

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



**El modelo de relaciones laborales en la industria de la construcción del Perú
entre 1992 y 2015**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAGISTER EN RELACIONES LABORALES



AUTOR

Carlos Enrique Mejía Alvites

ASESOR

Dr. Carlos Alfredo Villavicencio Ríos

Julio 2018

RESUMEN DE LA TESIS

Carlos Enrique Mejia Alvites

Maestría en Relaciones Laborales

El modelo de relaciones laborales en la industria de la construcción del Perú entre 1992 y 2015

La presente investigación busca describir y analizar el proceso de cambios en el modelo de relaciones laborales en la industria de la construcción del Perú entre los años 1992 y 2015. Identificando las decisiones de los actores (trabajadores, empresarios y Estado) en el sector económico estudiado, que han permitido el tránsito de un modelo restrictivo a un modelo democrático de relaciones laborales.

Se trata de una investigación aplicada que trabaja con una metodología cualitativa. La misma que consiste en el análisis de un conjunto de entrevistas semi estructuradas realizadas a representantes gremiales de los trabajadores, de los empresarios y del Estado; así como el análisis de la información cuantitativa sobre las relaciones laborales y la industria de la construcción recopilada a través de diferentes bases de datos nacionales e internacionales.

El tema de investigación resulta pertinente pues permite disponer de mejores herramientas en el análisis de las relaciones laborales y en el diseño de las políticas laborales. El establecimiento de un marco de relaciones laborales más equilibrado es de una importante relevancia social, pues se consolida la institucionalidad democrática. De esta manera se benefician tanto los trabajadores como los empresarios.

El resultado de la investigación identifica en el periodo de 1992 y 2015 cuatro “*decisiones estratégicas*” tomadas por los actores que permiten establecer la eficacia de la negociación colectiva por rama. La misma que ha logrado desarrollarse durante once años consecutivos y resolverse en trato directo; siendo además la base para la elaboración de una “agenda sectorial” para la industria de la construcción en donde participan empresarios y trabajadores y tienen al Estado como contraparte, siendo esta una experiencia única en el ámbito de las relaciones laborales del país.

Palabras clave: Relaciones laborales, industria de la construcción, empresarios, trabajadores, sindicatos, Ministerio de Trabajo, diálogo social, negociación colectiva.

ABSTRACT

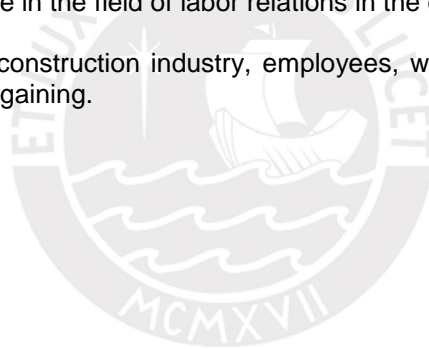
This research seeks to describe and analyze the process of changes in the model of labor relations in the construction industry of Peru between 1992 and 2015. Identifying the decisions of the actors (workers, employers and the State) in the economic sector studied, which have allowed the transition from a restrictive model to a democratic model of labor relations.

It is an applied research that works with a qualitative methodology. Which consist of the analysis of a set of semi-structured interviews made to union representatives of workers, employers and the State; as well as the analysis of quantitative information on labor relations and the construction industry compiled through different national and international data bases.

The research topic is relevant because it allows for better tools in the analysis of labor relations and in the design of labor policies. The establishment of a more balanced framework for labor relations is of significant social relevance, since democratic institutions are consolidated. In this way, both workers and employers will be benefited.

The result of the research identifies in the period of 1992 and 2015 four "strategic decisions" taken by the actors that allow to establish the effectiveness of collective bargaining by branch. The same that has managed to develop during eleven consecutive years and be resolved in direct contact; being also the basis for the elaboration of a "sectoral agenda" for the construction industry in which entrepreneurs and workers participate and have the State as a counterpart, this being a unique experience in the field of labor relations in the country.

Keywords: Labor relations, construction industry, employees, workers, unions, labor ministry, social dialogue, collective bargaining.



AGRADECIMIENTOS

No puedo terminar esta investigación sin agradecer a las personas que en diferentes momentos y lugares me han apoyado generosamente para concluir este proyecto. A Liliana, por insistir y confiar; a Adriana y Alejandro por no aburrirse mientras escribía la tesis; a Mario Huamán y a través de él, a un amplio conjunto de dirigentes sindicales que me enseñaron la praxis del quehacer sindical; a Marta Tostes, por compartir sus conocimientos y su dedicación a la investigación; a mi asesor Alfredo Villavicencio por iluminar cada vez que fue necesario; a Gisella Figueroa, por compartir su manera de vivir el derecho laboral y a Sasha, por la compañía en las madrugadas.

Porque todos ellos me ayudaron -como decía Richard Hyman-, a “conocer mejor cómo funcionan las cosas y luego emplear dicho conocimiento en mejorar la sociedad donde vivimos”.



Tabla de contenido

Índice de Tablas.....	vii
Índice de Ilustraciones	viii
Índice de abreviaturas	ix
Introducción.....	1
1. Capítulo 1 Marco teórico	7
1.1 Características y cambios en la industria de la construcción.....	7
1.2 Las “Relaciones Laborales” como un campo de estudio autónomo	16
1.3 La negociación colectiva como instrumento central en las relaciones laborales	26
1.4 El modelo restrictivo de relaciones laborales en el Perú.....	31
2. Capítulo 2: Las relaciones laborales en la industria de la construcción en el Perú	41
2.1 Los actores: empresarios, trabajadores y Estado	47
2.2 El periodo de 1992-1996: los inicios de la reforma laboral.....	67
2.3 El periodo de 1996-2000: La disputa alrededor de la NCR.....	77
2.4 El periodo de 2001-2004: Relaciones laborales y transición democrática.....	82
2.5 El periodo de 2004-2010: Crecimiento del sector y trato directo	93
2.6 El periodo de 2011-2015: Violencia y agenda sectorial	101
3. Capítulo 3: Hacia un modelo democrático de relaciones laborales	110
3.1 Los principales cambios.....	112
3.2 Decisiones estratégicas y arreglos institucionales	117
3.3 Entre la concertación democrática y la deriva corporativista	122

CONCLUSIONES	124
RECOMENDACIONES.....	126
Referencias	127
Anexos	138
<i>Anexo 1 Cronología del proceso de cambios en las relaciones laborales en la industria de la construcción entre 1992 y 2015.....</i>	<i>138</i>
<i>Anexo 2 Comunicado conjunto del 9 de febrero de 2015</i>	<i>140</i>
<i>Anexo 3 Principales acuerdos en convenios colectivos 2004-2014</i>	<i>141</i>
<i>Anexo 4 Matriz de consistencia.....</i>	<i>146</i>
<i>Anexo 5 Matriz de recolección de información.....</i>	<i>150</i>
<i>Anexo 6 Consentimientos informados</i>	<i>153</i>



Índice de Tablas

Tabla 1 La reforma neoliberal del Estado.....	34
Tabla 2 Causas del modelo restrictivo de relaciones laborales	35
Tabla 3 Perú: principales medidas de flexibilización laboral entre 1991 y 2011	37
Tabla 4 Perú: PBI por sectores económicos, 1992-2015.....	43
Tabla 5 Relaciones laborales y variación del PBI sectorial, 1992-2015	46
Tabla 6 Perú: Empleo en Construcción por Sexo, 2005 -2013	53
Tabla 7 Perú: Indicadores económicos del periodo 1992-1996.....	68
Tabla 8 Principales representantes del periodo 1992-1996	69
Tabla 9 Resolución del Convenio Colectivo en el periodo 1992-1996	74
Tabla 10 Indicadores económicos del periodo 1996-2000	77
Tabla 11 Principales representantes en el periodo 1996-2000	78
Tabla 12 Resolución del convenio colectivo en el periodo 1996-2000.....	81
Tabla 13 Indicadores económicos del periodo 2001-2004	83
Tabla 14 Principales representantes en el periodo 2001-2004	85
Tabla 15 Resolución de Convenio Colectivo en el periodo 2001-2004.....	89
Tabla 16 Indicadores económicos del periodo 2004-2010	93
Tabla 17 Resolución de Convenios Colectivos en el periodo 2005-2010.....	94
Tabla 18 Principales representantes en el periodo 2004-2010	94
Tabla 19 Agenda laboral de construcción civil en 2006.....	98
Tabla 20 Resolución del Convenio Colectivo en el periodo 2004-2010	99
Tabla 21 Indicadores económicos del periodo 2011-2015	101
Tabla 22 Principales representantes en el periodo 2011-2015	102
Tabla 23 Dirigentes sindicales afiliados a la FTCCP asesinados entre 2011 y 2015	105
Tabla 24 Niveles de actividad de las relaciones laborales	110
Tabla 25 Características y ámbitos del modelo democrático de relaciones laborales.....	111
Tabla 26 Perú: Relaciones laborales en la Industria de la Construcción, 1992-2016.....	112
Tabla 27 Salario real en la industria de la construcción civil, 2001-2015	114

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1 Perú: PBI según actividad económica, 1992 y 2015	42
Ilustración 2 Perú: PBI Nacional y PBI Construcción, 1992-2015	44
Ilustración 3 Perú: PBI Anual sector construcción, 1992-2015.....	45
Ilustración 4 Perú: Venta de barras de construcción y consumo interno de cemento, 1996-2012	45
Ilustración 5 Perú: PEA Ocupada en Construcción, 2001-2014	53
Ilustración 6 Perú: PEA Ocupada por rama de actividad, 2001 y 2014	54
Ilustración 7 Perú: PEA Ocupada por rama de actividad, 2014	56
Ilustración 8 Perú: Estructura de la FTCCP, 2010	57



Índice de abreviaturas

ACA: Acción Contenciosa Administrativa

BAE: Bono por alta especialización

BCRP: Banco Central de Reserva del Perú

CAPECO: Cámara Peruana de la Construcción

CGTP: Confederación General de Trabajadores del Perú

CIUU: Clasificación Industrial Internacional Uniforme

CONAFOVICER: Comité Nacional de Administración del Fondo para la Construcción de Viviendas y Centros Recreacionales para los Trabajadores en Construcción Civil del Perú

CONFIEP: Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas

CTP: Confederación de Trabