazado y limitado por la práctica de suscripción de convenios colectivos de largo plazo, pues estos rigidizan la capacidad de los sindicatos de afectar la estructura salarial ante las diferentes coyunturas que se pueden avizorar (Echave & Ospina, 2001).

En grandes líneas, para cerrar este apartado, el tratamiento de los trabajadores mutó desde la década de los noventa en función de la reintroducción, tras un descanso limitado con el gobierno aprista, de un Estado ladeado hacia la promoción de su economía sin reparar en los pormenores como el trabajo. Tan es así el movimiento que la sociedad misma paulatinamente reenfocó sus demandas (legítimas) hacia temas medioambientales y políticos, descuidando el tema laboral.

Actualmente, los trabajadores, podemos argüir, se autodescriben cual socios o colaboradores que prestan sus servicios, así, deben abstenerse de los derechos sobre su condición social e insertarse en sistemas intensivos de trabajo de manera que se separe claramente la vida social del período laboral. Como colaboradores, se les invita a asumir riesgos de la actividad mediante mecanismos de participación de ganancias, se obvia el sentido especialmente social que tiene el trabajo para la sobrevivencia, el trabajo no como una mercancía (Weller, 1998).

Los más se hallan entre los subcontratados, su uso se intensificó desde inicios de siglo. Ellos, mercancías por excelencia, resultará que su condición flexible en contrato y precios junto a su especialización los ha hecho preferidos en todos lados. No sin el evidente correlato: la falta de capacidad organizativa y reivindicación. El crecimiento más lento de los ingresos de las planillas frente al de contratados es aún oscuro de descifrar. Solo caben especulaciones.

Otro resultado grueso del período es que la sindicalización ha caído tanto por traumas del período terrorista como por la legislación que ha flexibilizado al sector, en particular al minero. Mas, a pesar del cambio en la legislación, esta que ya no obliga a las empresas mineras a hacerse cargo levantar “ciudades mineras” lo que habría hecho que la opción amplia y exclusiva sea por el modelo llamado hotel, estrechamente asociado con el sistema roster, “los obreros mineros todavía pueden mejorar sus condiciones de trabajo a través de los sindicatos³⁶, pero sobre la base de una renovación en sus estrategias” según Manky (2019b).

En sí, tienes un recrudescimiento de la condición de mercancía ficticia por la masividad de la subcontratación en el sector y la sindicalización hasta antes del 2007 que está alicaída o fragmentada y amenazada por la presencia policial en las instalaciones y la facilidad con la que se declaran Estados de Emergencia, herencia de décadas pasadas.

4.7. Balance preliminar de la evolución nacional del mercado laboral de la minería peruana

Este capítulo ha tenido la intención principal de determinar el tipo de enraizamiento moral del Estado peruano, particularmente, en relación al mercado laboral durante los últimos cincuenta años. Hemos argumentado que este enraizamiento ha atravesado variaciones, encontrando que

- El período temprano del GR FFAA presenta una tendencia dominada por la protección del trabajador, la mitigación de su condición de mercancía y reconoce su voz en la negociación;

³⁶ Una contraargumentación es la expuesta por Arciniega (1996) y también presente en Grompone & Remy (2021) que es que el Estado tiene la hegemonía para deponer o proponer cambios institucionales y, de hecho, este ha sido el actor principal para moldear la legislación en el país mediante decretos supremos, además. Aun cuando los sindicatos estaban ligados con partidos políticos como plataforma de conexión a la esfera gubernamental, estos habrían tenido casi nula injerencia. Hoy los sindicatos tendrían márgenes de acción modestos en las empresas.

- La segunda fase del GR FFAA y el segundo gobierno belaudista, a través de la desestructuración de las políticas del primer período, muestran un enraizamiento que desestima la desmercantilización de la persona y el reconocimiento de interlocución de la masa trabajadora;
- El primer gobierno aprista desarrolló una política para reactivar de la demanda como canal de crecimiento, pero no se percibe la institución de un enraizamiento moral desmercantilizador, en un contexto donde la masa obrera era criminalizada y desestimada como interlocutor durante el conflicto armado interno;
- Por último, el gobierno de Alberto Fujimori terminó de dismantelar las reformas implementadas durante la primera etapa del GR FFAA y las retomadas durante el gobierno aprista, apostando por elevar la productividad minimizando los costos, entre ellos, los laborales.

En suma, del primer nivel de análisis de la mecánica del reparto de la riqueza concluimos que hay un período de marcado enraizamiento a lo laboral (primera etapa del GR FFAA), dos períodos de marcado enraizamiento a lo empresarial (segunda etapa del GR FFAA junto al belaudismo y el período inaugurado por el gobierno fujimorista) y un período con un enraizamiento frágil a lo laboral (primer gobierno aprista).

Sobre el segundo nivel de análisis relativo a la acción de los trabajadores y el reconocimiento de la moral a la que suscriben, sin ser el propósito principal del capítulo:

- La suscripción y defensa de una moral que respalda el ingreso laboral como una garantía de reproducción y derecho está vigente hasta inicios de los noventa. Entre fines de los sesenta e inicios de los noventa se va a ir debilitando paulatinamente la participación sindical, así como la activación de manifestaciones que no coinciden ni argumentan desde la productividad para mejoras en la remuneración.
- Desde los 2000s, las manifestaciones y el reconocimiento de la voz laboral van legitimándose de vuelta, pero circunscrita y funcional cuando la moral enarbolada coincide y se expresa en la demanda de mejoras en las remuneraciones ante incrementos en la productividad. Esto es que la moral comprende el ingreso en cuanto resultado del aporte en el mercado, una mercantilización de la persona, y no en cuanto derecho no mercantilizado.

Bajo estas dos dimensiones y sus intersecciones, con los datos de ingreso medio y producto medio disponibles solo entre 1968 y 1990 a nivel nacional, es coherente no encontrar una correlación consistente entre las series según nuestra hipótesis. Luego, aunque carecemos de los valores, se esperaría encontrar una correlación consistente entre las series para el nuevo siglo.

Para verificar este resultado y complementar este estudio a nivel nacional aun con las limitaciones en datos, realizaremos un test de cointegración entre la serie de ingreso medio y la serie de producto medio del sector minero.

En este sentido, como primera condición para realizar este test, evaluamos si las series presentan una raíz unitaria. Para esto, reescalamos las series de producto medio e ingreso medio en logaritmos naturales.

Las series recogen 23 observaciones cada una, ninguna presenta una tendencia identificable, en consecuencia, se aplica la prueba de raíz unitaria sobre una especificación con intercepto y un rezago, de acuerdo al criterio de Akaike y el criterio de Schwartz. Los resultados del test de Dickey-Fuller Aumentado se observan en las siguientes tablas.

Tabla 9
Prueba de raíz unitaria para el producto medio minero en el Perú, 1968-1990
Especificación con intercepto y un (1) rezago

Test estadístico Dickey-Fuller Aumentado:	tau2	phi1
	-2.4213	2.9313
Valores críticos:		
	Nivel 1%	-3.75
	Nivel 5%	-3.00
	Nivel 10%	-2.63
Especificación sin intercepto y un (1) rezago		
Test estadístico Dickey-Fuller Aumentado:	tau2	
	-0.0704	
Valores críticos:		
	Nivel 1%	-2.66
	Nivel 5%	-1.95
	Nivel 10%	-1.60

Fuente: Elaboración propia

Siendo la hipótesis nula la existencia de raíz unitaria, los estadísticos resultantes del test para el producto medio minero indican que no se puede rechazar la hipótesis con un alto nivel de significancia, en ninguna de las especificaciones.

Tabla 10

Prueba de raíz unitaria para el ingreso medio minero en el Perú, 1968-1990

Especificación con intercepto y un (1) rezago		
Test estadístico Dickey-Fuller Aumentado:	tau2	phi1
	0.7654	0.7543
Valores críticos:		
	Nivel 1%	-3.75 7.88
	Nivel 5%	-3.00 5.18
	Nivel 10%	-2.63 4.12
Especificación sin intercepto y un (1) rezago		
Test estadístico Dickey-Fuller Aumentado:	tau2	
	-0.9535	
Valores críticos:		
	Nivel 1%	-2.66
	Nivel 5%	-1.95
	Nivel 10%	-1.60

Fuente: Elaboración propia

De forma similar, los estadísticos resultantes del test para el ingreso medio minero indican que no se puede rechazar la hipótesis con un alto nivel de significancia, en ninguna de las especificaciones. En consecuencia, ambas series son integradas de orden (1), esto es que son series no estacionarias.

De esta forma, se puede realizar el test de cointegración entre las dos series, para lo cual vamos a utilizar el método de Engle y Granger. Este método verifica si existe evidencia estadística de una relación estable de largo plazo entre las series. Debido a las pocas observaciones, deben tomarse los resultados con cautela.

El método de Engle y Granger no rechaza la existencia de cointegración si los residuos de la regresión lineal entre las series no presentan raíz unitaria, en otras palabras, siguen un proceso estacionario. Por lo tanto, se aplica una prueba de raíz unitaria sobre los residuos para verificar la cointegración de las series. Se pueden observar los resultados a continuación.

Tabla 11

Prueba de cointegración entre la serie de producto medio y la serie de ingreso medio
Especificación con intercepto y un (1) rezago

Test estadístico Dickey-Fuller Aumentado:	tau2
	-0.7793
Valores críticos de Engle y Granger:	
Nivel 1%	-3.954
Nivel 5%	-3.368
Nivel 10%	-2.067
Especificación sin intercepto y un (1) rezago	
Test estadístico Dickey-Fuller Aumentado:	tau2
	-1.0246
Valores críticos de Engle y Granger:	
Nivel 1%	-3.954
Nivel 5%	-3.368
Nivel 10%	-2.067

Fuente: Elaboración propia

Los estadísticos resultantes del test para los residuos no rechazan la hipótesis nula de proceso no estacionario, por lo tanto, las series no están cointegradas. La serie de ingreso medio y la serie de producto medio no sostienen una relación sostenida de largo plazo para el sector minero peruano en el período de 1968-1990.

La conclusión no cambia si se analiza la relación de ambas series en diferencias o en variaciones.

5. Casos

Las unidades mineras (U.M.) escogidas descansan sobre tres criterios principales: sus operaciones abarcan, al menos, el período de 1970 hasta la primera década de los 2000s; fueron propiedad y operadas por empresas estatales fundadas durante el Gobierno Revolucionario de las Fuerzas Armadas; y pertenecen a la minería formal.

A continuación, se comparte un cuadro comparativo que ordena la información general más relevante de cada U.M.

Tabla 12
Casos de estudio

Unidad minera	Cerro Verde	Marcona
Ubicación geográfica	Uchumayo, Arequipa, Arequipa	Marcona, Nasca, Ica
Altitud	2600 m.s.n.m.	800 m.s.n.m.
Año de inicio de producción	1977	1953
Años de propiedad estatal	1970 - 1993	1975 - 1992
Empresa estatal	Minero Perú	Hierro Perú
Empresa operadora	Sociedad Cerro Verde*	Shougang Hierro Perú
País origen de las inversiones	Estados Unidos - Países Bajos - Perú	China
Modalidad de explotación	Tajo o cielo abierto	Tajo o cielo abierto
Minerales explotados	Cobre, Molibdeno	Hierro, Estaño

Fuente: Elaboración propia

*Compuesta por Cyprus Climax Metals Company (53.56%), SMM Cerro Verde Netherlands (21%) y Buenaventura (19.58%).

Realizada la identificación del tipo de enraizamiento moral correspondiente por época y las tendencias generales en la agencia obrera, en este capítulo retomaremos la indagación sobre las transformaciones en la relación entre trabajador y empresa, así como del comportamiento de la serie de ingreso medio por trabajador y producto medio por trabajador. En este sentido, evaluaremos cada UM por separado.

5.1. Cerro Verde

Arequipa ocupa los primeros lugares respecto a la empleabilidad minera a comparación de otras regiones, aproximadamente 15% de su PEA en promedio se ocupa en socavones y tajos abiertos. La Sociedad Minera Cerro Verde (SMCV) lidera las estadísticas empleando poco más de la mitad de la PEA minera arequipeña. Además, al momento en que se redacta esto, la SMCV declara en su web oficial que aportan con el 34% del PBI de Arequipa, con el 18.8% del cobre producido en el país y el 34% del molibdeno.

Esta compañía representa un peso poco desdeñable en la economía local de influencia desde una mirada impresionista, para aterrizar su valor debe revelarse los mecanismos de transmisión del producto y las cadenas intermedias de producción. Una segunda mirada podría atemperar las conclusiones tomadas con apremio.

5.1.1. Régimen durante Minero Perú

Cerro Verde, cual su nombre sugiere, es una explotación de cobre de la variedad brochantita caracterizada por tomar la coloración verdosa. Este mineral fue y es explotado en las primeras unidades mineras que se inauguraron, Cerro Verde y Santa Rosa, las que tuvieron que esperar a la toma de posesión del Estado para empezar su producción. Minero Perú³⁷ fue el organismo encargado.

Anteriormente, en 1917, la empresa Anaconda había obtenido la concesión sin emprender mayores actividades productivas en ella. La potestad la mantuvo hasta su estatización en 1970 por Minero Perú. Las operaciones de esta mina empezaron oficialmente en 1977, al completarse la construcción de la infraestructura y la instalación de las tecnologías necesarias, las que resultan fueron las de más alta calidad de su época. Bajo el régimen militar, se estrena la planta SX/EW³⁸, la primera de Sudamérica, y la Concentradora 0 (C0).

La vida sindical toma vuelo poco antes, en 1975 se funda el sindicato de obreros y algunos años más tarde se fundaría el sindicato de empleados. Las diferencias entre ambos sindicatos precisan conocer sus orientaciones y convicciones sobre su papel en la economía y la empresa.

Afortunadamente, Becker (1982) nos da acceso a una encuesta realizada en 1977 a los trabajadores de Cerro Verde cuyo interés era conocer con qué modelo económico estaban comprometidos o sentían afinidad. Se filtraron los participantes en el sondeo bajo dos criterios. El primero sobre si eran entendidos en la diferencia entre los sistemas económicos y, luego, si tenían preferencias entre estos. Como resultado, participaron el 76% de los empleados y el 57% de los obreros.

³⁷ En general, Minero Perú fue un protagonista en la producción minera y la refinación desde su creación. En cumplimiento del Decreto Legislativo N° 18225 se le asignaba “la mayoría de los derechos mineros no explotados, principalmente aquellos que por su tamaño y desarrollo corresponden a la gran minería” (Comité Especial de Minero Perú, 1996) como Cerro Verde o la refinería de Ilo. Por Decreto Legislativo N° 42-1982 es transformada en sociedad anónima.

³⁸ Por sus siglas *Solvent extraction and electrowinning*, es un proceso de extracción y mejora del cobre.

Omitiendo al 24% de los empleados que se negó a declarar, los restantes se dividieron casi exactamente entre el capitalismo y el socialismo. Mientras que la tendencia fue absolutamente más marcada entre los obreros: apenas un 8% optó por un sistema capitalista, casi un 70% seleccionó socialismo y el resto se inclinó por el comunismo.

Estas cifras nos permiten inferir, no definitivamente, que la escisión en dos sindicatos devino de la predilección por un sindicato de tipo clasista o uno más bien corporativista o participacionista, este último siendo el preferido por el gobierno velasquista y el primero censurado férreamente durante el período de Morales.

Becker (1982) cuestiona esta simplicidad, la radicalidad del sindicato de obreros pareciera agotarse cuando revocar los papeles se inmiscuye en la conversación: sería un sindicato apolítico, si bien con reivindicaciones en su espacio de trabajo. Prueba de ello, dice el autor, es el desdén con el que se trata la oportunidad de participar en la Comunidad Laboral.

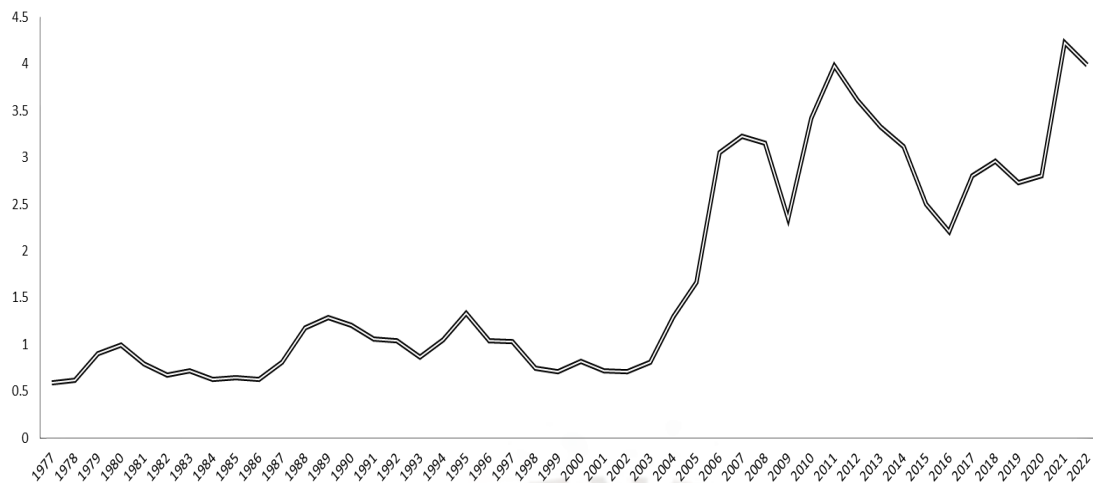
La coyuntura también marca un desenraizamiento paulatino del Estado respecto de la clase trabajadora, estamos en los años de la segunda etapa del GR FFAA. El Sindicato de Trabajadores de Minero Perú (1983) lo atestiguan, “estamos definitivamente en contra de los intentos de privatización de Minero Perú, aun cuando esta ha funcionado con las mismas características de una empresa privada”. Además, empezaban los aumentos por esquemas de mérito, se introduce la escala salarial y la reestructuración de categorías, así como la tercerización. Hallados en un contexto de esta naturaleza, la mercancía no persigue activamente un reajuste, un contramovimiento, sino que soporta los embates de su propia condición.

Nos es imposible examinar la relación entre remuneraciones y producto para este período porque en los anuarios no se distingue el pago de remuneraciones según operación de Minero Perú. Empresa que, como hemos mencionado, fue titular de varias operaciones.

En la década siguiente, la economía global y la latinoamericana con gran fuerza vieron reveses importantes gatillados, en gran medida, por la crisis del petróleo. Esa crisis destruyó gran parte de la industria mundial, los capitales migraron a otros sectores al encarecerse en demasía los precios de la energía, en consecuencia, la demanda por el cobre como de otros metales industriales se estancó.

Gráfico 7

Precio del cobre (\$ por libra) cotizado en LME, 1977-2022



Fuente: Elaboración propia en base a Cochilco (s.f.)

Como da cuenta el informe del Comité Especial de Minero Perú (1996), “se efectuaron desarrollos de gran envergadura en Cerro Verde, Ilo y Cajamarquilla, pero, en conjunto, se obtuvieron magros resultados económico-financieros al ponerlos en operación”. Desde 1985, se agotaron las reservas de óxido de cobre empezando a procesar los sulfuros secundarios antieconómicamente, pues la riqueza del yacimiento se hallaba en los sulfuros primarios. El plan era reinvertir las ganancias de lixiviación para construir una planta concentradora que procesara los sulfuros primarios. La planta nunca se concretó porque los beneficios de la lixiviación fueron inferiores a lo proyectado, junto a procesos políticos y económicos que azotaron al país. Al interior de la empresa, se denunciaba la mala administración: licitaciones arregladas, creación de puestos fantasmas, ampliación de la alta dirección (Sindicato de Trabajadores de Minero Perú, 1983). Para sacar a flote la operación, se requería inversión en capital.

Sobre el personal de la empresa Minero Perú, sin diferenciar la operación en cuestión, el informe del Comité Especial de Minero Perú (1996) aprecia que los hábitos laborales mostrados eran ineficientes e improductivos, más aún, la prolongación de las condiciones de trabajo instituidas bloqueaba opciones de compra por su onerosidad.

5.1.2. Régimen durante Sociedad Anónima Cerro Verde

En los noventa, el período de privatizaciones masivas sobrevino. Es en 1993 que se crea la Sociedad Anónima Cerro Verde y toma la concesión de la u.m. homónima, así como el íntegro de sus activos, pasivos y personal. La prioridad que consta en las bases para el concurso internacional es “concretar la ampliación de las operaciones de la mina”.

La concesión obtenida por Cyprus Climax Metal inicia, efectivamente, la expansión de la u.m. Al tiempo que le tocó ser subastada y desestructurada, comprendía un complejo capaz de procesar 33 mil toneladas métricas anuales de cátodos de cobre en la Planta Hidrometalúrgica construida en 1977 y una Planta Concentradora, activa desde 1990, de 3 mil toneladas métricas diarias de tratamiento.

Se resistió a la privatización de la compañía estatal desde la dirigencia sindical recurriendo a reuniones con el directorio, medidas de fuerza e invocaciones a la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Para disuadir la oposición, se trataron separadamente los casos, prometiendo beneficios y mejoras en sus ocupaciones respectivas. No se logró desviar el proceso de privatización.

Posteriormente, con la compañía reestructurada, se fusionaron los sindicatos en 1994. Los acuerdos alcanzados hasta 2003 no lograron cambios en las relaciones, sostuvieron lo ya alcanzado. El primer Convenio Colectivo de esta nueva era fue el del 2005 que determinó mediante la cláusula denominada “de Credibilidad” que la empresa tenía la facultad “de implementar las condiciones remunerativas y de trabajo de acuerdo con su política”.

Mientras tanto, la gerencia empresarial cambiaba constantemente su composición y el titular de la concesión. Tras 5 años al frente de Cerro Verde, Cyprus Climax Metal fue incorporada a la estadounidense Phelps Dodge. En 1996, Buenaventura se suma al accionariado y en 2005 aumenta su participación. Sumitomo Metal Mining obtiene acciones en 2005. En 2007, a su vez, Freeport McMoran absorbe a Phelps Dodge convirtiéndose en el operador de la mina. La adquisición de Freeport McMoran ocasionó una polémica al ser considerada una transacción que no respetaba el convenio de estabilidad tributaria que se había firmado con el Estado peruano³⁹.

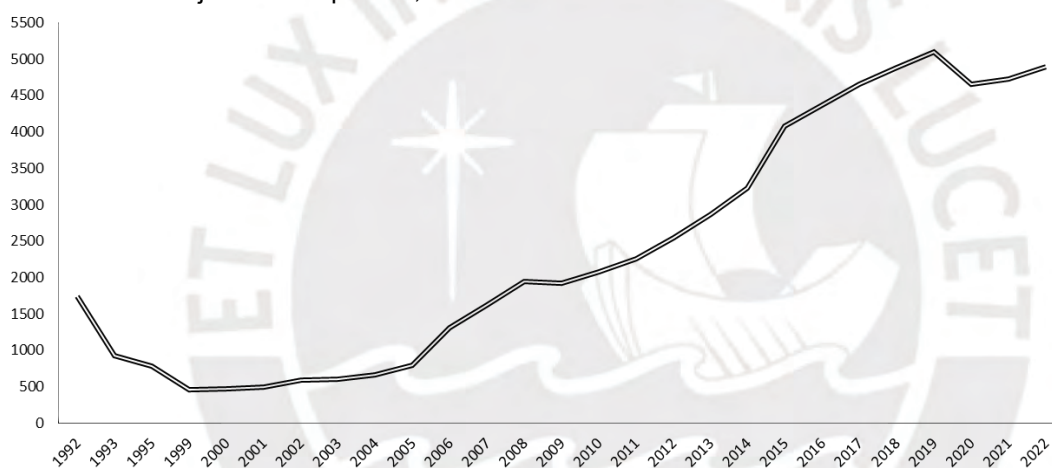
³⁹ En 1998 se firma un Contrato de Estabilidad Tributaria cuya vigencia inicial sería hasta el 2014, pero se prolongó hasta el 2028 en un nuevo acuerdo firmado en 2012. Las cláusulas del contrato exigían mantener la titularidad o, en su defecto, al presentarse opciones de compra o venta del titular debía ser comunicado a la institución correspondiente. Nunca se notificó a las entidades estatales, por lo que la controversia ha derivado en multas al actual titular por rechazar realizar los pagos que le corresponden. En agosto del 2021 pagó voluntariamente S/ 1,040 millones de deuda que había sido impugnada años atrás. El año previo se había llevado el caso acusando al Estado peruano frente al CIADI. Ver: <https://ojo-publico.com/331/las-intocables-exoneraciones-del-club-minero>, <https://elbuho.pe/2017/07/las-deudas-cerro-verde-2/> y <https://www.convoca.pe/investigacion/cerro-verde-y-el-compromiso-tributario-olvidado>

Entre 1995 y 2002, la cotización del cobre siguió declinando (ver Gráfico 7), por lo que cortar costos se hizo prioritario. En este esfuerzo, en 1999, el costo por libra de cobre en la operación logró rondar los 0.45 dólares, posicionándose entre las empresas con menores costos de operación. Dos años después, los costos unitarios se empequeñecen aún más.

Significativa parte de la gestión de los costos fue la gestión de la masa laboral, un campo donde siempre se puede reducir por la simple razón que al ser ficticia la mercantilización de la mano de obra, no existe realmente un precio, es un área política. En coherencia con ello, en menos de una década, se redujo la planilla de casi 2000 contratados a menos de 500. A partir de los primeros visos del ciclo de superprecios, se dibuja una trayectoria ascendente en la contratación directa.

Gráfico 8

Número de trabajadores en planilla, Sociedad Anónima Cerro Verde 1992-2022*



Fuente: Elaboración propia en base a Memorias Anuales de la Sociedad Anónima Cerro Verde.

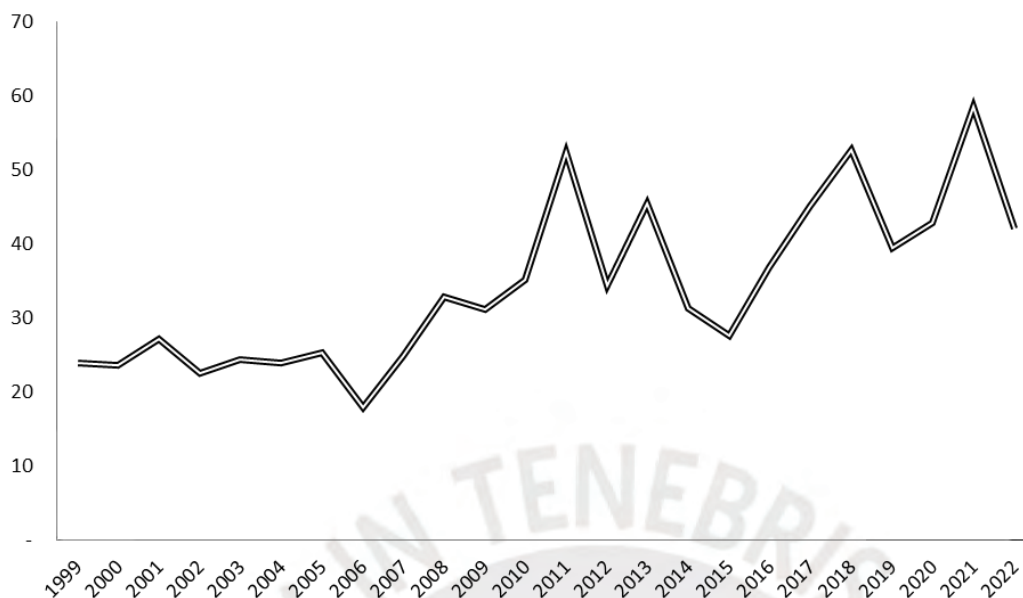
*No hay datos para los años 1994, 1996, 1997 y 1998.

El ingreso medio de los trabajadores⁴⁰ declinó por un tiempo mucho más prolongado que lo que tardó que la contratación volviera a una senda ascendente. La ruptura del estancamiento coincidió con el movimiento huelguístico del 2007-2008 que registramos en el capítulo anterior (ver sección 4.2.2.).

⁴⁰ Hallado como el cociente de la masa salarial reportada en sus estados financieros y el número de trabajadores directos declarado en sus memorias.

Gráfico 9

Evolución del ingreso medio anual (en miles de soles del 2007) de los trabajadores directos, Sociedad Anónima Cerro Verde 1999-2022



Fuente: Elaboración propia en base a las Memorias Anuales de la Sociedad Anónima Cerro Verde.

Las manifestaciones fueron en ascenso en Cerro Verde también. En 2006, se realizó un paro de 48 horas para exigir la revisión del mercado salarial. Al año siguiente se logró un incremento del 11.25% sobre el salario básico mensual de todos los trabajadores sin importar su área o categoría. El 2008 fue un año ajetreado. Se acataron dos huelgas indefinidas, una para lograr la reposición de un compañero y la otra para exhortar la revisión anual del mercado laboral, sobre el cual se fijan las remuneraciones; ambas tuvieron resultados positivos. A fines de ese año, se unieron a la huelga convocada por la FNTMMSP para garantizar la jubilación minera.

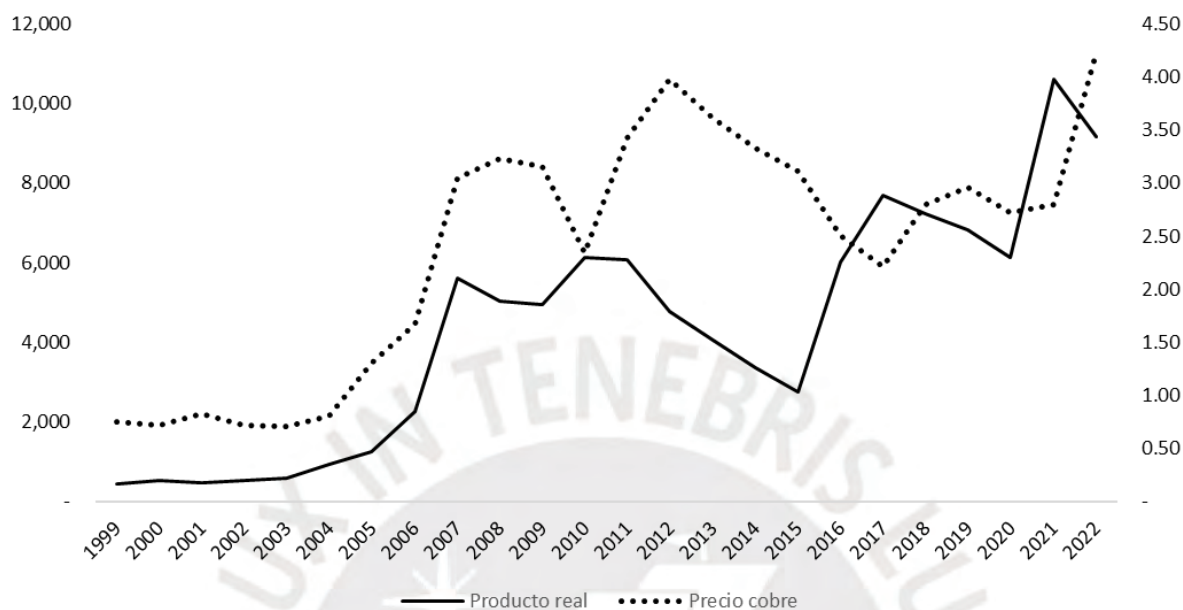
Los siguientes años continuaron las movilizaciones. Un paro de 48 horas por la revisión salarial en 2009. Dos paralizaciones nuevas de 48 horas en 2010 donde se tuvo como resultado la implementación del pago por entrega del puesto hombre-hombre también conocido como cambio caliente y se implementó el test de protección en jornadas de 12 horas de trabajo. Tres paralizaciones entre septiembre y noviembre del 2011 de las que resultó la implementación de la cláusula de productividad con carácter remunerativo y con un valor trimestral de 1700 soles y se mantuvo la cláusula de la revisión del mercado salarial.

Al menos 10 huelgas entre 2000 y 2013, pero el pico se halla entre los años 2006 y 2011, esto coincide con la revalorización del cobre. A partir del 2003 la cotización repuntó debido a una mayor demanda china y un empuje global en la

actividad económica, apogeo que duró hasta el 2008, año de la crisis financiera internacional, aunque con rezagos y prolongaciones unos pocos años más.

Gráfico 10

Evolución de la producción de cobre de Cerro Verde (en millones de soles del 2007) y el precio internacional del cobre (dólar por libra), 1999-2022



Fuente: Elaboración propia en base a las Memorias Anuales de la Sociedad Anónima Cerro Verde y Cochilco (s.f.).

Los precios altos permitieron también la expansión de las operaciones. Se desarrolló una nueva unidad minera, el Cerro Negro incorporando la explotación de molibdeno a la cartera de productos. En 2004, Phelps Dodge aprueba una nueva expansión de un monto de 3.5 veces más que la expansión de 1994 y se inicia la construcción de la Ampliación de Sulfuros Primarios⁴¹ y la Concentradora 1 (C1). En 2006 acaban labores. En 2008, para la expansión de la u.m.⁴² se inicia la elaboración de los Estudios de Impacto Ambiental y Social (EIAS), en 2010 se reelabora el documento e inician los talleres informativos, siendo en 2012 que se aprueba la construcción, empezando a operar en 2015, así, convirtiéndose en el complejo de concentrado de cobre más grande del mundo.

Entre expansiones y nuevas incorporaciones tecnológicas que llevaron a nuevos niveles productivos es insoslayable recalcar el correlato con la necesidad de

⁴¹La explotación regular era de sulfuros secundarios que se sometían a la lixiviación pero ante la proyección de su agotamiento se construyó plantas de tratamiento para los sulfuros primarios no lixiviables.

⁴²Entre ellos la Concentradora 2 (C2). Esta nueva expansión ayudó a aumentar la capacidad de procesamiento de los dos tipos de sulfuros.

fuerza laboral (Dore, 1988). En este sentido, en el Gráfico 8, se observa que la contratación de personal en planilla casi se duplica en 2005, pasando de cerca de 800 trabajadores directamente contratados a 1305.

Una nueva era en las relaciones laborales parece haberse iniciado con precios declinantes y un sector consecuentemente en recesión desde 2011 (ver Gráfico 10). En 2016, se concretó una nueva expansión de la mina con correlatos en el empleo, al siguiente año se entró en funciones a plena capacidad.

Asimismo, en los últimos diez años⁴³ ha cofinanciado con el Estado hasta tres represas para autoabastecerse: Pillones, Bamputañe y San José de Uzuña. Cerro Verde usa agua tratada de La Enlozada, planta que financió, sin pagar⁴⁴. Los excepcionales precios del cobre, aletargados cerca de un lustro, financiaron las expansiones que ayudaron a sostener la producción.

En este contexto, nuevas manifestaciones arribaron. En 2017, se cuestiona el elevado aumento de las utilidades a causa de los mejores niveles de producción y el reparto realizado entre las partes participantes. Se protestó también por los dos accidentes que habían cobrado la vida de un contratista y de un trabajador.

Figura 1
Movilización en 2017, Arequipa



Fuente: Sindicato Cerro Verde

En tanto, la SMCV durante el ausentismo de sus trabajadores, contrató empleados para mantener sus actividades. Al final, se logró negociar las utilidades y

⁴³Ver Lu (2022) en <https://gestion.pe/economia/empresas/cerro-verde-derek-cooke-estamos-evaluado-entrar-a-oxi-para-varios-proyectos-como-el-hidrico-noticia/>

⁴⁴Ver El Búho (2017) en <https://elbuho.pe/2017/07/exigen-anulacion-convenio-entrega-aguas-la-enlozada-cerro-verde/>

reactivar el Programa de Atención Médico Familiar (PAMF), herencia del período estatista, y la Comisión de Salud y Seguridad Ocupacional.

A pesar de cerrar acuerdos, la mina abrió procesos disciplinarios y había amedrentado mediante comunicados antes y después de la toma de fuerza. La Sociedad había calificado de intempestivas las movilizaciones, no respetando el marco legal peruano, afectando sus actividades productivas acostumbradas.

Meses después, como acto de solidaridad, ocho sindicatos de otras empresas mineras acataron un paro de 48 horas. La resistencia de los trabajadores denunció unos 700 casos por los escarmientos que finalmente resultaron en una multa de poco más de medio millón de soles en detrimento de la compañía.

En 2018, se alertó desde el sindicato (ver Anexo 15) el uso indiscriminado de la categoría “Trabajador de Confianza” por la SMCV. El meollo del problema es la flexibilización laboral que implica ser catalogado de confianza, esto reglamentado en la Ley de productividad y competitividad laboral, oficialmente el Decreto Legislativo N° 728-1997. Esa etiqueta reservada para agentes de confianza, inmediatamente en contacto con el “Personal de Dirección”, implica la ausencia de estabilidad laboral al tratarse de “colaboradores” en la jerga laboral-promocional. Esto es que basta una carta notarial que testifique el “retiro de la confianza” compensándose con una indemnización.

A inicios del 2019, la Política Nacional de Competitividad y Productividad, Decreto Supremo N° 345-18, provocó movilizaciones. Cerro Verde no fue ajena a la convocatoria. Entre julio y agosto del mismo año también se materializaron nuevas movilizaciones que obstaculizaron el tránsito hacia Matarani, el puerto desde donde envían el mineral a los mercados de ultramar⁴⁵.

Por el lado de la compañía, ese año también crecieron las sanciones disciplinarias, 124 nuevas fueron las que se materializaron contra trabajadores: 96 relacionados a recursos humanos, 18 relacionados a contratos, 8 relacionados a acoso en el lugar de trabajo y 2 relacionados a acoso sexual. La compañía lo atribuye en su memoria anual a una mejor difusión de los canales de reporte.

El año que el mundo paró, la minería no lo hizo, esta se incluyó entre los esenciales, si bien no podía operar a plena capacidad. Cerro Verde es un caso

⁴⁵ El sistema de circulación comprende el traslado hasta La Joya en camiones especializados desde donde Perurail se encarga de embarcar en el puerto el cobre.

simbólico al ser la primera en registrar un contagiado por Covid-19 en el sector⁴⁶. El relato de la empresa de esos primeros nuevos tiempos:

el 17 de marzo de 2020 detuvimos nuestra producción, y nos enfocamos en actividades críticas que tuvieron por objetivo el mantenimiento de las instalaciones, el aseguramiento de las condiciones de seguridad, salud y medio ambiente, a fin de que pudieran reiniciar cuando fuera autorizado (Reporte de Sostenibilidad 2020, p.12).

Aunque el relato refulge de responsabilidad, la experiencia laboral no coincide con ese idilio de esfuerzo y entrega. La Covid-19 trajo, como todos hemos experimentado, cambios.

Como parte del Estado de Emergencia, prorrogado múltiples veces, se dispuso la prerrogativa empresarial de modificar unilateralmente las circunstancias y condiciones laborales tales como horarios laborales, la intensidad del sistema roster, los acuartelamientos y otras disposiciones extraordinarias. Esto tuvo su final oficialmente el 25 de mayo del 2023, no obstante, las medidas ejecutadas en los tres años previos no se revirtieron en el caso de Cerro Verde, por lo que aquel año se procedió con una huelga de 72 horas.

Particularmente, los cambios afrontados fueron varios, algunos se prolongaron en su forma original y otros han pasado modificaciones. Se aplicó, como se hizo en la generalidad de la economía, la suspensión perfecta de labores mellando el ingreso de los trabajadores. Una modificación de mayor envergadura responde al cambio en la programación laboral, las jornadas pasaron de regularmente cumplir el horario de 7:30 a 7:30 hacia una de 6:30 a 6:30. Tuvo efectos secundarios más allá de un simple traslado de las horas laborales.

Para comprender los colaterales, debemos considerar que Cerro Verde no es una operación tipo campamento minero, por su ubicación bastante cercana a la ciudad de Arequipa, aproximadamente a unos 30 km, la vivienda de los obreros se encuentra en la misma ciudad. Durante el período en el que Minero Perú operaba, se subsidiaban los gastos en vivienda que hacía, en palabras de Becker (1982), a sus obreros “form part of a generalised urban working class” [formar parte de clase trabajadora urbana generalizada].

Con la privatización, se cubren los costos de la movilidad entre el espacio laboral y el hogareño, a través de un transporte contratado por la empresa. Este

⁴⁶Ver <https://cooperacion.org.pe/noticias-cerro-verde-abre-nuevo-proceso-de-arbitraje-internacional-contra-el-peru-boletin-amp-n-251-mayo-2020/>

vehículo empezó a pasar horas antes para cumplir con la hora de ingreso, esto afectó la ingesta de alimentos en el desayuno, desordenó los períodos de descanso que, en la misma compañía, según se denuncia, carecían de comedores adecuados.

Lo que desató la incomodidad fue la suspensión de un compañero por tomar su almuerzo dentro de la maquinaria aun cuando es una práctica habitual debido a los horarios laborales que se manejan y cuando su supervisor inmediato no objetó el comportamiento al ser conflictivo de suprimir. Para una crónica sobre la alimentación de los trabajadores, ver el comunicado compartido por el sindicato en el Anexo 16.

Nuevos atropellos se perpetraron a los descansos con el reemplazo del sistema roster 4x3 en procesos y el llamado “super 6” en mina. En un primer momento, se oficializó una jornada 7x7, se dejó de pagar el sobretiempo doble y el acuartelamiento se cumplió en acondicionamientos dentro del área de la mina sin estar preparado para ello. En el 2022, ya lejos de la amenaza del Covid-19 y sin ningún nuevo pacto, se cambió unilateralmente la intensidad de nuevo, esta vez un sistema 5x5. Además, una queja recurrente fue que cobraban un día menos de descanso, convirtiéndose en un sistema 6x4, debido a la práctica de disponer capacitaciones y evaluaciones médicas en los días de descanso.

Luego, otros gastos considerados injustificables por al menos el sindicato es el uso de sus equipos y conectividad para atender asuntos laborales. Esta es una querrela extendida en todo el mundo laboral desde la virtualización de amplias esferas del trabajo: quién tiene el deber de proveerlos y qué implica si cualquiera de las partes lo provee. Sin ser ajeno a la realidad y las demandas del Sindicato de Cerro Verde, en el 2022 se manifestaron a través de un comunicado su posición sobre la obligatoriedad de la empresa de proveer los dispositivos móviles y la conectividad, de otra forma, parte del producto debería revertir a ellos no como un pago por el alquiler de su fuerza productiva, sino como propiedad suya. Sobre todo, la demanda viene por la entrega que sí habría hecho la empresa a otros empleados.

Días después de pronunciarse por atropellos laborales, el 10 de septiembre del 2022 hubo una nueva movilización. Una nueva modificación del sistema roster sobre el ya, denominado por el sindicato, “ilegal” sistema 5x5 implementando un día extra de jornada cada dos meses, es decir, cada dos meses incluir un 6x4; sendas quejas acumuladas; y la tardanza en dar inicio a las elecciones para el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo constituyeron razones para nuevas marchas en 2023.

También la compañía fue afectada por el estallido social de fines del 2022 a inicios del 2023⁴⁷: su producción se redujo poco más de 15% por las interrupciones en el transporte.

Hasta aquí, lo que se ha querido retratar es que desde que los precios internacionales menguaron y sobrevino la crisis del Covid-19, las presiones de la mina sobre los trabajadores se incrementaron, respondidas con una agencia sindical que aun logra acuerdos con la mina. De esta forma, su ficcionalización es aceptada por ambas partes y las formas de establecer su valor son alcanzadas por negociaciones y bajo argumentos de mejores resultados de la empresa.

Cerro Verde seguirá expandiéndose. En 2020, se prorrogó por 5 años más la reserva de terrenos, cercanos a una zona agrícola, para su próxima expansión⁴⁸. Las expansiones se verán acompañadas de nuevos arreglos verticales o logrados por las negociaciones sindicales. Los límites se hallan en el reconocimiento de la ficticialización de la mercancía. Bajo una moral que no mercantilice la mano de obra, su utilización no sería fuente de rentabilidad, sino que sus labores deberían ser cumplidas en espacios rentables con todas las condiciones necesarias para una reproducción social y un acuerdo justo sobre lo provisto (el valor que recibe).

Por ejemplo, uno de esos límites fue logrado a través de la promulgación en 2022 de un decreto legislativo⁴⁹, en el cual, entre otros, intervino el sindicato de Cerro Verde, que protegía a aquellos que adeudan horas laborales producto de los goces de haber en los que incurrieron aquellos vulnerables a la Covid-19. Las deudas no se condonaron, pero sí se impusieron prácticas realistas para ser liquidadas.

5.1.2.1. Mercado laboral minero

A este nivel, hemos identificado el carácter del enraizamiento estatal, así como la agencia de los trabajadores de las unidades mineras de Cerro Verde.

Por un lado, por el período en el que se inscribe este análisis, el siglo XXI, el enraizamiento estatal corresponde a la percepción del trabajo en su dimensión de costo, no de actor creador ni en cuanto sujeto de derecho. Esto se verifica tempranamente en los noventas, en el tratamiento deslegitimador de la protesta social

⁴⁷Ver <https://cooperaccion.org.pe/el-estallido-social-afecta-la-produccion-de-las-bambas-y-otras-mineras-2/>

⁴⁸Ver <https://elbuho.pe/2020/01/ratifican-reserva-de-terrenos-de-cerro-verde-en-63-mil-hectareas-de-cuatro-distritos/>

⁴⁹Ver <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2130923-1>

que es la cancelación de la interlocución y la flexibilización de la legislación laboral, particularmente, favoreciendo la tercerización.

Por otro lado, en Cerro Verde, la agencia laboral se realiza en las manifestaciones que, como hemos visto en la sección previa, es activa y mantiene relaciones de interlocución con su empleador suficientes para concordar aumentos en el ingreso medio por trabajador de acuerdo a los movimientos del producto medio y del mercado laboral del sector.

Es decir, ante un Estado enraizado en lo empresarial primordialmente, impregnando el contexto general y la institucionalidad con la moral subyacente (el trabajador como un costo, no como agente de derecho, no mercancía), y un movimiento laboral que mantiene espacios de negociación, la solución en la relación entre el ingreso medio y el producto medio es la correlación positiva esperada.

Interfiere en esa capacidad de intervenir sobre el propio valor la tercerización, en tanto estar tercerizado limita el control sobre el propio trabajo y es, al menos en principio, una amenaza constante para la sindicalización y sus alcances.

La tercerización es un fenómeno bastante extendido en la empresa y que va en línea con la tendencia de la economía, según se comprueba en los pocos datos obtenidos de sus Memorias Anuales. La tasa promedio del período 2017-2022 es 68.77%, mostrando crecimiento de casi dos puntos y medio (ver Anexo 9 para mayor detalle).

En la siguiente tabla, se encuentra que en promedio el pago de los trabajadores contratados vía contratistas es 3 veces menor que el promedio de los trabajadores contratados directamente. Esta distancia entre los pagos se acortó en el 2020, año pandémico. Además, en el 2022, el pago por contratista en promedio cayó casi 20 puntos menos que el del trabajador directo, lo que explica que la relación se estreche de nuevo ese año.

Tabla 13

Brecha en los ingresos por tipo de contrato (directo o contrata), Sociedad Anónima Cerro Verde 2016-2022

Año	Remuneración media / Pago medio a contratista
2017	345%
2018	344%
2019	323%
2020	194%
2021	342%
2022	253%

Fuente: Elaboración propia en base a los Estados Financieros y a las Memorias Anuales de la Sociedad Anónima Cerro Verde.

La interacción entre contratistas y sindicatos continúa siendo compleja, los efectos sobre el poder sindical son diversos. Para Manky (2019c), depende del tipo de sindicato, clasista o corporativista, si se incluirá, subordinará o excluirá a los contratistas. En Cerro Verde, no parece ser el caso la inclusión o, al menos, la política ha cambiado con el tiempo.

La firma de convenios colectivos es una constante siempre en renovación dentro de la empresa, la praxis es que sean acuerdos cada 3 o 4 años, pero ¿a quiénes alcanza? Lo que consta en las memorias anuales de la SMCV es que los beneficios pactados en convenios como el del 2014 y el del 2018 cubrían al 68% y 67%, respectivamente, del total de trabajadores incluso cuando menos de un tercio estaba sindicalizado (ver Tabla 14).

Tabla 14

Tasa de sindicalización, Sociedad Anónima Cerro Verde 2016-2022

Año	Sindicalización (%)
2016	28
2017	26
2018	26
2019	29
2020	30.50
2021	35.26

Fuente: Elaboración propia en base a las Memorias Anuales de la Sociedad Anónima Cerro Verde

El cambio sobrevino en los convenios firmados en el 2021, año en el que se fragmentó el sindicato en dos, ya no era solo el Sindicato de Cerro Verde, heredero

del sindicato de obreros fundado en 1975, sino que ahora se formó el Sindicato Único de Trabajadores de Cerro Verde (Sutracv). Lo informado en la memoria, a diferencia de los previos, es que solo los trabajadores sindicalizados se veían beneficiados por los acuerdos. Para los trabajadores no sindicalizados, Cerro Verde determina sus condiciones de trabajo tomando como referencia los acuerdos de negociación colectiva y/o la política salarial definida por la Compañía. Y ¿cuál es su política salarial? No es información a la que se haya podido acceder al momento.

La competencia entre sindicatos puede haber originado la desprotección de la población tercerizada, pues reivindican la defensa de sus afiliados para ganar más afiliados y posicionarse como el gremio legítimo. Son conjeturas provisionales.

Reclamar un valor más justo sobre el propio trabajo no es el único móvil de las manifestaciones ni el contenido exclusivo de los convenios colectivos, otras controversias y demandas se asoman. En el convenio colectivo del 2014-2018 se pactó la apertura de un programa de prácticas preprofesionales para los hijos de los trabajadores⁵⁰; y en un convenio anterior se creó un fondo que serviría para conseguir un local sindical, hoy localizado en la ciudad de Arequipa. La solicitud para garantizar el acceso preferencial de los hijos de los trabajadores a laborar en la mina es una señal de la interiorización del tipo de enraizamiento, el trabajo como una mercancía, y la ausencia de búsqueda de contramovimiento.

En la tabla siguiente, se verifica una relación consistente con nuestra hipótesis. A diferencia de la serie nacional disponible desde inicios de la década de los setenta y fines de los noventa, la experiencia general del producto medio se ve reflejada en el ingreso medio, sin que eso evita que se presenten años excepcionales.

⁵⁰Ver <https://www.facebook.com/SindicatoCVaqp/photos/a.483784151734800/1087991507980725/>

Tabla 15

Variaciones del ingreso medio por trabajador y del producto medio, Sociedad Anónima Cerro Verde 2000-2022

Año	Ingreso medio	Producto medio
2000	1.7%	15.9%
2001	15.3%	-12.1%
2002	-16.6%	-6.3%
2003	7.3%	9.3%
2004	-3.9%	42.7%
2005	2.0%	9.7%
2006	-29.3%	11.4%
2007	31.9%	98.9%
2008	23.6%	-25.2%
2009	-2.3%	-0.3%
2010	5.9%	14.1%
2011	45.1%	-8.5%
2012	-37.1%	-30.2%
2013	35.5%	-24.9%
2014	-27.8%	-26.4%
2015	-1.1%	-35.3%
2016	41.6%	105.2%
2017	18.2%	19.8%
2018	17.7%	-10.3%
2019	-23.9%	-9.7%
2020	13.7%	-1.4%
2021	51.8%	70.0%
2022	-28.9%	-16.7%

Fuente: Elaboración propia en base a los Estados Financieros y a las Memorias Anuales de la Sociedad Anónima Cerro Verde.

Para verificar este resultado aun con las limitaciones en datos, realizaremos un test de cointegración entre la serie de ingreso medio y la serie de producto medio de la empresa Cerro Verde.

En este sentido, como primera condición para realizar este test, evaluamos si las series presentan una raíz unitaria. Para esto, reescalamos las series de producto medio e ingreso medio en logaritmos naturales.

Las series recogen 24 observaciones cada una, el producto medio parece presentar una tendencia creciente, no así el ingreso medio. Entonces, se aplica la prueba de raíz unitaria sobre una especificación con intercepto, tendencia y un rezago, de acuerdo al criterio de Akaike y el criterio de Schwartz, para el producto medio. Mientras que para el ingreso medio se utiliza una especificación con intercepto y un rezago, de acuerdo con el criterio de Akaike y el criterio de Schwartz. Los resultados del test de Dickey-Fuller Aumentado se observan en las siguientes tablas.

Tabla 16

Prueba de raíz unitaria para el producto medio en Cerro Verde, 1999-2022

Especificación con intercepto, tendencia y un (1) rezago	
Test estadístico Dickey-Fuller Aumentado:	tau2
	-2.5665
Valores críticos:	
Nivel 1%	-4.38
Nivel 5%	-3.60
Nivel 10%	-3.24
Especificación con intercepto, sin tendencia y un (1) rezago	
Test estadístico Dickey-Fuller Aumentado:	tau2
	-0.7068
Valores críticos:	
Nivel 1%	-3.75
Nivel 5%	-3.00
Nivel 10%	-2.63
Especificación sin intercepto, sin tendencia y un (1) rezago	
Test estadístico Dickey-Fuller Aumentado:	tau2
	1.0215
Valores críticos:	
Nivel 1%	-2.66
Nivel 5%	-1.95
Nivel 10%	-1.60

Fuente: Elaboración propia

Siendo la hipótesis nula la existencia de raíz unitaria, los estadísticos resultantes del test para el producto medio minero en Cerro Verde indican que no se puede rechazar la hipótesis con un alto nivel de significancia, en ninguna de las especificaciones.

Tabla 17

Prueba de raíz unitaria para el ingreso medio en Cerro Verde, 1999-2022

Especificación con intercepto, sin tendencia y un (1) rezago

Test estadístico Dickey-Fuller Aumentado:	tau2
	-1.9646
Valores críticos:	
Nivel 1%	-3.75
Nivel 5%	-3.00
Nivel 10%	-2.63
Especificación sin intercepto, sin tendencia y un (1) rezago	
Test estadístico Dickey-Fuller Aumentado:	tau2
	0.3143
Valores críticos:	
Nivel 1%	-2.66
Nivel 5%	-1.95
Nivel 10%	-1.60

Fuente: Elaboración propia

De forma similar, los estadísticos resultantes del test para el ingreso medio minero en Cerro Verde indican que no se puede rechazar la hipótesis con un alto nivel de significancia, en ninguna de las especificaciones. En consecuencia, ambas series son integradas de orden (1), esto es que son series no estacionarias.

De esta forma, se puede realizar el test de cointegración entre las dos series, para lo cual vamos a recurrir nuevamente al método de Engle y Granger para verificar la relación en el largo plazo. Se observan los resultados a continuación.

Tabla 18

Prueba de cointegración entre la serie de producto medio y la serie de ingreso medio en Cerro Verde
Especificación con intercepto y un (1) rezago

Test estadístico Dickey-Fuller Aumentado:	tau2
	-1.7763
Valores críticos:	
Nivel 1%	-3.75
Nivel 5%	-3.00
Nivel 10%	-2.63
Especificación sin intercepto y un (1) rezago	
Test estadístico Dickey-Fuller Aumentado:	tau2
	-1.8168
Valores críticos:	
Nivel 1%	-2.66
Nivel 5%	-1.95
Nivel 10%	-1.6

Fuente: Elaboración propia

Los estadísticos resultantes del test para los residuos solo rechazan la hipótesis nula de proceso no estacionario al 10% bajo una especificación sin intercepto y un rezago. Bajo este resultado, podemos argumentar débilmente que las series están cointegradas. Sin embargo, el beta de la regresión de cointegración no es significativo. Si evaluamos la relación entre ambas series en diferencias, se encuentra una relación estadísticamente significativa y positiva.

Este resultado, aunque débil, es coherente con nuestra predicción que, bajo una agencia reconocida, activa y en sentido con el enraizamiento moral estatal del período, expresado en remuneración por productividad, se encuentra evidencia de una relación positiva entre las series.

5.2. Marcona

San Juan de Marcona, ubicado en el departamento de Ica, a escasas horas de la capital, fue declarado distrito en 1955 por la Ley N°12314, aunque como yacimiento minero su historia es un poco más extensa. En 1925, durante el Oncenio de Leguía, se declara a Marcona “Reserva Nacional” por sus reservas de hierro. Concesionado el monopolio de hierro nacional a la minera estadounidense Marcona Mining Company, el inicio de la explotación tomó lugar en 1953, se terminó de construir el

muelle en 1962 y el campamento minero que era, en resumidas cuentas, el distrito en sí, el cual se expandía a medida que las operaciones lo hacían.

Como se evidencia en la sucesión de los eventos, la visibilidad que ganó para el gobierno recayó en la existencia de la explotación minera. Sus funcionarios y su economía se crearon en torno y por la mina, “la extracción de recursos minerales creó la institucionalidad en el territorio” (Zapata, 2017). Cuando no era la atracción que generaba la mina la que moldeó el perfil de la población asentada, fue la política de la empresa la que terminó proveyendo servicios e infraestructuras que estratificaron a la sociedad de Marcona en razón de su organización como empresa. El pueblo creció tal extensión del organigrama de la empresa, Marcona creció como una *company town*. Los tres barrios asignados a cada segmento laboral se diferenciaban por las dimensiones de los hogares y el acceso a servicios (Dolores, Manky & Sousa, 2022).

Este origen, sostenido en esencia en el tiempo, que ata —incluso hoy el contrato de concesión firmado en los noventa traspasa la responsabilidad de proveer servicios de agua y energía a la población, asimismo la compañía ofrece servicio de seguridad dentro de los bloques habitacionales de sus trabajadores— y contiene al distrito —la extensión del yacimiento limita el crecimiento del distrito— en razón de la mina marcará las relaciones sucesivas con la población y el sindicato quienes han convergido con frecuencia en sus demandas.

5.2.1. Régimen durante Hierro Perú

El yacimiento de Marcona fue por primera vez concesionado por un período de 20 años, durante los cuales se logró abastecer a la siderúrgica de Chimote, instalada con la intención de dar el salto hacia una economía industrial y moderna. El campamento en tanto ciudad y la ciudad en tanto campamento crecieron y se desarrollaron bajo esta administración con los requisitos para cumplir con los logros productivos, pero mediadas por la necesidad de convertirse en un polo atractivo en años donde, como hemos recorrido en la sección 4.1, la formación del mercado laboral aún no era sólida. Esto explica los esfuerzos de la compañía, el desbalance de fuerzas en detrimento de esta ante una población no proletarizada o solo medianamente, que brindaba “beneficios que hoy día parecen de otro planeta: sueldos de mineros que alcanzaban para pagar los estudios de los hijos, vivienda gratis y todos los servicios sociales” (Willer, 2000).

La nostalgia “marconiana” evocada por autoridades —en una entrevista realizada por Alain (2019), el entonces alcalde de Marcona declara que la población local “le van a comentar lo que significó Marcona Mining Company en el distrito de Marcona. (...) En esos años contábamos con un hospital de primera, que era la envidia de la región Ica. Incluso desde Lima venían personas” — y constatada por autores proviene de este especial contexto. Este contexto caracterizado por una incipiente formación del mercado laboral en simultáneo con la formación de sindicatos robustos facilitados por la concurrencia entre trabajadores, ambos elementos permitieron dar refugio a la mercantilización en camino en orden con una moral que no asumía el ingreso como resultado de la productividad.

Respecto al segundo elemento, según Willer (2000), “Marcona se convirtió en un hervidero del sindicalismo de clases”. Del Sindicato de Obreros fundado en 1967, sus actuales sucesores narran, en su Boletín⁵¹ N° 24 del 2021, que siempre hubo luchas que librar para conseguir lo que se consiguió, no obstante, la transigencia del interlocutor cambió con el desfile de operadores. Marcona Mining Company, en el recuerdo, “tenía un mejor compromiso de atender los reclamos, consideraba al trabajador con respeto”.

Luego, sobrevino la estatal Hierro Perú por largos diecisiete años. Una estatización con anuencia de parte de los comuneros de Marcona (Iguíñiz et al., 1985). Esta asumió entre 1975 y 1992 tras un contrato caduco con la compañía estadounidense. Su principal negocio local era proveer de hierro a SiderPerú, la estatal que asumió la planta siderúrgica de Chimbote, —por lo menos, entre 1977 y 1985, en promedio las ventas a esta compañía representaron el 99.87% de sus transacciones locales— y sus exportaciones hasta mediados de los ochenta se orientaban a EEUU, después la salida principal fue a Asia entre quienes destaca notablemente Japón.

Que Marcona estuvo en crisis bajo Hierro Perú parece un acuerdo al unísono entre autores como Dolores, Manky & Sousa (2022), Pinto (2011), Willer (2000) o Zapata (2017). Precios a la baja desde 1975, el año de la estatización; huelgas, manifestaciones y politización laboral; insuficiente inversión —en parte porque las ganancias de Hierro Perú subsidiaban las operaciones de otras minas estatales—;

⁵¹ Sus boletines son compartidos y comentados en formato audiovisual a través del programa informativo del sindicato de obreros “La Voz del Minero”, transmitido en sus redes sociales.

problemas de gestión; y dificultades para mantener la cartera de clientes de Marcona Mining golpearon a la empresa en los setenta.

En la década de los ochenta, se agudizó su desastrosa situación sumado a un exorbitante clientelismo impulsado por la administración aprista —“la empresa, (...) se vio inflada por 500 nuevos obreros, todos con carné del partido” (Willer, 2000)—, una inflación que no cesaba de crecer y la violencia que se perpetró, por ejemplo, en voladuras que cortaron el fluido eléctrico de la mina como reporta el Anuario de 1988 (Ministerio de Energía y Minas) que ya obligaba, por lo menos, desde 1988 a contratar seguros para resguardarse de esas catástrofes por terrorismo (Hierro Perú, 1989).

5.2.1.1. Mercado laboral minero

A nivel laboral, el yacimiento de Marcona no se caracterizó por ser una unidad en el que las huelgas fueran recurrentes antes de la nacionalización, mas sí intensas en relación a otras unidades como la administrada por Southern o Centromin (antes, Cerro Pasco Corporation). En cambio, durante los dos primeros años de nacionalización, se suprime la actividad huelguística, si bien en el resto del sector disminuye en general (Becker, 1983). ¿Cuánto de este cese abrupto se debe a la política que introduce Morales incluso bajo la novísima nacionalización? ¿Cuánto al inicio de una trayectoria de precios descendentes desde 1974?

Tabla 19
Indicadores de huelgas por empresa seleccionadas, 1969-1976

	Horas hombre pérdidas por huelga (en miles)				Horas hombre pérdidas por huelguista			
	Cerro / Centromin	Southern	Marcona / Hierro P.	Resto del sector	Cerro / Centromin	Southern	Marcona / Hierro P.	Resto del sector
1969	169.8	315.3	0	25.3	95	146	0	93
1970	92.9	58.2	76.1	34.9	81	66	81	70
1971	82.1	68.8	215.5	73.1	99	69	107	162
1972	4.1	48.2	0	16.5	17	86	0	31
1973	131	72.9	110.8	35	16	91	81	75
1974	282.5	186.2	0	30.5	24	216	0	79
1975	59.8	105.9	0	25.8	46	75	0	56
1976	147.2	26.7	0	11.3	16	22	0	17

Fuente: Elaboración propia en base a Becker (1982)

Becker (1982) acota que el movimiento sindical en Marcona fue de los pocos, si no el único, centro minero donde la influencia de la CTRP, la confederación de trabajadores impulsada por el gobierno velasquista, tuvo cierto peso. Más tarde, a finales de la década de los setenta, la tendencia aprista tildada de amarillista y cómplice oficialista asedió y logró hacerse del control de la base por un breve período cuando tomó su afiliación más clasista representada por Saúl Cantoral —quien en 1984 ocuparía la secretaría general y una vez más en 1986—. El paso del aprismo en Marcona desmovilizó a los trabajadores por un breve período.

En el año 1984, la negociación colectiva se resolvió por trato directo, por lo que podemos descartar, en principio, huelga al interior de Marcona (Hierro Perú, 1985). Asimismo, de la información disponible, sabemos que se estaba continuando un programa de racionalización laboral activado con anterioridad a 1984.

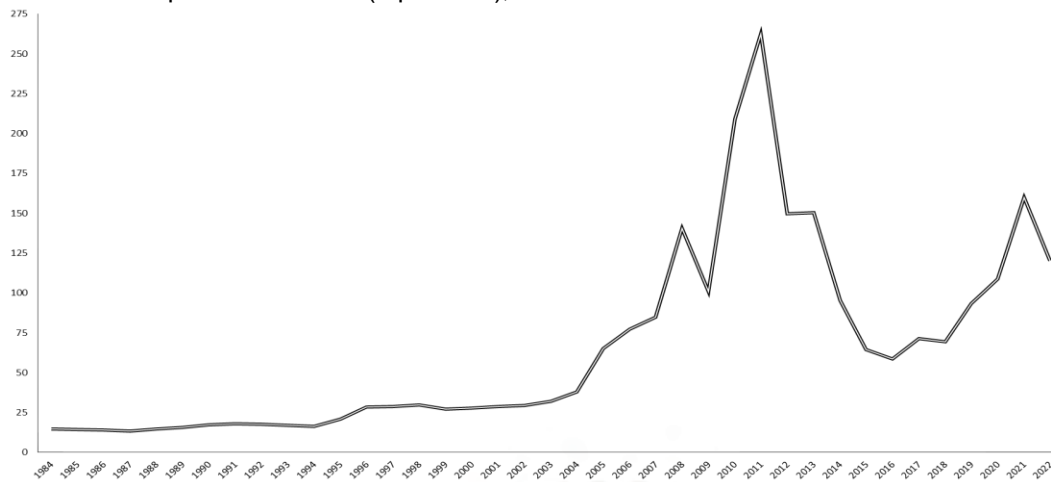
Con lo relatado es posible bosquejar una hipótesis sobre la situación sindical de Marcona antes de la privatización. Las relaciones con los empleadores fluyeron pacíficamente en general, con esto no se implica que las condiciones laborales fueran mejores o peores que en otros centros —no podemos olvidar, no obstante, que la empresa en Marcona cubría el servicio de salud, educativo, de vivienda y recreacional—. Los acuerdos se tomaban sin escalar, generalmente, a medidas de fuerza, tanto durante la gestión de Marcona Mining Company en quienes encontraron un interlocutor validador como de Hierro Perú quien logró influencia para que los trabajadores se plegaran al propósito productivista de entonces. presuntamente, porque el sindicato se plegó mayormente a las decisiones de la empresa.

Bajo la aparente condescendencia laboral, la trayectoria de salarios y producto tendría a comportarse a conveniencia de los fines del gobierno. Por ejemplo, de 1975 a 1976, el pago a planilla cayó en 30% a pesar que las ventas crecieron en 11% y se cuadruplicó la masa trabajadora (ver Anexo 12 y Anexo 13).

Cuando pasó a una tendencia clasista, las medidas gubernamentales desestabilizaron al sindicato empezando con Morales y prologándose con Belaunde y García. Por lo tanto, la movilización debió empezar a coincidir con la trayectoria de precios: un desenraizamiento del Estado respecto al trabajador induce a que los reclamos solo encuentren oportunidad bajo presuntivas productividades laborales al alza (incluso cuando la fuente principal del incremento de productividad corresponda a los precios).

En concordancia, en 1988 y 1989 se desarrollaron las dos grandes huelgas nacionales de la década promovidas por la FNTMMSP, bajo la gestión de Cantoral, en ellas se buscaba garantizar la instalación de una mesa de negociación sobre el Pliego Nacional de Minería. Este período de huelgas nacionales coincidió con un repunte de los precios del cobre (ver Gráfico 7). Marcona se pliega también al momento, “[en 1988], Hierro Perú tuvo una prolongada huelga, (...) originada por la huelga nacional minera” (Hierro Perú, 1989), sin motivarse por los precios del hierro de aquel año estacionados desde 1984, por lo menos, en alrededor de 14 dólares la libra.

Gráfico 11
Evolución del precio del hierro (\$ por libra), 1984-2022

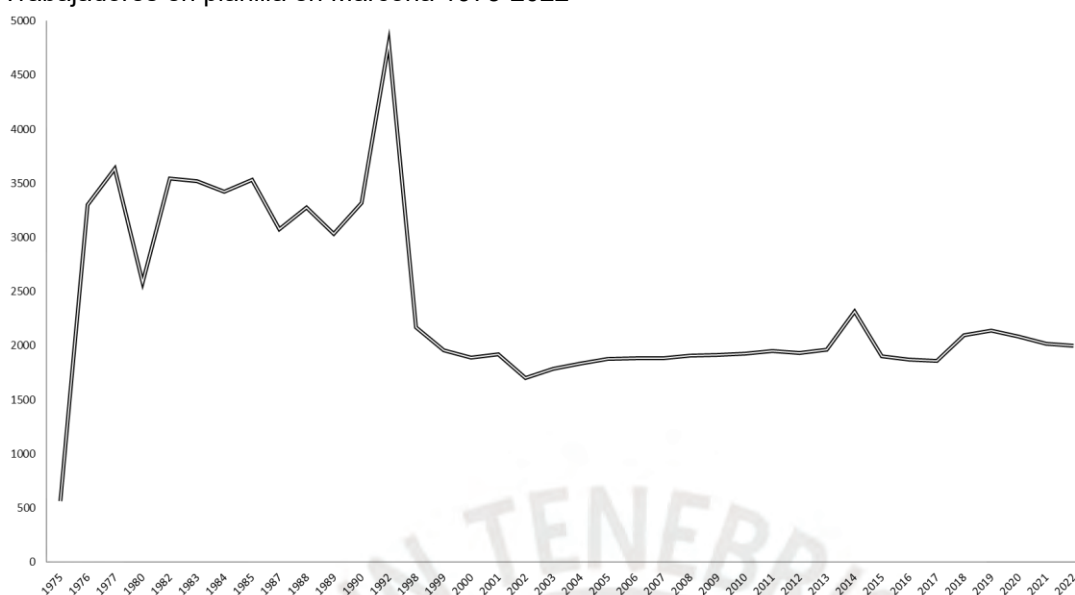


Fuente: Elaboración propia en base a Memorias de Shougang Hierro Perú y Anuarios Mineros del Ministerio de Energía y Minas.

Otro aspecto que nos interesa al ser un factor que afecta a los trabajadores ya como mercancías ficticias es la tercerización. Lo que encontramos es que durante el gobierno aprista se suprimió el uso, entre las empresas estatales, de la tercerización que había sido reincorporado al marco legal con Belaúnde.

El pago a las contratistas o, como figura en el Anuario de 1989 (Ministerio de Energía y Minas), el pago por la “producción encargada a terceros” —rubro diferenciado de otros como transporte, almacenamiento, correos, telecomunicaciones, mantenimiento y reparaciones, etc.— empezó a registrarse como nulo para todas las empresas estatales entre 1986 y 1989 (ver Anexo 13) sin que, no obstante, se materialice una singular alza en el número de trabajadores directos. Al contrario, la planilla contaba con menos trabajadores si atendemos las estadísticas compartidas en los Anuarios Mineros de 1985 y 1989 (Ministerio de Energía y Minas): de 3533 trabajadores en 1985 pasaron a 3078 en 1987 y 3033 en 1989 (ver Anexo 12 para mayor detalle).

Gráfico 12
Trabajadores en planilla en Marcona 1975-2022*



Fuente: Elaboración propia en base a Memorias de Shougang Hierro Perú y Anuarios Mineros del Ministerio de Energía y Minas.

*Falta información para los siguientes años: 1978, 1979, 1981, 1986, 1991, 1993-1997

Este escenario podría ejemplificar la profunda crisis de las empresas estatales quienes tuvieron que despedir a su personal variable, es decir, los contratados bajo tercerización y sobreexplotar a su personal en planilla con ingresos cada vez más bajos.

En nuestra ecuación, cerrado el período de formación del mercado laboral y bajo un enraizamiento estatal inclinado al empresariado marcado desde Morales Bermúdez—“una historia de ataques a la población y dirigentes sindicales por parte de la administración” (Dolores, Manky & Sousa, 2022)— en combinación con una agencia que se fue fortaleciendo desde la contraparte laboral, esperaríamos una correlación entre el producto medio (aquí hallado como ventas netas sobre el número de trabajadores en planilla) y el salario medio (pago en salarios sobre número de trabajadores en planilla).

Es de esta forma que efectivamente, en la Tabla 20, se ve una tendencia similar entre las series hasta antes de los noventa. Llama fuertemente la atención que tras años de malos precios y una administración en retroceso, el año 1989 se logrará un aumento en el salario promedio, aunque sea este mínimo, año también de las grandes movilizaciones mineras en el Perú.

Tabla 20

Variaciones del ingreso medio por trabajador y del producto medio, Hierro Perú 1976-1989*

Año	Ingreso medio	Producto medio
1976	-88.1%	-81.0%
1983	-26.0%	-27.5%
1984	-7.6%	-21.3%
1985	26.7%	68.9%
1988	-67.6%	-58.5%
1989	0.7%	-14.0%

Fuente: Elaboración propia en base a los Anuarios Mineros del Ministerio de Energía y Minas.

*Para hacer la comparación, se han eliminado los años en los que no existía suficiente información para construir alguna de las variables.

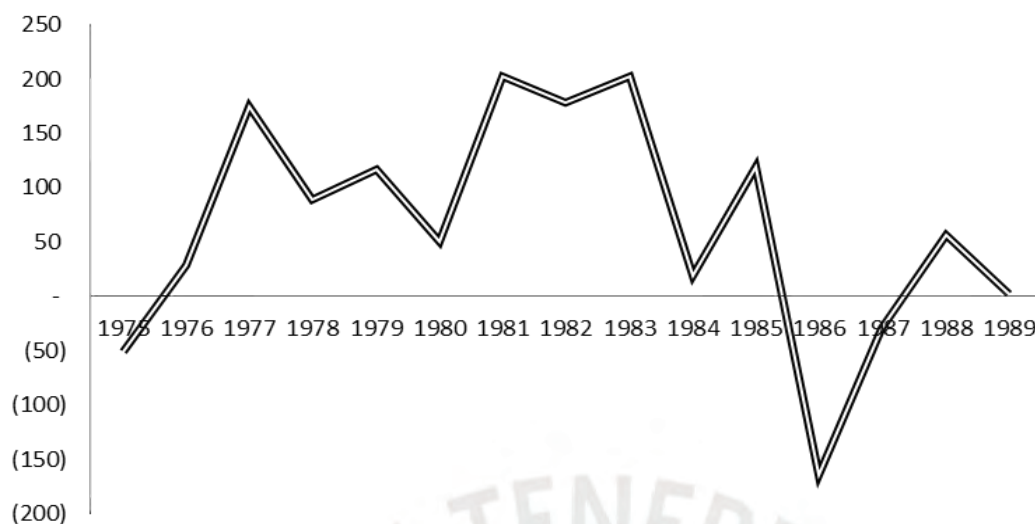
5.2.2. Régimen durante Shougang Hierro Perú

Para los noventa, la minería peruana estaba arruinada económicamente, entonces se decretó en emergencia al sector y a Hierro Perú el 17 de enero de 1992, con lo que se aceleraron los procedimientos administrativos para su privatización.

Arriba sendos autores manifestaban la situación crítica de Hierro Perú, la información disponible nos muestra que entró en crisis en 1986 y 1987, pero no nos permite afirmar que hubiera entrado en una situación de default como si Minero Perú de forma crónica entre 1978 y 1989, por ejemplo. Es más, en 1988, sus empresas subsidiarias, Agentes Navieros San Nicolás (AGNAV) y Propiedad Minas Justa, arrojan números positivos con utilidades netas superiores al del año 1987 (Hierro Perú, 1989).

Gráfico 13

Utilidades netas después de impuestos (en millones de soles del 2007) de Hierro Perú 1975-1989



Fuente: Elaboración propia en base a Anuarios Mineros del Ministerio de Energía y Minas.

El desempeño de Hierro Perú no parece ser reflejo del conjunto de la minería, pero la corriente privatizadora pudo más. Mediante Decreto Legislativo N°647, Hierro Perú se vio obligada a cumplir con un programa de reestructuración que incluía la racionalización de la fuerza laboral, renovación tecnológica y minimización de costos operativos, racionalización de las filiales y racionalización financiera.

Para la aplicación del primer punto, se contó con la asesoría de ROEDD Consult quien elaboró un informe de dimensionamiento de la cantidad de trabajo productivo. De este análisis “se determinó que, del total de los 2,450 trabajadores, solamente el 62.11% eran productivos” (Congreso de la República del Perú, 2002). Vía retiro solicitado voluntariamente se dieron de baja a 805 trabajadores y por despido por productividad a 700 más.

Sumado a ello, se racionalizaron los servicios sociales ofrecidos por consejo de otra consultora: servicios educativos, de salud y recreación. Los servicios de agua y luz permanecieron bajo su control ante la negativa de asumir la responsabilidad por los suministradores públicos correspondientes (Congreso de la República del Perú, 2002).

El año que se declaraba en emergencia a Hierro Perú, se vendió a la estatal china Shougang Corporation⁵² quien constituyó su filial Shougang Hierro Perú (SHP, en adelante). SHP se convirtió en el operador no solo del complejo minero metalúrgico

⁵² Para ver el organigrama del grupo, ir al Anexo 17.

(que incluye la mina y el área de beneficio)⁵³, sino del puerto, el campamento minero, del agua y la electricidad del distrito según se acordó en el Contrato Ley de 1992. Se ha interpretado esta transacción como una transferencia de bienes de Estado a Estado (Manco & Maldonado, 2003) por tiempo indefinido.

Con el paso de los años especializó sus actividades mediante dos subsidiarias: en 1997 se constituyó Shougang Generación Eléctrica; y en 2011 se fundó Minera Shouxin Perú, en la cual tiene 49% de las acciones, encargada de ejecutar el Proyecto de Explotación de Relaves. Sus clientes principales, en la actualidad, ya no es la siderúrgica de Chimbote, en cambio las exportaciones a clientes en China consumen casi la totalidad de la producción —SHP reorientó su producción hacia pellets, producto demandado por su casa matriz (Ministerio de Energía y Minas)—.

Como la mayoría de privatizaciones, esta no se efectuó sin controversias⁵⁴ que aún hoy no tienen una respuesta consensuada⁵⁵. Entre las que nos convocan está el incumplimiento reiterado de los compromisos de inversión⁵⁶. Esta falta devino en maquinaria y equipo peligroso para los trabajadores. El MINSA tras una evaluación de una muestra de la masa laboral de SHP encontró que más de la mitad padecía una enfermedad ocupacional y un cuarto debían dejar de laborar en las condiciones actuales, recibir una asignación mínima y atención médica (Pinto Herrera, 2011).

Las ganancias de los primeros años, por lo menos, serían más por la productividad de los trabajadores que por la del capital a decir de Manco & Maldonado (2003) o, en otras palabras, por “una sobreexplotación de la poca mano de obra que quedó luego de la reestructuración de 1992” (Congreso de la República del Perú, 2002).

⁵³ Consultar el Anexo 18 para una descripción gráfica del proceso de producción y transporte de SHP.

⁵⁴ Algunas de las cuestiones abiertas son la puja exorbitante en relación al resto de postores, así como la supresión inmediata de responsabilidad sobre los pasivos de Hierro Perú después de obtenida la licitación.

⁵⁵ Las razones esgrimidas para explicar los resultados subóptimos de la privatización van desde la inexperiencia del Estado peruano para organizar licitaciones en ese entonces y el intenso momento neoliberal que suprimió las consideraciones hasta la inexperiencia de la minera china en subastas internacionales y sopesar las competencias necesarias para insertarse en contextos institucionales distintos.

⁵⁶ El incumplimiento se debiera a un cóctel de circunstancias adversas para la empresa. En los últimos años de los 90s, la empresa encontró difícil efectuar los cobros a sus clientes del sudeste asiático y los problemas económicos-financieros de su matriz repercutieron en ella.

La situación laboral era complicada y fundamental para sacar a flote a la empresa. En palabras del Informe Final por los Crímenes Económicos 1992-2002 (Congreso de la República del Perú, 2002), “las condiciones laborales, cada vez más precarias en las que trabaja la población debido a la ausencia de renovación tecnológica, el incremento en el riesgo de accidentes de trabajo y la proliferación de enfermedades producto de la existencia desregulada de lagunas de oxidación” configuraban un escenario preocupante.

Entre los trabajadores dados de baja con la reestructuración y la privatización, muchos de ellos volvieron a ser contratados, pero vía empresas contratistas (Congreso de la República del Perú, 2002). Entre las empresas contratistas con las que trabaja se encuentran San Martín, COSAPI, Coopsol y Santo Domingo. En un sector donde la tercerización suele estar encima del 70%, no obstante, en Shougang solamente en 2019 se configuró un escenario como la media. No hay que descuidar que podría explicarse esta baja tasa de tercerización a la ausencia de servicios para sus trabajadores que existen en otras minas y no en SHP (Irwin, 2013). La tendencia, de cualquier forma, es creciente, de convergencia con la media nacional.

Tabla 21
Tercerización laboral en Shougang Hierro Perú 2010-2022

Año	Tercerización
2010	54.77%
2018	59.75%
2019	79.27%
2020	52.55%
2021	16.10%
2022	66.91%

Fuente: Elaboración propia en base a Memorias Anuales de Shougang Hierro Perú.

Al elevarse la cantidad de subcontratistas, disminuye la proporción de trabajadores con beneficios sociales y se desarrolla una brecha en los pagos. En el gráfico siguiente, se constata cómo con el tiempo la relación entre el pago recibido por un trabajador en planilla y un contratista se ha deteriorado.

Si en 2010, el salario medio era 38% inferior respecto del pago medio del contratista, en 2019 es cerca de 3.4 veces. En 2021, año atípico tras la pandemia, la

relación entre los pagos se invierte tal que el ingreso medio era 87% inferior al del pago medio. En 2022, finalmente, el ingreso medio supera al pago medio en 171%. La tendencia ha sido el crecimiento del salario medio y la caída del ingreso medio por contratista. Empero, entre las reivindicaciones más recurrentes desde el sindicato es la homologación de los ingresos obtenidos por los trabajadores antiguos y los nuevos.

Tabla 22

Brecha entre el ingreso medio por trabajador en planilla y el pago medio del trabajador-contratista, Shougang Hierro Perú 2010-2022

Año	Ingreso medio / Pago medio
2010	-38%
2018	23%
2019	241%
2021	-87%
2022	171%

Fuente: Elaboración propia en base a Memorias Anuales de Shougang Hierro Perú.

5.2.2.1. Mercado laboral minero

La experiencia de los contratistas para defender sus intereses es compleja en tanto carecen de sindicato, la empresa mediadora dificulta la comunicación directa con la empleadora principal. Incluso la supervisión de SUNAFIL no les alcanza, en los últimos años apenas ha habido una resolución de la institución respecto a su situación —Resolución 45-2021-SUNAFIL/ILM— (Dolores, Manky & Sousa, 2022). Aunque sí ha habido huelgas en 2003, 2006 y 2007 realizadas por los contratistas como actos solidarios por despidos y exigencias de mejoras, estas han terminado con encarcelamiento del dirigente de turno, manifestantes heridos y sin cambios. Más bien, ante la formación de un sindicato en la contratista Cooperativa Desafío Laboral en 2002, Shougang terminó la relación.

Con los trabajadores en planilla, la relación es bastante agria. La empresa heredó los sindicatos históricos de empleados y obreros con cada cual mantiene una dinámica distinta. En declaraciones y comunicados emitidos por la empresa en la prensa y en sus redes, confrontacionales por lo general, da cuenta que con el sindicato de empleados suelen llegarse a acuerdos, cerrar las condiciones del Convenio Colectivo sin incurrir en acciones de mayor desgaste para ninguna parte⁵⁷.

⁵⁷ Ver Gestión (2023).

Diametralmente opuesto a sus relaciones con el sindicato de obreros, con este último las etapas de la negociación del pliego de reclamos suelen llegar a huelga y, en varias ocasiones, son resueltas por laudo arbitral de la autoridad de trabajo. Resoluciones que han sido repetidamente judicializadas por SHP por considerarlas ilegítimas o inaplicables y tampoco el sindicato ha quedado siempre conforme con las resoluciones emitidas.

Se ha denunciado que reincidentemente SHP ha obstaculizado la libertad sindical: ha despedido a trabajadores por omitir opiniones en foros públicos, uno después de publicar un artículo a principios de los 2000s en La República⁵⁸ y a otro tras declaraciones sobre la situación laboral de la empresa frente al Congreso durante los años pandémicos⁵⁹ (El Gran Angular, 2020); habría promovido la consolidación de un sindicato alternativo de obreros “Sindicato de Integración de Shougang Hierro Perú” en 2013 (El Gran Angular, 2018); despidos en 2022 por encabezar una manifestación en el frontis de la empresa.

Los tiempos se presentan menos propicios para los trabajadores a diferencia del período velasquista en el que, no obstante, la militancia estaba más bien cómoda con el *statu quo*. Al realizar sus reclamos en la actualidad, el sindicato requiere y tiende a alegar la buena salud financiera de la empresa y la brecha con otras mineras cercanas, entre las que sirven de ejemplo están Shouxin, Marcobre o Cerro Verde. Claro que hay que observar que el producto comercializado por SHP no es tan valioso como el cobre que son extraídos por las listadas (Dolores, Manky & Sousa, 2022).

El sustento de sus reivindicaciones no es gratuito, sino que utilizan indicadores asociados a la productividad. Por ello, en el Boletín N° 3 del 2021, comentan que “la minera Shouxin que es sucursal de Shougang otorga un aumento salarial del 15% (...) con menos ganancias que Shougang”.

La visión de la empresa difiere de esta lectura. Para SHP los resultados financieros de la compañía se deben no al esfuerzo de los obreros, sino por los precios

⁵⁸ El escrito del señor Juan De Dios Ramírez Canchari de título “A la opinión pública, Shougang Hierro Perú no cumple con el País ni con sus trabajadores” es analizado por Aguirre (2019).

⁵⁹ El Congreso constituyó una comisión exclusiva para analizar el caso de Marcona en marzo del 2021, “algo que no se hizo con otras empresas” (Dolores, Manky & Sousa, 2022). Ya el Congreso había sido un personaje que intentaría mediar la caldeada relación, primero, durante Toledo y de nuevo en 2016.

y el tipo de cambio (ver la figura siguiente), en consecuencia, corresponde poco o nada retribuirles o retirarles aumentos en función del producto logrado.

Figura 2

Comunicado de SHP* sobre las causas de las utilidades obtenidas en el ejercicio 2020



Fuente: Shougang Hierro Perú (s.f.)

*Comunicado del 1 de septiembre del 2021

Durante la pandemia, se conservó este tono de las demandas, pero surgieron nuevas preocupaciones derivadas de las acciones unilaterales de la empresa que se permitieron durante el Estado de Emergencia. De las más alarmantes está la retención de los trabajadores al interior de la mina en los llamados “iglús” por tiempo de 30 a 60 días, sin posibilidad de retornar al hogar, aun cuando, a diferencia de otras operaciones mineras, las viviendas de los trabajadores se encuentran a alrededor de media hora.

Sunafil corroboró⁶⁰ que las jornadas laborales bajo esta retención se excedieron más allá de las ocho horas⁶¹, que se tuvo 380 internados sin previo consentimiento a los trabajadores y que 7 muertes de trabajadores de planilla y 2 de contrata se debieron de las malas condiciones de salubridad y medidas negligentes

⁶⁰ Consultar la Resolución de Sunafil en el Anexo 19.

⁶¹ En esta operación, el horario laboral es de ocho horas diarias con tres turnos, a diferencia de otras operaciones mineras donde se aplica el sistema roster bajo distintas combinaciones. Aunque esa ha sido la práctica desde que Marcona empezó a ser explotada, en el 2024, la compañía estaría buscando el consentimiento de los trabajadores para instaurar un régimen atípico de 14x7 (Boletín N° 1 del 2024).

se pueden responsabilizar a la empresa (Sunafil, 2021). La empresa alegó que estas medidas eran tomadas en función de evitar más contagios, incongruentemente, esta medida no fue aplicada para funcionarios y empleados (Vicente, 2022).

Figura 3

“Iglús” en los que se alojaban los trabajadores dentro de la mina durante el reinicio de actividades económicas



Fuente: Shougang Hierro Perú (s.f.)

En el marco de la emergencia sanitaria, el sindicato se manifestó en desacuerdo con las medidas preventivas e intervenciones de la empresa. Denunciaron que los espacios de pernocte no garantizaban la seguridad de los trabajadores y las evaluaciones epidemiológicas eran deficientes, realizadas sin el personal capacitado y cuyos resultados no eran comunicados oficialmente a los trabajadores.

En relación al procedimiento para ocuparse de un trabajador que presentaba síntomas, relatan que se evitó derivarlos al servicio de salud en la ciudad

reemplazándola con una atención elemental en el puesto de salud de la mina. Solo por insistencia del trabajador lograba bajar a la ciudad, no sin antes firmar un acta en el que se declaraba estar bajando voluntariamente y sin síntomas (Vicente, 2022).

Figura 4

Declaración jurada que los trabajadores debían firmar para poder retirarse del centro de labores

Fuente: Vicente (2022)

Como era de esperarse, la versión de la empresa es opuesta. En sus comunicados afirma haber evaluado permanentemente a sus trabajadores antes y durante el inicio de operaciones.

Además, la muerte de los trabajadores dejó no solo sin sustento a su familia, en cambio sin un hogar. La minera habría procedido a remitirles cartas notariales para el desalojo. Situación que motivó el apersonamiento de un grupo de mujeres vestidas de luto en febrero del 2021 en el frontis de las áreas administrativas de SHP. La empresa argumenta en un comunicado que la aparición no buscaba reivindicaciones, sino ganar simpatías políticas⁶².

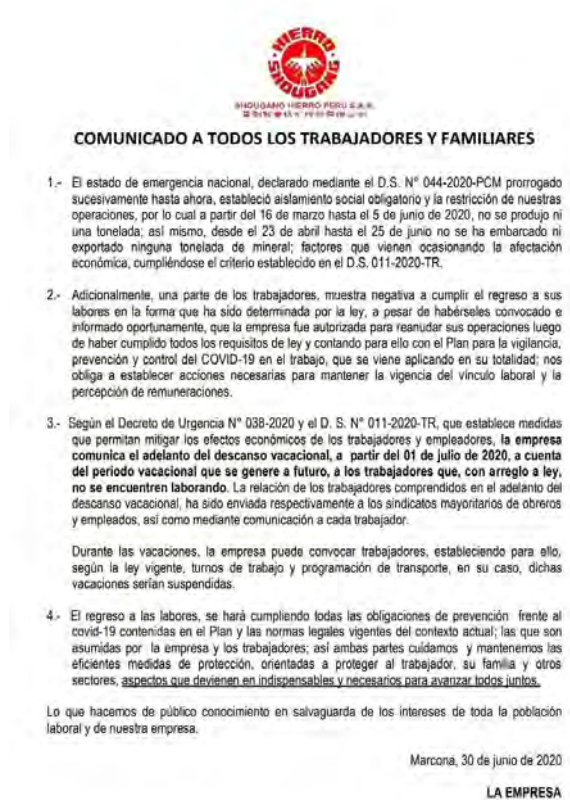
Si bien en otras minas ha habido muertes por el coronavirus, en la percepción del sindicato, estas reforzaron sus protocolos, así no en Marcona⁶³. Al mismo tiempo, con la misma insistencia del sindicato, la empresa hizo sus descargos defendiendo que mantenían un récord de cero contagios, que su plan de salud era cumplido a cabalidad, que todo marchaba bien y las querellas eran motivadas por trabajadores

⁶² Ver <https://www.facebook.com/watch/?v=1153971208374649>

⁶³ Ver https://www.facebook.com/watch/live/?ref=watch_permalink&v=431331068132337

rebeldes de volver a sus labores. SHP denuncia que hay trabajadores que “muestran negativa a cumplir el regreso a sus labores” tras la cuarentena inicial.

Figura 5
Comunicado de SHP sobre el proceder del sindicato



Fuente: Shougang Hierro Perú (s.f.)

Durante este período, como en otras empresas a nivel nacional, se optaron por figuras como la suspensión perfecta de labores y las vacaciones adelantadas. Los desencuentros otra vez arribaron: el sindicato denuncia que las medidas fueron tomadas sin cumplir con el proceso formal, la empresa asegura que todo se estableció y fue acordado mutuamente bajo la vía legal.

Lo más preocupante de la relación entre el sindicato de obreros y SHP es el mutuo recelo y desconfianza que imposibilita que cualquiera se presente como un interlocutor válido para el otro. Tanto la empresa como la dirigencia sindical ha manifestado que el otro actúa de mala fe, que el otro difama con calumnias y que con mentiras distorsiona la realidad.

Lo desbordante de la relación ha llevado que, el presidente de Sunafil diera a conocer en una conferencia de prensa⁶⁴, realizada en 2021, que es SHP quien le

⁶⁴ Ver <https://www.facebook.com/obrerossougang2024/videos/2988414831476172/>

demanda una fiscalización desproporcionada, al grado que se tuvo que instalar una mesa de trabajo en exclusivo para la empresa cuando lo regular es instalarlos para regiones administrativas.

La incapacidad de partir de un hecho objetivo entorpece sus relaciones. Existe una confrontación activa entre ambos donde la confianza es lo último que se percibe. “SHP no ha visto a los sindicatos como aliados, sino más bien como rivales hostiles a su establecimiento, inserción y adaptación en Marcona” (Zapata 2017). Igualmente, los trabajadores, a diferencia de otras operaciones mineras, no son los principales defensores de la mina, según Maga Zevallos (El Gran Angular, 2021).

No obstante, estas tensas relaciones no serían para Irwin (2013), para Zapata (2017) ni para Dolores, Manky & Sousa (2022) una cuestión de que las inversiones chinas tengan una praxis anormalmente negativa, sino que el que la coyuntura económica crítica y de emergencia de los noventa hizo que las condiciones de privatización fueran demasiado laxas. La institucionalidad fue en exceso débil. Cuando se firma y se introduce SHP al Perú, “el ordenamiento jurídico estaba a servicio de la economía” (Zapata, 2017). Si SHP es un desastre es más por el momento institucional en el que llega que el que las inversiones chinas sean *per se* peores social y ambientalmente.

Irwin (2013) agrega a este complejo panorama el que la crisis asiática de los noventa afectó las perspectivas de la compañía, su rendimiento fue inferior al que apostó y repercutió en las capacidades para llegar a buenos acuerdos con el sindicato. En palabras de Irwin (2013), SHP “quemó puentes con los sindicatos para ahorrar dinero”.

Las suspicacias no solo son entre empleador y trabajador⁶⁵, si no estos hacia las autoridades de trabajo y regionales. Cada parte considera que estas instituciones están ladeadas hacia su contraparte: para el sindicato que existen cercanías con los funcionarios chinos —la plana gerencial de la compañía es esencialmente de origen chino—; para la compañía que judicializa las resoluciones por creerlas injustas —la empresa tiene 26 resoluciones en segunda instancia, en contraste con las tres de

⁶⁵ Par Li (2023), el origen estaría en decisiones equivocadas propias de una compañía imberbe, entre las que se hallan la firma del primer convenio colectivo sin ser traducido al chino, el reemplazo de cuadros por trabajadores chinos al inicio de la toma de la concesión, una huelga de 60 días en 1996 que se terminó con el despido de la dirigencia.

Chinalco o las tres de Las Bambas (Dolores, Manky & Sousa, 2022)—. En resumen, el sindicato no confía en la empresa, la empresa no confía en el sindicato y ninguno confía en las instancias estatales.

Aunque exista ese mutuo desconocimiento, Dolores, Manky & Sousa (2022) reparan que “las personas que ingresan a trabajar a la empresa encuentran en los sindicatos a un actor legítimo. No hemos identificado relatos de miedo respecto de sindicalizarse —en contraste con la situación en otras empresas en Perú—”.

Es así, que la fortaleza sindical permite desarrollar 34 huelgas en los últimos 20 años, convirtiendo a SHP en la empresa con mayor número de movilizaciones por razones laborales quien también se encumbra al ser la mina con más conflictos laborales por lo menos desde el 2012 (Dolores, Manky & Sousa, 2022). Movilizaciones capaces de cerrar vías y contar con el apoyo de sus familias y de la comunidad misma.

El 2007, por ejemplo, hubo una huelga de 60 días, no solo fue de los trabajadores, sino de la localidad (El Gran Angular, 2018) y en 2014 murió un ciudadano a manos de la policía durante manifestaciones de soporte a los trabajadores por el despido incurrido en favor de un nuevo contrato que tercerizaba los puestos (Dialogue Earth, s.f.). La articulación con contratistas ha sido más bien modesta, pues estos han rechazado ser “carne de cañón”.

La convocatoria y la convicción extendida no evita que la empresa tome resoluciones que disminuyen el impacto y la presión real que la huelga hace sobre sus finanzas. La contratación de trabajadores temporales durante la medida de fuerza o la determinación de cuántos son trabajadores esenciales para las operaciones y, en consecuencia, restringir la participación en la huelga.

En relación a la determinación de la categoría que ocupa un trabajador, en los últimos años, así como sucede también en Cerro Verde, se está llevando a cabo el cambio de categoría del personal. Más allá de un tema nominal que podría parecer inofensivo, hay que reiterar que tiene implicancias sobre la flexibilidad laboral a la que se somete a un trabajador y, por lo tanto, sus incentivos reales y posibles para sumarse a una manifestación. SHP ha buscado, según el Boletín N° 27 del año 2021, transformar la composición del área de Embarque San Nicolás de obreros a “empleados múltiples”.

En este punto, se ha mostrado la particular relación conflictiva entre SHP y sus trabajadores sindicalizados. El conflicto induce a desconocer los alegatos de la contraparte, dificultando con frecuencia el logro de acuerdos. No ha configurado que

el sindicato no se manifieste regularmente ni que exista estigma al afiliarse a un sindicato. Estas condiciones agregado el enraizamiento estatal que no prioriza la dimensión de sujeto de derecho del trabajador, nos debería resultar en una relación débil entre las series de ingreso medio y producto medio con algunos períodos de relacionamiento positivo.

En la Tabla 23, en la que carecemos de información del comportamiento del ingreso medio para la década de los noventa, se constata la asombrosa brecha entre el crecimiento del producto medio y el salario medio para el 2000 y el 2001. Solo después de este año y hasta el 2004 empezaría un aumento sostenido del salario medio, en concordancia con el crecimiento del producto medio. Los años 2010, 2011 y 2019, las series se siguen en sentido y proporción coincidiendo con un período favorable en los precios internacionales (ver Gráfico 11).

De hecho, en adelante veremos períodos de coherencia positiva entre las series y otros donde disiente en sentido y proporción.

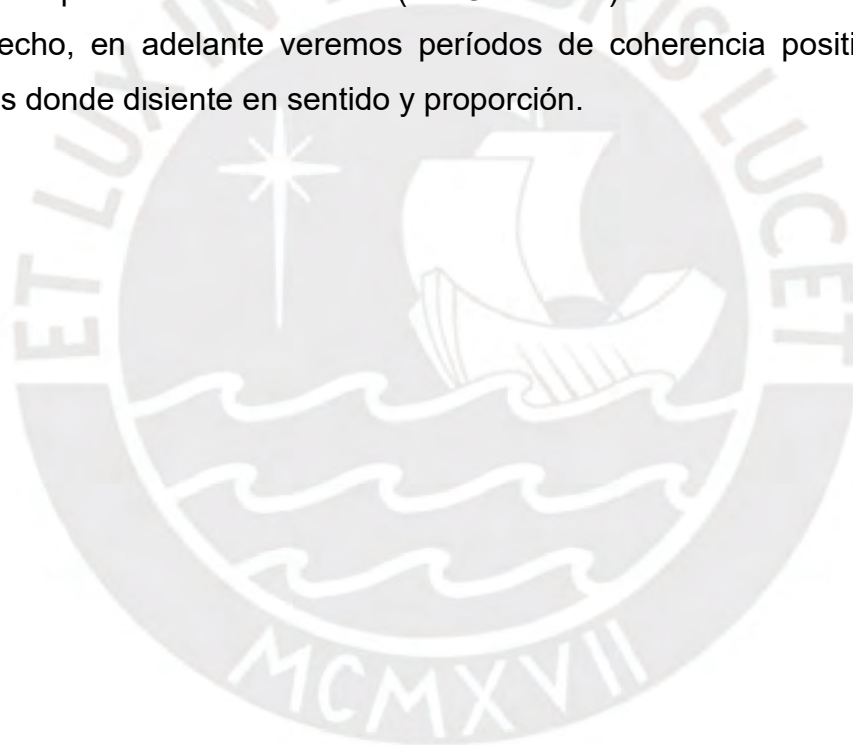


Tabla 23

Variaciones del ingreso medio por trabajador y del producto medio, Hierro Perú 1999-2022*

Año	Ingreso medio	Producto medio
1999	4.0%	-18.0%
2000	-90.7%	13.3%
2001	-100.0%	7.9%
2003	31.1%	8.3%
2004	96.8%	24.2%
2005	-14.6%	54.9%
2009	3.2%	-34.0%
2010	108.8%	112.8%
2011	50.3%	48.1%
2012	25.3%	-37.4%
2013	-13.9%	15.9%
2014	-35.7%	-40.3%
2015	3.1%	-26.8%
2016	86.8%	13.0%
2017	-31.3%	20.6%
2018	-6.9%	-19.9%
2019	49.2%	110.2%
2022	39.9%	-27.4%

Fuente: Elaboración propia en base a los Anuarios Mineros del Ministerio de Energía y Minas.

*Para hacer la comparación, se han eliminado los años en los que no existía suficiente información para construir alguna de las variables.

En orden de verificar este resultado, no realizamos un análisis de cointegración debido a la mayor estrechez de la información continua (18 datos).

Conclusiones

El propósito de esta investigación no ha sido otro que realizar un análisis de largo plazo del mercado laboral minero que nos permita dar pistas sobre la determinación de las remuneraciones. Así, nos hemos interesado en comprender las relaciones entre trabajadores, empresarios y Estado. En función de ello, destacamos el análisis institucional y economía moral en yuxtaposición con el de la agencia.

Un primer resultado de este rápido recorrido sobre la historia del sistema laboral en la minería, elaborado en la sección cuarta, puede ser resumido como sigue:

1. Hasta mediados de los 70s, la sociedad peruana carecía de mercados laborales bien desarrollados. Estos se levantaron a partir de políticas estatales bajo un Estado encarnado en lo empresarial marcado por los códigos mineros de 1900 y de 1950, estrategias empresariales, factores socioambientales y demográficos. Tras ello, se gestan mercancías ficticias, cuando antes la condición del trabajador se caracterizó por un sincretismo andino y proletario más o menos inmune a las mecánicas de mercado. Como resultado de esta composición, balanza tirada hacia trabajadores en proceso, las amenidades y remuneraciones compiten para aventajar a la de otros sectores.
2. Entre 1968 y 1975, la política estatal que afectaba directa o indirectamente a los trabajadores mutó, siendo bastante favorable a ellos incluso cuando quedan dudas acerca del tipo de enraizamiento del gobierno. La ambigüedad surge por la conciliación entre un proyecto productivista y la reivindicación laboral. De cualquier forma, se fortaleció y fortalecieron la organización de los trabajadores a tal grado que las manifestaciones no tuvieron que esperar períodos de buenos precios, si bien se gatilló por ese motivo, y las exigencias no invocaba un discurso productivista, en coherencia con una moral desmercantilizadora. En cambio, 1974-1975, años de malos precios, de bajas productividades, paradójicamente, coinciden con las mejores remuneraciones.

3. Desde la segunda fase del GRFFAA hasta el segundo gobierno belaundista, el Estado opta por la contrarreforma y la alianza con el sector empresarial en el sector minero oficializado bajo nueva ley minera. La reacción de los trabajadores se tornó aún más combativa que en la primera fase. La convulsión del período se debió a la continuación de la tradición de una moral desmercantilizadora, aunque no coincidiera con la de institucionalidad, así como a una fortaleza lozana y en proceso de maduración que la violencia apabullará. Sin embargo, la capacidad de influir en su valor fracasará repetidamente en este período, las reglas serán las del poder.
4. Los años del aprismo en el poder marcará definitivamente la descomposición de la sociedad y el Estado, la crisis y el terrorismo marcará época mellando paulatinamente la fortaleza aún presente. Mientras, el Estado se comportará ambiguamente con los agrupados, desconociendo con frecuencia su legitimidad al empalmar organización con terrorismo, incluso cuando su política oficial recordaba en muchos aspectos a la de la época velasquista (retorno a la estabilidad laboral, estatización o subsidios). Un último aliento exhalado con precios internacionales ascendentes logró establecer el ingreso mínimo minero.
5. El escenario a partir de los noventa es una mercantilización extendida y la movilización se presenta válida con argumentos de corte productivista, he ahí la razón de un impulso en las movilizaciones bajo mejores precios internacionales. El Estado se vuelve correligionario de quienes sostienen que la fuente de riqueza no se halla en el trabajo, sino en la actividad del empresariado. En este sentido, es interesante notar que en los anuarios mineros a partir de los noventas se aduce que su existencia es para animar a los inversores y se elimina la visión anterior de su importancia en la planeación estatal como la información sobre el gasto en personal. La pandemia parece solo profundizar estas tendencias. Llama fuertemente las miradas la reducción de las brechas entre ingresos de contratas y de

trabajadores directos, mientras la tercerización crece y la sindicalización se modera.

Preliminarmente, las épocas podemos reclasificarlas en nuestro cuadro de doble entrada mostrado en la hipótesis. Prescindimos de categorizar en este cuadro a la primera coyuntura resumida arriba debido a que sus circunstancias no ameritan inferir un mercado laboral bien dispuesto, requisito para hablar de agencia como grupo o clase.

Cada época es definida por un nuevo código o ley minera y la relevancia que se le otorgue y validez del trabajador en tanto interlocutor. La agencia real descansa inevitablemente sobre el reconocimiento de la validez de la interlocución que haga el Estado y el empresariado. Así aun cuando otros pueden argüir que la tercera coyuntura se corresponde con un período de fortalecimiento sindical, la ausencia de reconocimiento por parte del Estado mina cualquier intento de reivindicaciones.

La sincronía de la intensificación de la actividad huelguística y los precios internacionales manifestada en las coyunturas quinta y tercera resulta de la interiorización de los trabajadores de asumir una nueva moral y un marco construido en clave productivista y negociar en esos términos. De esta forma un enraizamiento estatal a lo empresarial tenderá a presentar huelgas en sincronía con los precios, pues permite articular un discurso coherente con el pensamiento coyuntural.

Tabla 24
Interacción entre enraizamiento estatal y agencia o fortaleza sindical en el Perú minero, 1968 al presente

		ENRAIZAMIENTO ESTATAL	
		A lo empresarial	A lo laboral
A G E N C I A	Sí	Coyunturas 5 (Correlación)	Coyunturas 2 y 4 (No correlación)
	No	Coyuntura 3 y 5 (No correlación)	Coyuntura 4 (Indefinido)

Fuente: Elaboración propia

Se dividen dos coyunturas. La coyuntura cuarta, correspondientes al período de Alan García, responde, como señalamos a una orientación débil a los trabajadores, mas no una desmercantilización ni un reconocimiento sostenido de su agencia. Asimismo, el terrorismo fue dilapidando la agencia sindical.

Mientras que dividimos la quinta coyuntura en dos períodos debido a la influencia envolvente que cobró la estigmatización e individualización de la sociedad

peruana sobre la acción colectiva en la década del 90 y a principios del siglo XXI. El agotamiento sindical junto a su criminalización destruyó agencia propia. La recomposición consiguiente estuvo mucho más condicionada que antes a los buenos precios internacionales, bajo estos volvió a escena, sin embargo, como un actor secundario ante las luchas ambientales.

En general, igualmente, los consensos entre empresa y trabajador se tornaron más comunes gracias a convenios colectivos de largo plazo y una mayor segmentación acompañada de incentivos basados en rendimiento. Mientras esto ocurría, la tercerización llenaba más plazas y la asociación con trabajadores en planilla se hizo extraña, sino conflictiva. Más terceros en ocupaciones más especializadas logra elevar la media de sus ingresos, lo que no lleva que se iguale a los de sus pares contratados directamente quienes ven sus ingresos reducirse, en cambio.

Terminamos esta sección, realizando una prueba de cointegración entre las series de ingreso medio y producto medio. Encontramos que para el período entre 1968 y 1990 no existe una relación de largo plazo, si bien la cantidad de datos nos lleva a tomar con cautela estos resultados.

Realizada la periodización general del mercado laboral minero y sus hallazgos preliminares, proseguimos con el análisis de los casos.

Cerro Verde llegó más tarde que Marcona. El primero también constituyó un sindicato más radical que el de Marcona cuya afinidad con el gobierno revolucionario de la primera fase parece evidenciarse en su nula movilización durante esos años. Estos cambios entre tipo de sindicatos, enmarcados en una misma coyuntura, la segunda, podría repercutir en la relación final entre remuneraciones y productividades. Lamentablemente, es imposible hacer la comparación debido al ocultamiento de las remuneraciones y producciones de Cerro Verde bajo un balance general de la empresa Minero Perú. En el caso de Marcona, de 1975 a 1976, el pago a planilla cayó en 30% a pesar que las ventas crecieron en 11% y se cuadruplicó la masa trabajadora.

Los procesos que atraviesan se van asimilando en dos espacios de tiempo. Primero, empezando los noventa, en ambos casos, informes califican a una significativa parte de los trabajadores dables para el despido a causa de su ineficiencia e improductividad y la resistencia a la privatización se materializa. Luego, tras la pandemia iniciada en 2020, los cambios introducidos por el criterio empresarial no se revierten, transformando las relaciones hasta ese entonces establecidas. Destaca los

cambios en el horario laboral que desconocen necesidades fisiológicas y sociales, lo que tácitamente es un movimiento hacia una mayor mercantilización.

Otra semejanza es la alarma por la recategorización laboral. Esto por la flexibilidad que implica, la facilitación del despido y el control de la alienación a favor de los objetivos empresariales. Este cambio nominal y legal, en Cerro Verde se denuncia el abuso de la categoría “trabajador de confianza” y en Marcona la de “empleado múltiple”, es considerado decisivo en las relaciones laborales por estar a un paso de la tercerización sin necesidad de tercerizar.

De manera general, el uso de “colaborador” por las empresas para referirse al trabajador trastoca la mera condición de “mercancía ficticia” en razón de que “devuelve”, al menos discursivamente, parcialmente poder sobre su trabajo en tanto identifica al trabajador con los objetivos de la empresa y, sobre todo, en el subsegmento primario del mercado laboral se le incluye en el proceso de decisión y ejecución para la producción. Sin embargo, aun en esta relación, tal como el concepto de colaborador permite deducir, se “compartirán” los riesgos, en consecuencia, se sostiene la precariedad e incertidumbre propia de la mercancía ficticia.

Los efectos, al menos aparentes, de la tercerización hace eco en sus aspectos disímiles. Cuanto más se ha elevado la tasa de tercerización, como vimos a nivel nacional, la brecha entre el pago promedio de los tercerizados y los asalariados se estrecha igualmente en Cerro Verde, pero no en Marcona. De cualquier forma, en ninguno de los centros sucede que la situación de los tercerizados sea más promisoría, la tendencia es que sus ingresos medios permanezcan por debajo del nivel de los empleados directamente.

La cuestión de la huelga es un campo donde las diferencias surgen. Las demandas presentadas en función de la productividad y la comparación con el mapa minero todavía convergen, pero los tiempos propicios y la intensidad de las manifestaciones de lucha son distintos. En el medio de las diferencias se halla las relaciones que sostiene cada grupo laboral con su empresa.

En el caso de Cerro Verde, los convenios colectivos de largo plazo se convirtieron en una medida regular. De mayor importancia con la fragmentación del sindicato en 2021, pues generó pugnas por posicionarse como el sindicato legítimo para ganar adeptos. Las huelgas siguen un patrón similar al nacional al acompañar la senda de los precios del cobre. El ajuste entre salarios y productos también responde al período de huelgas activado alrededor del 2007. Eso tuvo que darse para revertir la

contratación de más trabajadores sin un correspondiente aumento en el pago total de masa salarial de la empresa. Además, a través de una prueba limitada de cointegración, se reconoce la relación positiva entre ambas series, comprensible en la coyuntura moral general y la interlocución activa entre empresa y trabajadores.

En cuanto Marcona, como múltiples observadores pueden afirmar, la relación entre el sindicato y empresa carece, cuanto menos, de confianza y reconocimiento mutuo de la legitimidad como interlocutor. Esto ha creado un contexto tenso e intransigente, donde la movilización es la norma, indiferente, en principio, a la coyuntura internacional sin descartar la argumentación que recae en el desempeño productivo de la empresa.

El trato prepotente de la empresa, ante la minimización de la legitimidad de sus trabajadores a quienes en ocasiones ha denunciado de improductivos y buscapleitos, creó escenarios inverosímiles para la minería grande en los que encerró a sus trabajadores en domos durante la pandemia, condicionando su retiro a firmar cartas notariales. Esta incapacidad de solucionar sus conflictos demanda a SUNAFIL una sobrefiscalización y 34 huelgas en 20 años, la mayoría de corte laboral a diferencia del grueso de la gran minería.

Bajo estos términos, en Marcona se observa una insensibilidad en la trayectoria de los salarios respecto de la productividad marginal para la mayor parte del período a excepción de los años de bonanza.

Finalmente, desplegada esta recapitulación, se pueden compartir las siguientes conclusiones:

- Se requiere de un equilibrio de fuerzas para que se cumpla la relación positiva entre la remuneración y la productividad. A ese equilibrio subyace una moral particular que mercantiliza a la persona y comprende la justicia de la remuneración en el aporte en la creación de la riqueza y no en el derecho. Esta moral la hemos denominado, por simplicidad, enraizamiento a lo empresarial por el Estado.
- En general, bajo cada enraizamiento moral, se levantan instituciones particulares que en interacción con la agencia laboral se expresan en mecanismos particulares de determinación del ingreso. Entonces, las reglas de determinación no son constantes en la historia.

- En ese sentido, el ingreso de un trabajador tendrá connotaciones distintas dependiendo del enraizamiento moral, la institucionalidad y la acción de los actores involucrados.
- Incluso más, la mercantilización no depende de la presencia de mercados laborales, sino del enraizamiento moral del medio en el que se desenvuelve una persona.



Referencias bibliográficas

- Alain, A. (2019, 18 junio). Elmo Pacheco Jurado: “Seguimos dependiendo de la voluntad de Shougang para abastecernos de agua potable”. *Gran Angular*. <https://elgranangular.com/blog/entrevista/elmo-pacheco-jurado-seguimos-dependiendo-de-la-voluntad-de-shougang-para-abastecernos-de-agua-potable/>
- Arciniega, R. (1996). Relaciones industriales y sindicalismo en Perú. *Estudios Sociológicos*, 14(41), 331–352. <http://www.jstor.org/stable/40420402>
- Aguirre, M. (2019). *La libertad de expresión en las relaciones colectivas del trabajo y sus límites*. [Trabajo Académico para optar el título de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social]. Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/16021>
- Assadourian, C. et. al (1980). El sector minero en la economía postcolonial. En *Minería y espacio económico en los andes siglos XVI - XX* (pp. 45–70). IEP Ediciones. <https://repositorio.iep.org.pe/handle/IEP/557>
- Aste, J. (1989). *Minería y desarrollo regional: Los casos de Junín y Huancavelica 1970-86*. Fundación Friedrich Ebert.
- Aste, J. (1997). *Transnacionalización de la minería peruana. Problemas y posibilidades hacia el siglo XXI*. Fundación Ebert Stiftung.
- Banco Central de Reserva del Perú (BCRP) (2022). Series Estadísticas [base de datos]. <https://estadisticas.bcrp.gob.pe/estadisticas/series/>
- Banco Central de Reserva del Perú (BCRP). Memoria, Lima, varios años. <https://www.bcrp.gob.pe/publicaciones/memoria-anual.html>
- Becker, D. (1982). Modern mine labour and politics in Peru since 1968. *Centrum voor Studie en Documentatie van Latijns Amerika* (CEDLA), 32, pp. 61-86. <http://www.jstor.org/stable/25675128>
- Becker, G. (1993). *Human Capital. A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3.a ed.). The University of Chicago Press.
- Bernedo, J. (1999). Reforma laboral, empleo y salarios en el Perú. En *Flexibilización en el margen: la reforma del contrato de trabajo* (pp. 171-191). Organización Internacional del Trabajo.
- Bhaduri, A. (1969). On the Significance of Recent Controversies on Capital Theory: A Marxian View. *The Economic Journal*, 79(315), 532–539. <https://doi.org/10.2307/2230380>
- Bivens, J. & Mishel, L. (2015). Understanding the Historic Divergence Between Productivity and a Typical Worker’s Pay. Why It Matters and Why It’s Real. (Briefing Paper N° 406). Economic Policy Institute. <https://files.epi.org/2015/understanding-productivity-pay-divergence-final.pdf>

Bonilla, H. (1974). El minero de los Andes. Una aproximación a su estudio. Instituto de Estudios Peruanos (IEP). <https://repositorio.iep.org.pe/handle/IEP/561>

Bonilla, H., & Salazar, C. (1983, septiembre). *La formación del mercado laboral para el sector minero. La experiencia de Huancavelica, Perú, 1950–1978* (N.o 55). Departamento Académico de Economía PUCP. <https://bit.ly/3HXtbOP>

Burga, M., & Flores, G. (1979). *Apogeo y crisis de la República Aristocrática*. Rikchay Perú.

Campodónico, H. (1999). Las reformas estructurales en el sector minero peruano y las características de la inversión 1992-2008. En *Cepal*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/7471-reformas-estructurales-sector-minero-peruano-caracteristicas-la-inversion-1992>

Cisneros, M. & Aliaga, C. (1991). Estudio económico-laboral sobre la empresa Centromin-Perú S.A. (Informe). Instituto para el Desarrollo de la Pesca y la Minería (IPEMIN).

Chacaltana, J. & García, N. (2001). *Reforma laboral, capacitación y productividad. La experiencia peruana* (N.º 139). Organización Internacional del Trabajo. <https://bit.ly/3Uc46Eo>

Clemenceau, L. (2019). Mercado de trabajo minero en la Argentina en el siglo XXI. *Estudios del Trabajo*, 58, 2–28. https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/119619/CONICET_Digital_Nro.f1896_6f3-e176-4134-8779-ca9c56ee2b5a_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Comisión Chilena del Cobre (Cochilco). (s. f.). *Precios del Cobre Refinado* [Conjunto de datos]. <https://www.cochilco.cl/web/historico-precio-de-los-metales/>

Comisión de la Verdad y Reconciliación (2003). Informe Final. <https://www.cverdad.org.pe/ifinal/>

Comité Especial de Minería Perú. (1996). Acta general del Comité Especial de la empresa minera del Perú para la promoción de la inversión privada en las unidades de producción de Minería Perú S.A. https://www.investinperu.pe/RepositorioAPS/0/0/JER/PAMINEROPERU/Resumen_Ejecutivo_MineriaPeru.pdf

Congreso de la República del Perú. (2002). *Comisión Investigadora de los delitos económicos y financieros cometidos entre 1990 y 2001: El proceso de privatización de Hierro Perú*. Recuperado 31 de marzo de 2024, de <https://www.congreso.gob.pe/Docs/sites/webs/CIDEF/oscuga/InformeHierro.pdf>

Contreras, C. (1986, junio). *La fuerza laboral minera y sus condiciones de funcionamiento: Cerro de Pasco en el siglo XIX* (N.o 16). Instituto de Estudios Peruanos (IEP). <https://repositorio.iep.org.pe/handle/IEP/789>

Contreras, C. (2010). *El legado económico de la independencia del Perú*. (Documento de Trabajo N° 301). Departamento de Economía de la PUCP. <https://repositorio.pucp.edu.pe/items/c8ac6592-b8af-4667-878a-a839523e76bd>

Dautrey, P. (2010). Nuevos actores y viejas problemáticas en América Latina. Sobre el re-arraigo de la economía en Argentina, Bolivia y Venezuela. *Revista de Investigaciones Políticas y Sociológicas*, 9(2), 27-40. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=38017627003>

Dialogue Earth. (s.f.). *Violentas protestas resaltan desafíos en la cooperación minera chino-peruana*. Dialogue Earth. <https://dialogochino.net/es/actividades-extractivas-es/2558-violentas-protestas-resaltan-desafios-en-la-cooperacion-minera-chino-peruana/>

Dolores, J., Manky, O., & Sousa, E. (2022). *Relaciones laborales, obligaciones extraterritoriales y derechos humanos en inversiones chinas en el Perú: El caso de las empresas mineras Shougang y Chinalco*. <https://equidad.pe/publicacion/relaciones-laborales-obligaciones-extraterritoriales-y-derechos-humanos-en-inversiones-chinas-en-el-peru/>

Dore E. (1986). *Acumulación y crisis en la minería peruana 1900-1977*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos: Instituto Cultural José María Arguedas.

Dore E. (1988). The peruvian mining industry: growth stagnation and crisis.

Echave, J., & Ospina, E. (2002). *Condiciones de trabajo, seguridad y salud ocupacional en la minería del Perú*. Oficina Internacional del Trabajo (OIT). http://www.ingenieroambiental.com/4031/dt_145.pdf

El Gran Angular (2018, 24 octubre). *Nelly Ledesma: “Los problemas que genera la mina Shougang trascienden el tema laboral”*. Gran Angular. <https://elgranangular.com/blog/entrevista/nelly-ledesma-los-problemas-que-genera-shougang-trasciende-el-tema-laboral/>

El Gran Angular (2020a, mayo 20). *Trabajadores de Shougang no iniciarán labores si MINEM no verifica cumplimiento de protocolo sanitario*. Gran Angular. <https://elgranangular.com/blog/reportaje/trabajadores-de-shougang-no-iniciaran-labores-si-minem-no-verifica-cumplimiento-de-protocolo-sanitario/>

El Gran Angular (2020, 1 agosto). *Dirección de Trabajo de Ica aprueba suspensión perfecta para 597 trabajadores de Shougang*. Gran Angular. <https://elgranangular.com/blog/reportaje/direccion-de-trabajo-de-ica-aprueba-suspension-perfecta-para-597-trabajadores-de-shougang/>

El Gran Angular (2021, 5 mayo). *Inversiones Chinas en Perú: El caso Shougang. Una oportunidad para hacer las cosas diferente*. [Webinar]. <https://www.facebook.com/PortalGranAngular/videos/174900981176291>

Energiminas. (2020, 12 noviembre). Casi 80% de empresas del sector minero ha cambiado régimen de días de trabajo y descanso tras la pandemia. *Energiminas*.

<https://energiminas.com/casi-80-de-empresas-del-sector-minero-ha-cambiado-regimen-de-dias-de-trabajo-y-descanso-tras-la-pandemia/>

Escobal, J. & Ponce, C. (2012). Una mirada de largo plazo a la economía campesina en los Andes. En Escobal, J. et al. (Eds.) *Desarrollo rural y recursos naturales* (p. 15-93). GRADE.

<https://www.grade.org.pe/publicaciones/1111-una-mirada-de-largo-plazo-a-la-economia-campesina-en-los-andes/>

Félicz, M. & Pérez, P. (2004). Conflicto de clase, salarios y productividad: Una mirada de largo plazo para la Argentina. En R. Boyer, y J. C. Neffa, *La economía argentina y su crisis (1976-2003): Análisis institucionalistas y regulacionistas*, (pp. 175-220). CONICET.

Fernández-Huerta, Eduardo. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación económica*, 69(273), 115-150. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16672010000300004&lng=es&tlng=es.

Figueroa, A. (1993, enero). *La naturaleza del mercado laboral*. (N.o. 113). <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/46753>

Flores, A. (1974). *Los mineros de la Cerro de Pasco 1900-1930*. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Flores, C. (2016). *Conviviendo con la minería en el sur andino. Experiencias de las mesas de diálogo y desarrollo de Espinar, Cotabambas y Chamaca*. Oxfam. <https://cooperacion.org.pe/wp-content/uploads/2016/09/Conviviendo-con-la-mineria.pdf>

Fundación Chile (2018). Fuerza Laboral Minería del Perú 2018. *Alder Comunicaciones*. <https://fch.cl/publicacion/estudio-fuerza-laboral-mineria-del-peru-2018/>

Gestion. (2023, 9 enero). *Shougang y Sindicato Independiente Empleados solucionan pliego reclamos 2022 - 2023*. Gestión. https://gestion.pe/publiirreportaje/shougang-y-sindicato-independiente-empleados-solucionan-pliego-reclamos-2022-2023-noticia/?fbclid=IwAR3Zu4uQmLzutY6m_6qfdQGzeuen60QAnzdQJqnf_i-kmS5hGrpPRjLy4C4

Glave, M. & Kuramoto, J. (2007). La minería peruana: lo que sabemos y lo que aún nos falta por saber. En: *Investigación, políticas y desarrollo en el Perú*. Lima: GRADE. p. 135-181. <https://www.grade.org.pe/publicaciones/766-la-mineria-peruana-lo-que-sabemos-y-lo-que-aun-nos-falta-por-saber/>

González, E. et al. (2022). *Relación entre productividad laboral y remuneraciones: un análisis de proximidad espacial a nivel estatal en la industria manufacturera en México, 2004, 2009, 2014 y 2019*. (Serie Estudios y Perspectivas N° 197). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47894/1/S2200376_es.pdf

Granovetter, M. (1985). Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness. *American Journal of Sociology*, 91(3), 481–510. <http://www.jstor.org/stable/2780199>

Hierro Perú (1985). *Memoria 1984*.

Hierro Perú (1989). *Memoria 1988*.

Huber, E. (1983). The Peruvian military government, labor mobilization, and the political strength of the Left. *Latin American Research Review*, 18(2), 57-93. <http://www.jstor.org/stable/2503073>

Iguñiz, J.; Sulmont, D. & Quintanilla, A. (1985). *Comunidad minera. Itinerario de solidaridad*. Cocomi.

INPET (1987). *Manual del Comunero Minero*. Banco Minero del Perú.

Irwin, A. (2013). El caso de Shougang. Comparando la minería china y occidental en el Perú. *Apuntes. Revista De Ciencias Sociales*, 40(73), 103-142. <https://doi.org/https://doi.org/10.21678/apuntes.73.689>

Janssen, E., (2005). Concentración y segmentación de los mercados laborales en el México urbano. Un análisis por género. *Papeles de Población*, 11(46), 45-78. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11204603>

Jaramillo, M. (2018). Los efectos desprotectores de la protección del empleo. El impacto de la reforma del contrato laboral de 2001. *Moneda*, 173. <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Moneda/moneda-173/moneda-173-06.pdf>

Kaulard, A. (2018). Sinergias e incrustación del Estado en la sociedad: la política económica alternativa del Gobierno Regional de San Martín. *Debates en sociología*, 47, 41-71. <https://doi.org/10.18800/debatesensociologia.201802.002>

Kruijt, D. (2008). *La revolución por decreto: El Perú durante el gobierno militar*. Instituto de Defensa Legal (IDL). <https://www.idl.org.pe/portfolio/la-revolucion-por-decreto-el-peru-durante-el-gobierno-militar/>

Kuramoto, J. & Glave, M. (2020). Extractivismo y crecimiento económico en el Perú, 1930-1980 [Digital]. En *La economía peruana entre la gran depresión y el reformismo militar. 1930-1980* (pp. 105-158). Banco Central de Reserva / Instituto de Estudios Peruanos. <https://bit.ly/3PdLH98>

Li, B. (2023). El punto de vista de China sobre Shougang Hierro Perú. Los años 1990. *Investigaciones sociales*, 48, pp. 209-225. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/sociales/article/view/24152>

Livia, D. & Molinari, A. (2018). *La relación entre la productividad y los salarios en el sector manufacturero peruano*. [Trabajo de Investigación presentado para optar al

Grado Académico de Magíster en Economía]. Universidad del Pacífico.
<https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2264>

Mallon, F. (1983). *The Defense of Community in Peru's Central Highlands. Peasant Struggle and Capitalist Transition, 1860-1940*. Princeton University Press.

Manco, J. & Maldonado, P. (2003). Hierro Perú. Una privatización anormal del Estado peruano al Estado chino. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNMSM*, 22, pp. 103-135.
<https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/economia/22/a06.pdf>

Manky, O. (2017a). Part-Time Miners: Labor Segmentation and Collective Action in the Peruvian Mining Industry. *Latin American Perspectives*, 45(5), 120–135.
<https://doi.org/10.1177/0094582X17709541>

Manky, O. (2017b). El lugar importa: efectos de la movilidad en las estrategias sindicales. *Revista mexicana de sociología*, 79(1), 35-63.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032017000100035&lng=es&tlng=es.

Manky, O. (2019a). Liderazgos precarios: Organización y líderes sindicales en perspectiva comparada. *Latin American Research Review*, 54(4), 877–892.
<https://doi.org/10.25222/larr.160>

Manky, O. (2019b). Mineros en movimiento: patrones residenciales y cultura sindical en perspectiva comparada. *Debates En Sociología*, (49), 81-102.
<https://doi.org/10.18800/debatesensociologia.201902.005>

Manky, O. (2019c). ¿Los límites del clasismo?: Identidad y vínculos entre trabajadores regulares y precarios. Chile y Perú en perspectiva comparada. *Revista Internacional De Sociología*, 77(2), 2-12. <https://doi.org/10.3989/ris.2019.77.2.18.006>

Ministerio de Energía y Minas (2020). *Informe de Empleo Minero 2019*.
<https://www.gob.pe/institucion/minem/informes-publicaciones/4350615-informe-de-empleo-minero>

Ministerio de Energía y Minas (2021). *Informe de Empleo Minero 2020*.
<https://www.gob.pe/institucion/minem/informes-publicaciones/4350615-informe-de-empleo-minero>

Ministerio de Energía y Minas. Anuario Minero, varios años.
<https://www.gob.pe/institucion/minem/colecciones/2400-anuario-minero>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Anuario Estadístico Sectorial, varios años. <https://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/anuarios-estadisticos/>

Naybor, D. (2015). Land as fictitious commodity: the continuing evolution of women's land rights in Uganda. *Gender Place and Culture*, 22(6), 884-900.
<https://doi.org/10.1080/0966369x.2014.917275>

Neffa, J. (2008). *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo: análisis institucionalistas*. Fondo de Cultura Económica. <https://bit.ly/3fiAFlw>

Neira, M. et al. (2013). *Historia General de Arequipa*. Fundación M. J. Bustamante de la Fuente.

North, D. (1984). Teoría. En North, D., *Estructura y cambio en la historia económica* (pp.17-86). Alianza Editorial.

North, D. (1990). *Institutions, institutional change and economic performance*. Cambridge University Press.

Orihuela, J. C. (2019). Embedded Countermovements: The Forging of Protected Areas and Native Communities in the Peruvian Amazon. *New Political Economy*, 25(1), 140-155. <https://doi.org/10.1080/13563467.2019.1570101>

Parodi, C. (2008). *Perú 1960-2000: Políticas económicas y sociales en entornos cambiantes*. Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico (CIUP).

Parodi, J. (1986). *La desmovilización del sindicalismo industrial peruano en el segundo belaundismo* (Serie Sociología Política N°1). Instituto de Estudios Peruanos. <https://repositorio.iep.org.pe/entities/publication/bd4e4de8-5d5c-44de-984d-37da0e77927d>

Pascó-Font, A. y Saavedra, J. (2001) *Reformas estructurales y bienestar: una mirada al Perú de los noventa*. Lima: GRADE. <https://www.grade.org.pe/publicaciones/457-reformas-estructurales-y-bienestar-una-mirada-al-peru-de-los-noventa/>

Pinto, H. (2011). Shougang Hierro Peru S.A.A.: problema laboral 1993 - 2010. *Investigaciones Sociales*, 15(27), 369-389. <https://doi.org/10.15381/is.v15i27.7677>

Polanyi, K. (1957) "The Economy as Instituted Process". In: Karl Polanyi, Conrad M. Arensberg and Harry W. Pearson (eds.), *Trade and Market in the Early Empires: Economies in History and Theory*, Glencoe, IL: Free Press, 243-270.

Polanyi, K. (1994). El lugar de la economía en la sociedad. En Karl Polanyi, *El sustento del hombre* (pp. 73-118). Biblioteca Mondadori.

Polanyi, K. (2007). *La Gran Transformación* (Reedición). Quipu Editorial. https://www.traficantes.net/sites/default/files/Polanyi_Karl_-_La_gran_transformacion.pdf

Portocarrero, F., Romero, M. & Beltrán, A. (1992). *Compendio estadístico del Perú: 1900-1990*. Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico (CIUP).

Robinson, J. (1936). Disguised Unemployment. *The Economic Journal*, 46(182), 225–237. <https://www.jstor.org/stable/2225226>

Saavedra, J. (1999). *La dinámica del mercado de trabajo en el Perú antes y después de las reformas estructurales* (Serie Reformas Económicas N° 27). CEPAL.

<https://www.cepal.org/es/publicaciones/7475-la-dinamica-mercado-trabajo-peru-antes-despues-reformas-estructurales>

Samamé, M. (1984). Historia de la minería peruana (4^a. Parte). *Minería*, 180, 29-37.

Shougang Hierro Perú. (s. f.). <https://www.facebook.com/shouganghierroperu>

Shougang Hierro Perú. Memoria Anual, varios años.

Sifuentes, M. (2017). La Cerro De Pasco. La mayor inversión del siglo XX. del Instituto de Ingenieros de Minas del Perú – IIMP. <https://iimp.org.pe/archivos/publicaciones/a621-20210824-061419-1546.pdf>

Sindicato Cerro Verde (s.f.). <https://www.facebook.com/SindicatoCVagp>

Sindicato de Trabajadores de Minero Perú (1983). *Balance y perspectiva de Minero Perú. La Minería Peruana y la política de gobierno*. Sindicato de Trabajadores de Minero Perú.

Sindicato de Obreros Mineros Shougang Hierro Perú y Anexos 2024. (s. f.). <https://www.facebook.com/obrerossougang2024>

Sociedad Anónima Cerro Verde. Memoria anual, varios años.

Sociedad Anónima Cerro Verde. Reporte de Sostenibilidad, varios años.

Stansbury, A. & Summers, L. (2020). The Declining Worker Power Hypothesis. An Explanation for the Recent Evolution of the American Economy. *Brookings Papers on Economic Activity*, 2020(1), 1-96. <https://www.nber.org/papers/w27193>

Strauss, J. & Wohar, M. (2004). The linkage between prices, wages and labor productivity. A panel study of manufacturing industries. *Southern Economical Journal*, 70(4), 920-941. <https://www.jstor.org/stable/4135280>

Sulmont, D. (1978). Conflictos laborales y movilización popular: Perú, 1968-1976. *Revista Mexicana de Sociología*, 40(2), 685–726. <https://doi.org/10.2307/3539728>

Sulmont, D. (1979). El movimiento sindical frente a la crisis económica. Perú, 1976-1979. *Nueva Sociedad*, 43, 26–37. https://static.nuso.org/media/articles/downloads/606_1.pdf

Sulmont, D. (1981). La evolución reciente del movimiento sindical en el Perú. Los trabajadores durante el gobierno militar. En *Antología Denis Sulmont*.

Sunafil (2021, 14 octubre). *SUNAFIL detecta infracciones de empresa minera Shougang por no aplicar correctamente el plan de vigilancia, prevención y control de COVID 19*. Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/544453-sunafil-detecta-infracciones-de-empresa-minera-shougang-por-no-aplicar-correctamente-el-plan-de-vigilancia-prevencion-y-control-de-covid-19>

Tamayo, Jesús et al. (Editores) (2017). La industria de la minería en el Perú: 20 años de contribución al crecimiento y desarrollo económico del país. *Osinergmin*. Lima-Perú.

Thompson, E. P. (1993). The Moral Economy Reviewed. En E. P. Thompson, *Customs in common* (pp. 259-352). Penguin Books.

Thompson, E.P. (1971). The Moral Economy of the English Crowd in the Eighteenth Century. *Past and Present*, 50, 76-136. <https://www.jstor.org/stable/650244?origin=JSTOR-pdf>

Torres, M. (2016). *La formación de la política económica en un régimen militar: La expropiación de la gran minería durante el Gobierno Revolucionario de la Fuerza Armada (1968-1975)*. [Tesis para optar por el grado de Magister en Historia]. Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP).

Toyama, J. & Salvador, A. (2009). Las contratas mineras: aspectos laborales. *Revista De Derecho Administrativo*, (8), 149-169. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/view/13991>

Thomas, J. (2000). El mercado laboral y el empleo. En *El Perú de Fujimori: 1990-1998* (pp. 255-297). Instituto de Estudios Peruanos (IEP); Universidad del Pacífico.

Van Biesebroeck, J. (2015). How tight is the link between wages and productivity? A survey of the literature. (Conditions of Work and Employment Series No. 54). International Labor Office (ILO). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_410267.pdf

Vicente, V. (2022, 25 septiembre). *Shougang Hierro Perú: 24 mineros fallecieron de Covid-19 por incumplimiento de protocolos de bioseguridad y explotación laboral*. Somos Periodismo. <https://somosperiodismo.com/shougang-hierro-peru-mineros-fallecieron-de-covid-19-por-incumplimiento-de-protocolos-de-bioseguridad-y-explotacion-laboral/?fbclid=IwAR1JgPWQUkq--pSsLwTrJQwFR4Xa1ZgPu0IXgPbj3wVUN9-1wM7gVnRWVNM>

Willer, H. (2000). *Del sueño americano que se esfumó en un barco chino*. IDL Reporteros. <https://www.idl.org.pe/idlrev/revistas/130/pag54.htm>

Weller, J. (1998). Los retos de la institucionalidad laboral en el marco de la transformación de la modalidad de desarrollo en América Latina. En *Cepal*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/7447-retos-la-institucionalidad-laboral-marco-la-transformacion-la-modalidad>

Williamson, O. (2000). The New Institutional Economics: Taking Stock, Looking Ahead. *Journal of Economic Literature*, 38(3), 595-613. <http://www.jstor.org/stable/2565421>

Wood, A., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2019). Networked but Commodified. The (Dis)Embeddedness of Digital Labour in the Gig Economy. *Sociology*, 53(5), 931-950. <https://doi.org/10.1177/0038038519828906>

Zapata, F. (2002). Los mineros como actores sociales y políticos en Bolivia, Chile y Perú durante el siglo XX. *Estudios Atacameños*, 22, 91-103. <http://www.jstor.org/stable/25671174>

Zapata, M. de los Ángeles. (2017). Industria Extractiva China en el Perú: Caso Shougang Hierro Perú, 1993-2013. *Politai*, 8(15), 111-129. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/politai/article/view/19590>

Zapata, A. & Garfia, M. (s.f.). Apuntes de una historia de organización y lucha. 1969-2014.



Anexo

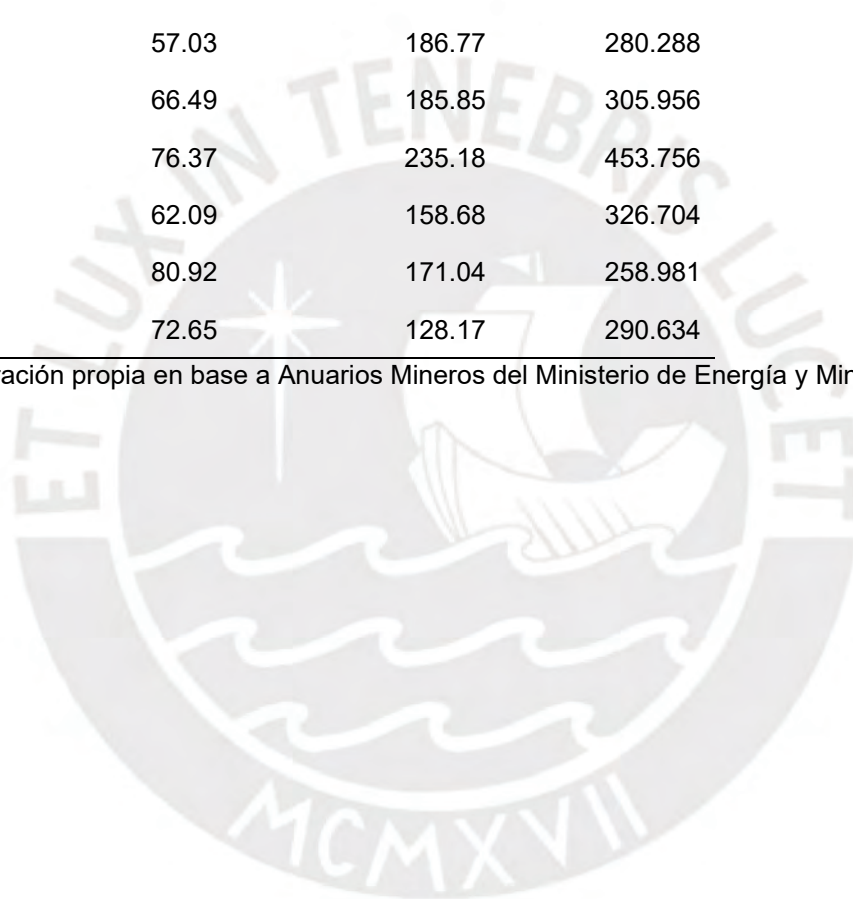
Anexo 1

Tabla 25

Jornal medio, sueldo medio y producto medio (en miles de soles del 2007) en el sector minero, Perú 1968-1976

Año	Jornal medio	Sueldo medio	Producto medio
1968	45.65	168.77	244.259
1969	48.68	178.98	236.976
1970	53.36	184.56	180.807
1971	57.03	186.77	280.288
1972	66.49	185.85	305.956
1973	76.37	235.18	453.756
1974	62.09	158.68	326.704
1975	80.92	171.04	258.981
1976	72.65	128.17	290.634

Fuente: Elaboración propia en base a Anuarios Mineros del Ministerio de Energía y Minas.



Anexo 2

Tabla 26
Jornal medio y sueldo medio por área minera (en miles de soles del 2007), Perú 1968-1976

	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976
Administración y otros servicios									
Jornal medio	52.20	55.12	57.65	59.45	70.75	78.95	73.24	80.72	75.81
Sueldo medio	176.85	195.96	191.94	192.87	203.94	218.65	200.49	176.43	138.52
Fundición y refinación									
Jornal medio	57.01	61.86	65.26	67.72	80.93	97.95	79.21	107.53	83.88
Sueldo medio	156.01	159.95	168.70	178.38	170.83	259.63	96.87	167.16	121.29
Mina metálica									
Jornal medio	39.92	42.89	48.06	52.72	60.30	69.97	55.03	71.54	67.35
Sueldo medio	165.89	180.22	188.31	177.07	188.81	247.72	177.78	165.21	115.56
Planta de concentración									
Jornal medio	43.23	44.59	52.10	55.16	64.43	74.16	57.84	72.20	72.60
Sueldo medio	183.36	156.55	202.47	212.20	155.48	230.68	179.39	172.65	135.24
Planta de energía									
Jornal medio	38.51	43.73	44.02	53.49	59.62	90.69	34.09	72.20	58.84
Sueldo medio	105.55	108.93	109.04	130.20	116.92	218.35	165.45	174.45	136.33

Fuente: Elaboración propia en base a Anuarios Mineros del Ministerio de Energía y Minas.

Anexo 3

Tabla 27

Ingreso medio y producto medio (en miles de soles del 2007) en el sector minero, Perú 1968-1990*

Año	Ingreso medio**	Producto medio
1968	65.479	249.203
1969	70.153	236.976
1970	74.903	180.807
1971	77.863	280.288
1972	89.049	305.956
1973	151.138	454.660
1974	109.341	326.704
1975	128.755	258.981
1976	93.220	285.302
1977	90.764	390.202
1978	81.866	419.171
1979	72.771	627.001
1980	96.303	582.201
1981	107.882	389.464
1982	105.886	360.928
1983	85.729	408.901
1984	79.734	359.592
1985	89.478	431.796
1986	101.646	330.836
1987	83.860	324.050
1988	42.976	135.870
1989	38.594	111.601
1990	17.187	236.834

Fuente: Elaboración propia en base a Anuarios Mineros del Ministerio de Energía y Minas.

*Después del Anuario Minero de 1991, no se reportan públicamente la participación de los trabajadores en la distribución del producto.

**Son gastos del personal divididos entre el personal total (obreros y empleados). Los gastos del personal incluyen el jornal, sueldo, prestaciones sociales (vacaciones, seguro social, seguro de vida y accidentes) y otros.

Anexo 4

Tabla 28
Trabajadores mineros directos e indirectos, Perú 1968-2022

Año	Obreros	Empleados	Subtotal	Contratas*	Total
1968	42318	8123	50441	n.a.	n.a.
1969	43150	8515	51665	n.a.	n.a.
1970	45188	8878	54066	4534	58600
1971	44376	9200	53576	6424	60000
1972	43877	9982	53859	10241	64100
1973	41654	8531	50185	22315	72500
1974	57286	11561	68847	5753	74600
1975	42389	11604	53993	27607	81600
1976	42010	12499	54509	34391	88900
1977	45476	10252	55728	35972	91700
1978	48508	12602	61110	33390	94500
1979	49345	13496	62841	39959	102800
1980	49861	14161	64022	47678	111700
1981	44147	15031	59178	56222	115400
1982	41393	15412	56805	62295	119100
1983	41946	14834	56780	66220	123000
1984	45263	14898	60161	73239	133400
1985	43216	14969	58185	86015	144200
1986	38780	14646	53426	108974	162400
1987	37224	16230	53454	114246	167700
1988	40977	15798	56775	116125	172900
1989	42271	15889	58160	120140	178300
1990	36400	12446	48846	127454	176300
1991	32214	13164	45378	n.a.	n.a.
1992	31870	13564	45434	n.a.	n.a.
1993	29975	12511	42486	9522	52008
1994	36817	11068	47885	13210	61095
1995	35483	13698	49181	20680	69861
1996	36242	12803	49045	20382	69427

1997	36196	13819	50015	26240	76255
1998	43608	16857	60465	28850	89315
1999	40451	19362	59813	36090	95903
2000	n.a.	n.a.	29433	41711	71144
2001	n.a.	n.a.	33643	33230	66873
2002	n.a.	n.a.	32857	35004	67861
2003	n.a.	n.a.	34164	37158	71322
2004	n.a.	n.a.	37839	53056	90895
2005	n.a.	n.a.	37839	60866	98705
2006	n.a.	n.a.	40633	67862	108495
2007	n.a.	n.a.	54612	80368	134980
2008	n.a.	n.a.	60783	66449	127232
2009	n.a.	n.a.	76026	49577	125603
2010	n.a.	n.a.	67575	97956	165531
2011	n.a.	n.a.	73257	102073	175330
2012	n.a.	n.a.	85470	128521	213991
2013	n.a.	n.a.	78572	98367	176939
2014	n.a.	n.a.	79983	91844	171827
2015	n.a.	n.a.	73057	108989	182046
2016	n.a.	n.a.	73284	96570	169854
2017	n.a.	n.a.	79173	99506	178679
2018	n.a.	n.a.	90056	118329	208385
2019	n.a.	n.a.	85488	104651	190139
2020	n.a.	n.a.	62162	115967	178129
2021	n.a.	n.a.	64516	152279	216795
2022	n.a.	n.a.	68444	163035	231479

Fuente: Elaboración propia en base a Anuarios del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y Portocarrero, Romero & Beltrán (1992).

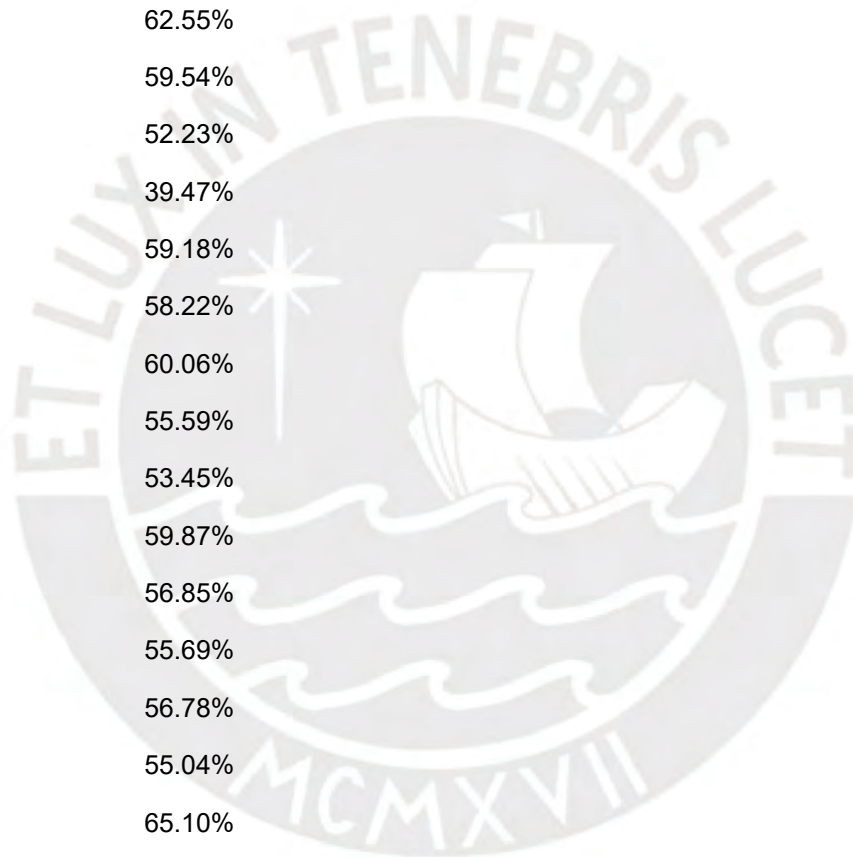
*El número de contratistas entre 1970 y 1990 se halló implícitamente, al restar el número de trabajadores totales registrados en Portocarrero, Romero & Beltrán (1992) de los obreros y empleados registrados en los anuarios mineros de los respectivos años.

Anexo 5

Tabla 29
Tercerización en el sector minero, Perú 1968-2022

Año	% de Tercerización
1968	n.a.
1969	n.a.
1970	7.74%
1971	10.71%
1972	15.98%
1973	30.78%
1974	7.71%
1975	33.83%
1976	38.69%
1977	39.23%
1978	35.33%
1979	38.87%
1980	42.68%
1981	48.72%
1982	52.30%
1983	53.84%
1984	54.90%
1985	59.65%
1986	67.10%
1987	68.13%
1988	67.16%
1989	67.38%
1990	72.29%
1991	n.a.
1992	n.a.
1993	18.31%
1994	21.62%
1995	29.60%
1996	29.36%

1997	34.41%
1998	32.30%
1999	37.63%
2000	58.63%
2001	49.69%
2002	51.58%
2003	52.10%
2004	58.37%
2005	61.66%
2006	62.55%
2007	59.54%
2008	52.23%
2009	39.47%
2010	59.18%
2011	58.22%
2012	60.06%
2013	55.59%
2014	53.45%
2015	59.87%
2016	56.85%
2017	55.69%
2018	56.78%
2019	55.04%
2020	65.10%
2021	70.24%
2022	70.43%



Fuente: Elaboración propia en base a Anuarios Mineros del Ministerio de Energía y Minas; y Portocarrero, Romero & Beltrán (1992).

Anexo 6

Tabla 30
Ingreso en el sector minero (en soles del 2007) según tipo de contrato y ocupación, Perú 2000-2019

	2000	2008	2011	2012	2013	2018	2019
Gerencia							
Directo	19,090.3	24,527.8	15,088.0	16,097.2	15,706.0	311,156.2	237,318.5
Contrata	5,006.9	6,725.7	5,300.8	5,552.7	7,214.6	188,032.1	201,420.2
Administrativo							
Directo	6,308.8	10,188.4	4,936.0	4,727.6	5,441.4	86,051.2	56,264.1
Contrata	2,208.1	2,870.1	2,465.4	3,213.1	1,713.5	45,519.1	53,285.8
Operaciones generales							
Directo	3,711.8	3,218.9	2,889.7	3,169.7	3,171.0	53,573.5	38,463.9
Contrata	1,447.6	1,228.3	1,389.3	1,238.4	1,498.9	32,911.3	35,781.9
Planta							
Directo	4,647.8	9,534.9	4,031.4	3,956.3	4,101.5	79,790.8	51,564.8
Contrata	2,173.7	2,362.9	2,488.1	2,423.1	1,733.4	44,393.2	48,578.7

Fuente: Elaboración propia en base a Anuarios Mineros del Ministerio de Energía y Minas.

Anexo 7

Tabla 31
Huelgas en el sector minero, Perú 1967-2021*

Año	Huelgas	Huelguistas	Horas pérdidas
1967	32	17818	5,269,664
1968	21	9426	2,825,376
1969	24	17803	1,900,748
1970	66	56205	4,325,853
1971	76	58454	6,270,632
1972	33	16657	958,008
1973	80	59471	3,831,888
1974	38	27433	1,878,148
1975	57	50387	2,652,609
1976	29	31505	572,228
1978	53	48596	4,680,388
1979	40	25342	1,187,288
1980	n.a.	n.a.	n.a.
1981	n.a.	n.a.	n.a.
1982	n.a.	n.a.	n.a.
1983	n.a.	n.a.	n.a.
1984	n.a.	n.a.	n.a.
1985	n.a.	n.a.	n.a.
1986	n.a.	n.a.	n.a.
1987	n.a.	n.a.	n.a.
1988	n.a.	n.a.	n.a.
1989	n.a.	n.a.	n.a.
1990	n.a.	n.a.	n.a.
1991	65	n.a.	47,012,000
1992	46	n.a.	26,701,000
1993	24	n.a.	8,505,000
1994	35	n.a.	20,010,000
1995	37	n.a.	14,214,000
1996	26	n.a.	11,764,000

1997	7	n.a.	979,000
1998	2	n.a.	965,000
1999	12	n.a.	3,369,000
2000	5	n.a.	1,323,000
2001	15	n.a.	2,121,000
2002	20	n.a.	7,712,000
2003	4	n.a.	1,554,000
2004	21	n.a.	9,020,000
2005	12	n.a.	3,475,000
2006	10	n.a.	2,841,000
2007	29	n.a.	41,676,000
2008	39	n.a.	28,136,000
2009	33	n.a.	20,577,000
2010	36	n.a.	16,377,000
2011	30	n.a.	14,416,000
2012	30	n.a.	9,049,000
2013	33	n.a.	12,144,000
2014	32	n.a.	14,748,000
2015	11	n.a.	11,173,000
2016	14	n.a.	5,565,000
2017	14	n.a.	8,643,000
2018	14	n.a.	4,531,000
2019	18	n.a.	12,403,000
2020	6	n.a.	1,563,000
2021	15	n.a.	5,268,000

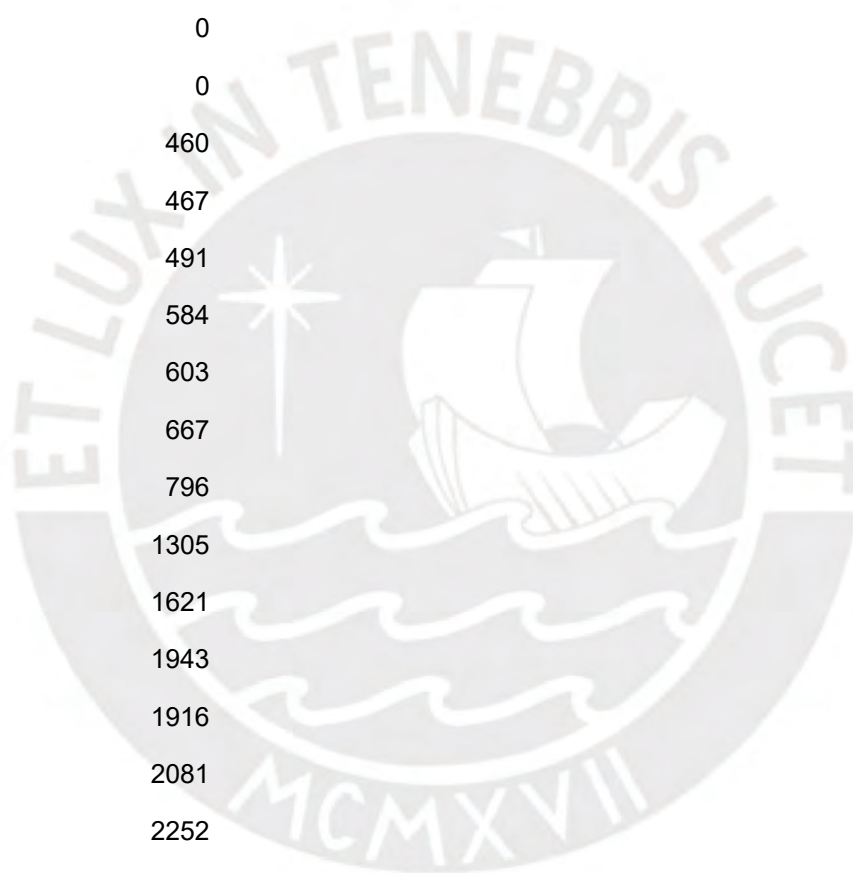
Fuente: Elaboración propia en base a los Anuarios Estadísticos Sectoriales del Ministerio de Energía y Minas y Becker (1982).

*La información entre 1967 y 1979 se ha recogido de Becker (1982), mientras que los datos de 1991 a 2021 provienen de los Anuarios de los años correspondientes.

Anexo 8

Tabla 32
Trabajadores directos de la Sociedad Minera Cerro Verde, Perú 1992-2022*

Año	Trabajadores directos
1992	1740
1993	924
1994	0
1995	785
1996	0
1997	0
1998	0
1999	460
2000	467
2001	491
2002	584
2003	603
2004	667
2005	796
2006	1305
2007	1621
2008	1943
2009	1916
2010	2081
2011	2252
2012	2542
2013	2873
2014	3230
2015	4082
2016	4363
2017	4660
2018	4884
2019	5100



2020	4656
2021	4727
2022	4893

Fuente: Elaboración propia en base a Memorias Anuales de la Sociedad Anónima Cerro Verde.
*No hay datos para los años 1994 y entre 1996 a 1998



Anexo 9

Tabla 33

Trabajadores por contrata de la Sociedad Minera Cerro Verde, Perú 2017-2022

Año	Trabajadores por contrata
2017	10496
2018	9677
2019	13707
2020	7817
2021	10847
2022	12395

Fuente: Elaboración propia en base a Memorias Anuales de la Sociedad Anónima Cerro Verde.



Anexo 10

Tabla 34

Ingreso medio y producto medio (en miles de soles del 2007) en la Sociedad Minero de Cerro Verde, Perú 1999-2022*

Año	Ingreso medio	Producto medio
1999	81.10	956.01
2000	82.50	1,108.35
2001	95.11	974.04
2002	79.32	913.16
2003	85.11	998.11
2004	81.79	1,423.99
2005	83.39	1,562.36
2006	58.96	1,741.23
2007	77.78	3,464.05
2008	96.14	2,592.25
2009	93.93	2,584.39
2010	99.43	2,947.56
2011	144.27	2,696.81
2012	90.79	1,881.42
2013	122.99	1,412.07
2014	88.81	1,039.12
2015	87.86	671.80
2016	124.43	1,378.31
2017	147.14	1,651.74
2018	173.15	1,482.18
2019	131.69	1,338.16
2020	149.74	1,319.40
2021	227.32	2,243.40
2022	161.60	1,869.82

Fuente: Elaboración propia en base a los Estados Financieros y a las Memorias Anuales de la Sociedad Anónima Cerro Verde.

*El ingreso medio se halló dividiendo la masa salarial reportada en sus estados financieros y el número de trabajadores directos declarado en sus memorias. Mientras el producto medio, se calculó dividiendo la producción total reportada en sus estados financieros entre el número de trabajadores directos declarado en sus memorias.

Anexo 11

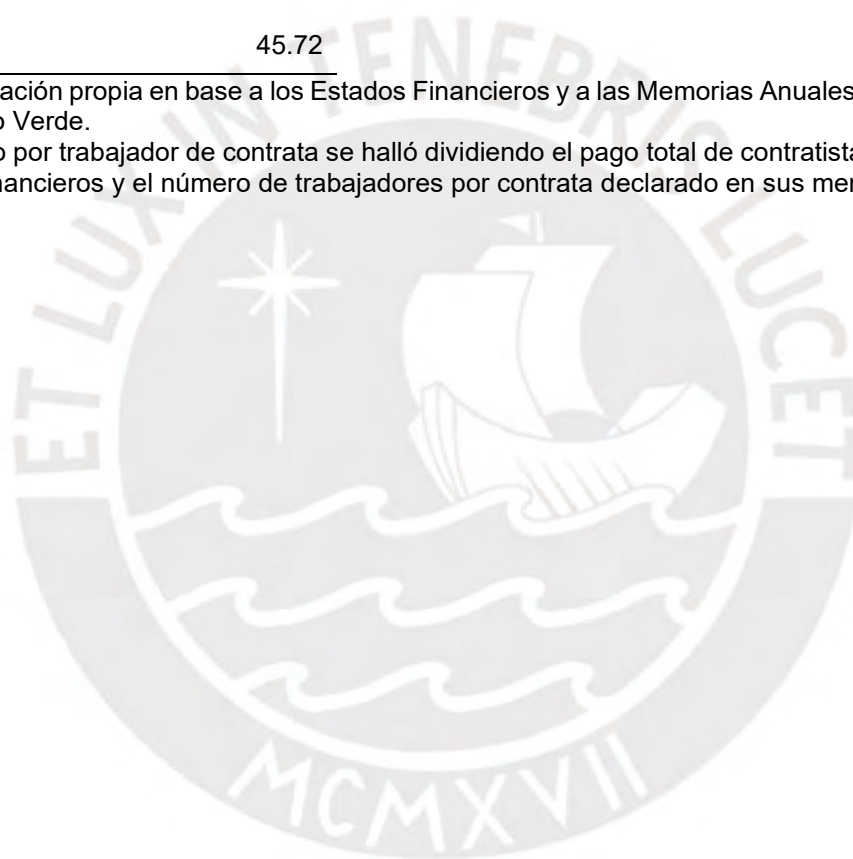
Tabla 35

Pago medio por trabajador de contrata (en miles de soles del 2007) en la Sociedad Minero de Cerro Verde, Perú 2017-2022*

Año	Pago medio por trabajador de contrata
2017	33.07
2018	38.97
2019	31.15
2020	50.95
2021	51.43
2022	45.72

Fuente: Elaboración propia en base a los Estados Financieros y a las Memorias Anuales de la Sociedad Anónima Cerro Verde.

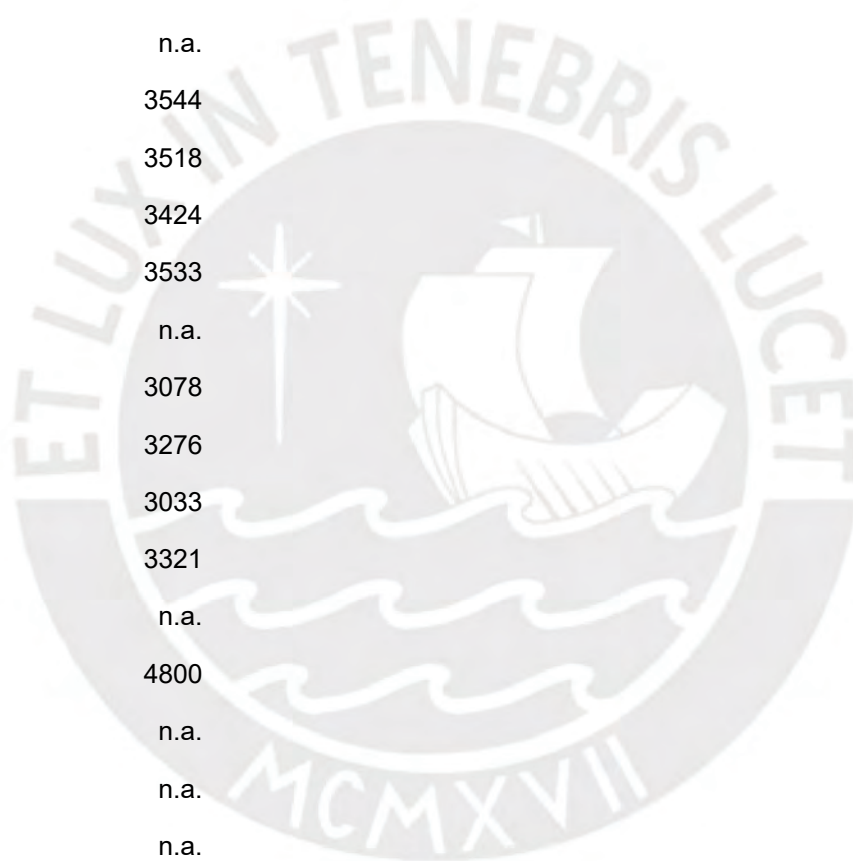
*El pago medio por trabajador de contrata se halló dividiendo el pago total de contratistas reportada en sus estados financieros y el número de trabajadores por contrata declarado en sus memorias.



Anexo 12

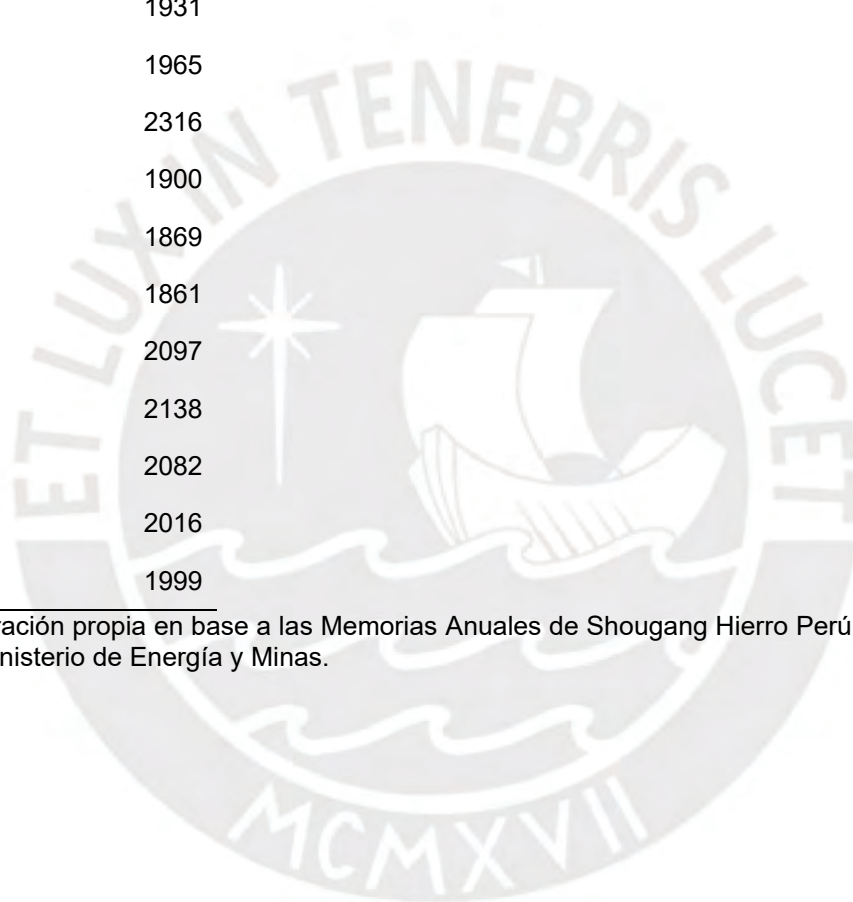
Tabla 36
Trabajadores directos de minería en Marcona, Perú 1975-2022

Año	Trabajadores
1975	563
1976	3302
1977	3636
1978	n.a.
1979	3656
1980	2586
1981	n.a.
1982	3544
1983	3518
1984	3424
1985	3533
1986	n.a.
1987	3078
1988	3276
1989	3033
1990	3321
1991	n.a.
1992	4800
1993	n.a.
1994	n.a.
1995	n.a.
1996	n.a.
1997	n.a.
1998	2167
1999	1954
2000	1889
2001	1918
2002	1702
2003	1788



2004	1832
2005	1880
2006	1886
2007	1886
2008	1910
2009	1913
2010	1925
2011	1952
2012	1931
2013	1965
2014	2316
2015	1900
2016	1869
2017	1861
2018	2097
2019	2138
2020	2082
2021	2016
2022	1999

Fuente: Elaboración propia en base a las Memorias Anuales de Shougang Hierro Perú, y los Anuarios Mineros del Ministerio de Energía y Minas.



Anexo 13

Tabla 37
Producto, remuneración y pago a contratistas (en millones de soles del 2007), minería en Marcona
1975-2022*

Año	Producto	Remuneración	Pago a contratistas
1975	1,211.76	601.86	n.a.
1976	1,350.95	418.86	n.a.
1977	2,246.55	n.a.	n.a.
1978	1,877.21	n.a.	n.a.
1979	1,873.22	n.a.	n.a.
1980	1,643.82	295.59	1.19
1981	1,397.87	302.34	0.22
1982	1,560.75	312.07	7.19
1983	1,123.73	229.29	4.30
1984	860.46	206.14	3.84
1985	1,499.88	269.51	5.62
1986	884.23	300.04	0.0
1987	652.61	252.48	0.0
1988	288.36	87.13	0.0
1989	229.66	81.22	0.0
1990	n.a.	n.a.	n.a.
1991	n.a.	n.a.	n.a.
1992	n.a.	n.a.	n.a.
1993	400.22	n.a.	n.a.
1994	439.50	n.a.	n.a.
1995	n.a.	n.a.	n.a.
1996	n.a.	n.a.	n.a.
1997	n.a.	n.a.	n.a.
1998	418.50	117.68	n.a.
1999	309.60	110.37	n.a.
2000	339.22	9.92	29.98
2001	371.67	n.a.	80.27
2002	363.74	9.76	80.32

2003	413.73	13.44	87.64
2004	526.50	27.09	91.94
2005	837.11	23.73	98.24
2006	992.54	n.a.	67.29
2007	1,004.59	n.a.	77.93
2008	1,261.57	48.39	76.65
2009	834.15	50.01	78.86
2010	1,786.45	105.07	203.85
2011	2,681.98	160.09	290.40
2012	1,661.05	198.49	215.44
2013	1,958.25	173.97	156.31
2014	1,377.89	131.92	158.39
2015	827.71	111.62	150.51
2016	919.71	205.10	167.37
2017	1,104.22	140.35	191.04
2018	996.08	147.30	178.03
2019	2,134.33	224.05	251.09
2020	2,793.17	n.a.	n.a.
2021	5,429.68	338.92	489.43
2022	3,910.17	470.15	350.90

Fuente: Elaboración propia en base a los Estados Financieros y a las Memorias Anuales de Shougang Hierro Perú, y los Anuarios Mineros del Ministerio de Energía y Minas.

*Los años del gobierno de Alan García se eliminó el uso de contratistas en las empresas estatales, es por ese motivo que se ha registrado como cero el gasto realizado en el pago de contratistas entre esos años, mientras que se usa *n.a.* para referir la inexistencia de datos.

Anexo 14

Tabla 38
Ingreso medio y producto medio (en millones de soles del 2007), minería en Marcona 1975-2022

Año	Ingreso medio	Producto medio
1975	1.07	2.15
1976	0.13	0.41
1977	n.a.	0.62
1978	n.a.	n.a.
1979	n.a.	0.51
1980	0.11	0.64
1981	n.a.	n.a.
1982	0.09	0.44
1983	0.07	0.32
1984	0.06	0.25
1985	0.08	0.42
1986	n.a.	n.a.
1987	0.08	0.21
1988	0.03	0.09
1989	0.03	0.08
1990	n.a.	n.a.
1991	n.a.	n.a.
1992	n.a.	n.a.
1993	n.a.	n.a.
1994	n.a.	n.a.
1995	n.a.	n.a.
1996	n.a.	n.a.
1997	n.a.	n.a.
1998	0.05	0.19
1999	0.06	0.16
2000	0.01	0.18
2001	n.a.	0.19
2002	0.01	0.21
2003	0.01	0.23

2004	0.01	0.29
2005	0.01	0.45
2006	n.a.	0.53
2007	n.a.	0.53
2008	0.03	0.66
2009	0.03	0.44
2010	0.05	0.93
2011	0.08	1.37
2012	0.10	0.86
2013	0.09	1.00
2014	0.06	0.59
2015	0.06	0.44
2016	0.11	0.49
2017	0.08	0.59
2018	0.07	0.48
2019	0.10	1.00
2020	n.a.	1.34
2021	0.17	2.69
2022	0.24	1.96

Fuente: Elaboración propia en base a los Estados Financieros y a las Memorias Anuales de Shougang Hierro Perú, y los Anuarios Mineros del Ministerio de Energía y Minas.

Anexo 15

Figura 6
Trabajadores de confianza en Cerro Verde



Fuente: Sindicato Cerro Verde (s.f.)



Anexo 16

Figura 7 Desayuno en Cerro Verde



SINDICATO CERRO VERDE
Decreto Sub Directoral N°3034-2010-GRA-GRPE-SDRG
Resolución Subi Directoral N° 184-94-SDRGP-Arequipa 30-09-94

FUERZA MINERA

PRONUNCIAMIENTO

CUANDO TE IMPONEN UN HORARIO DE TRABAJO SIN CONSIDERAR EL MOMENTO ADECUADO PARA DESAYUNAR Y TE SUSPENDEN POR INGERIR TUS SAGRADOS ALIMENTOS

De pie desde las 4:00 a.m. para alistarse y alcanzar el bus que aboradas antes de las 4:45 a.m. y así cumplir un horario de trabajo que inicia 6:10 a.m. en la **MINERA CERRO VERDE**. Esta es la rutina diaria de muchos de nuestros compañeros, que **POR ACATAR UN HORARIO DE TRABAJO IMPUESTO NO TIENEN UN TIEMPO ADECUADO Y OPORTUNO PARA TOMAR DESAYUNO**, es evidente que **a las 4:00 a.m. inmediatamente después de despertar, no resulta oportuno ingerir alimentos**, no solo porque el apetito aun no aparece, sino también porque naturalmente y según recomendación nutricional, entre el momento de despertar y la ingesta de alimentos debe mediar un tiempo considerable; siendo así el horario de trabajo que implica despertar a las 4:00 a.m., para aborada el bus a las 4:45 a.m. y llegar al centro de trabajo entre las 6:00 y 6:10 a.m. resulta incompatible con la ingesta oportuna del desayuno de los trabajadores, lo que implica riesgo en su seguridad y salud.

Por las razones antes indicadas, pese a que no está regulado tomar desayuno dentro de la jornada de trabajo, la gran mayoría de compañeros, desayunan rápidamente dentro del horario y centro de trabajo, al paso y en el lugar que se pueda, lo cual es advertido y tolerado por nuestros superiores, naturalmente porque los trabajadores necesitan alimentarse para rendir una jornada de 12 horas en sus puestos de trabajo, inclusive en una charla el supervisor **OSCAR TORRES** indicó que la supervisión del área tiene conocimiento para que puedan suspender las labores un corto tiempo para ingerir sus alimentos.

Sin embargo y pese a todas estas consideraciones, nuestro compañero afiliado al Sindicato Cerro Verde **MIGUEL SERRANO CASTRO** recientemente ha sido suspendido sin goce de remuneración por haber ocupado unos pocos minutos para tomar desayuno dentro de la cabina del camión.

Resulta preocupante que este tipo de medidas se aplique a nuestro compañero, cuando esta práctica es generalizada por la naturaleza del horario que se nos ha impuesto, tan cierto es esto que al momento en que **MIGUEL SERRANO** estuvo ingiriendo sus alimentos, fue observado por el gerente de operaciones acarreo Ing. **DAVID VÁSQUEZ** quien no cuestionó este natural proceder, entonces ¿cómo es que se puede sancionar un acto que fue permitido por un superior?, no vamos a especular, solo dejamos constancia una vez más, que rechazamos categóricamente este tipo de prácticas anti laborales, que de no ser corregidas tendrán la respuesta categórica y enérgica de nuestra organización sindical, mediante medidas concretas de lucha y las acciones legales que correspondan.

"LA JUNTA DIRECTIVA"
Arequipa, 23 de Julio de 2022
¡SIN LUCHAS NO HAY VICTORIAS!
¡VIVA LA UNIDAD SINDICAL!

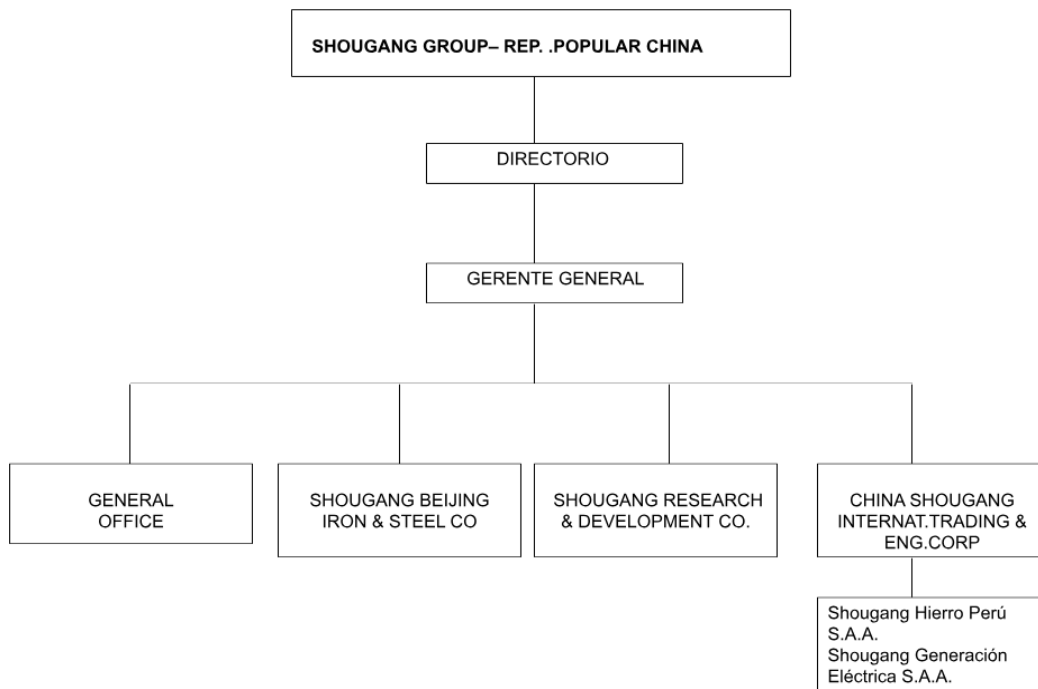
Proceso Arbitral N° 2011 Urb. La Perla-Arequipa
N° 214895

informes@fco.com.pe
094-486670

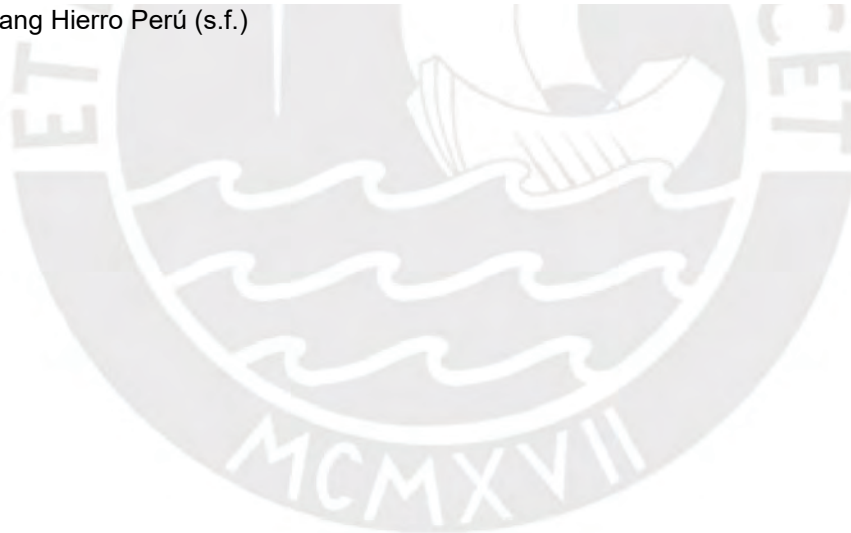
Fuente: Sindicato Cerro Verde (s.f.)

Anexo 17

Figura 8
Organigrama Shougang Hierro Perú

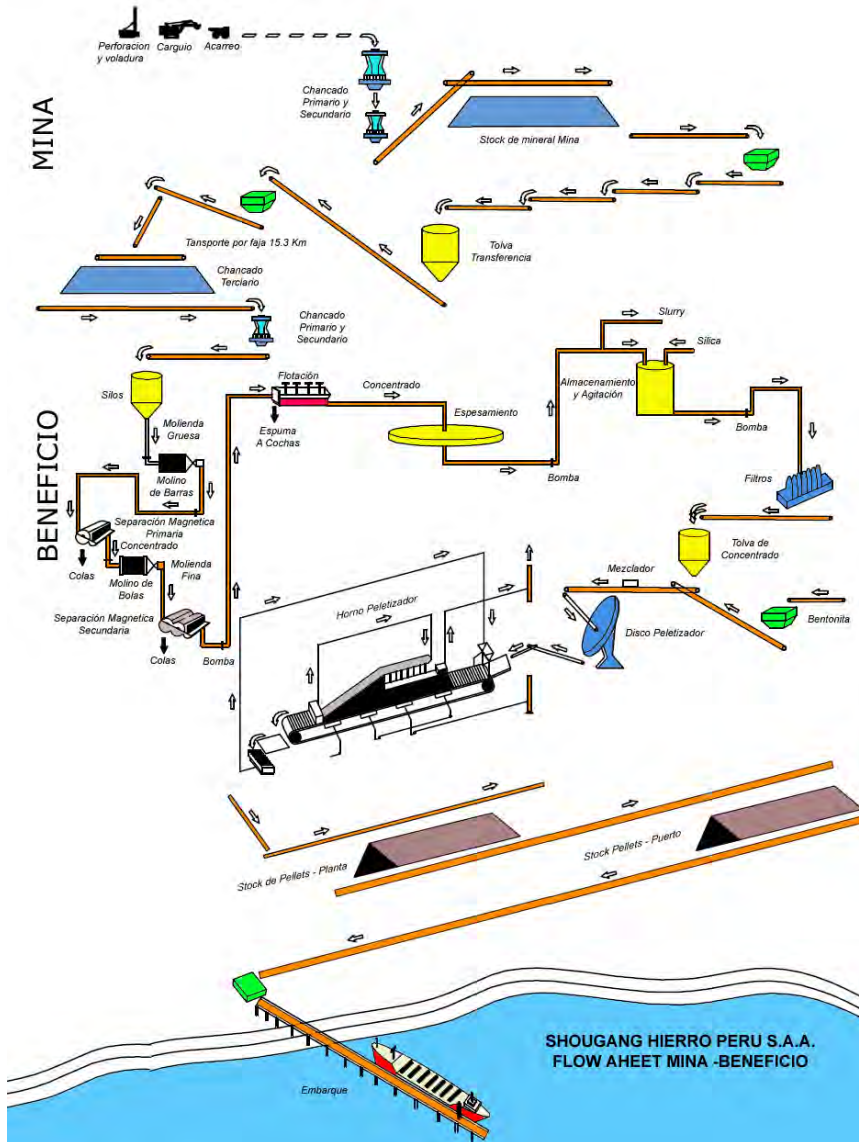


Fuente: Shougang Hierro Perú (s.f.)



Anexo 18

Figura 9 Proceso de producción de Shougang Hierro Perú



Fuente: Shougang Hierro Perú (s.f.)

Anexo 19

Figura 10
Resolución de Sunafil sobre el caso de SHP durante la pandemia

Q SUNAFIL			
"Decreto de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres" "Año de Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"			
21	Recepción de información por medios electrónicos	15/09/2021	20:53 - 21:10
Se recuperó información enviada por la empresa inspeccionada, exhibida durante el recorrido virtual.			
IV. HECHOS CONSTATADOS			
Las actuaciones inspectivas de investigación practicadas han permitido constatar los siguientes hechos:			
1. Con la comprobación de datos realizada en la página web Consulta RUC de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT) se verificó que el estado de contribuyente del sujeto inspeccionado es "ACTIVO" y su condición "HABIDO", no se encuentra registrado como micro ni pequeña empresa, con domicilio fiscal sito en: AVENIDA REPUBLICA DE CHILE 292, JESUS MARIA, LIMA.			
2. La presente orden de inspección tiene origen en la solicitud presentada por el Sindicato de Obreros Mineros de Shougang Hierro Perú y anexo de fecha 24.07.2021, mediante la cual señalan incumplimientos de parte de la empresa inspeccionada en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo toda vez que de manera ilegal impone a los trabajadores los internamientos sin salida y no se realizaron las consultas obligatorias para el cambio en la organización del trabajo impuesto, hecho que viene sucediendo desde junio de 2020, (...) que en ningún momento se informó y mucho menos se discutió que los trabajadores estarían internados al interior de los centros de trabajo, sin poder salir, por períodos de 30 a 60 días, medida que la empresa ha venido aplicando hasta la actualidad bajo la excusa de la prevención de la COVID-19... que los trabajadores son obligados a permanecer al interior de los centros mineros en calidad de internados en espacios cerrados sin ventilación denominados "iglus".... Además, el material de estos lugares de retención no asía a los trabajadores de las bajas temperaturas ni la alta humedad de la zona, condiciones favorables para la COVID-19. Ello sumado a que los servicios higiénicos de uso de los trabajadores están fuera de los lugares de internamiento, obligando a los trabajadores a salir y entrar durante la madrugada, exponiéndolos a cambios bruscos de temperatura... que los centros de internamiento son espacios cerrados sin adecuada ventilación donde los trabajadores permanecen entre 20 a 60 días sin poder salir.			
3. Que, el sujeto inspeccionado exhibió la siguiente documentación: <ul style="list-style-type: none">- Formato TR 5 de la Planilla Electrónica.- Relación de trabajadores de la empresa contratista Escudo Protector Saque vienen ocupando los iglus implementados en el centro de trabajo antes señalado.- Plan para la vigilancia, prevención y control del Covid 19 en el trabajo de conformidad a la R.M. N° 239-2020-MINSA, R.M. N° 448-2020-MINSA y R.M. N° 972-2020-MINSA.- Registro de monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo fisiológicos. En dicho documento se verifica el monitoreo de estrés térmico efectuado a los iglus 4 los días 10 y 11.08.2021. En conclusiones se señala que los valores monitoreados se encuentran dentro de los valores permitidos, no presentando ningún tipo de riesgo para el personal que ocupa estos ambientes.- Relación de iglus en minas y San Nicolás.- Escrito de fecha 16.08.2021 donde señala que a la fecha la empresa Shougang no tiene ningún trabajador que se encuentre pernoctando en los iglus. Asimismo, respecto de la consulta de los trabajadores en la decisión de implementar los iglus existentes en el centro de trabajo para su pernocte, señala que se efectuaron conforme a lo establecido en el numeral II.1 de la Resolución Ministerial N° 125-2020- MINEM/DI Criterio de Focalización.			
4. Que, mediante comunicación con el Secretario General del Sindicato de Obreros Mineros de Shougang Hierro Perú, Sr. Julio Ortiz Peto, este señaló que a la fecha de las actuaciones inspectivas, aún hay trabajadores del sujeto inspeccionado que vienen pernoctando en los iglus implementados en Zona Mina y Planta San Nicolás. Asimismo, respecto de los nuevos ambientes implementados para el pernocte de los trabajadores, señaló que no tienen ventilación adecuada.			
5. Que, con fecha 25.08.2021, se efectuó una visita inspectiva en el centro de trabajo antes señalado, en forma conjunta con personal de la Intendencia Regional de Ica, verificando lo siguiente: <ul style="list-style-type: none">• En el área de Minas:<ul style="list-style-type: none">- Zona de módulos nuevos Mina 1: que cuenta con 80 habitaciones dobles, en la actualidad alberga a 137 trabajadores de la inspeccionada, según lo indicado por Roberto Cajo Alave con DNI 45489592 encargado de iglus y campamento nuevo.			
www.sunafil.gob.pe Av. Salaverry 655 - 2do. piso Lima (051) 390 2800			

Fuente: Portal de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil)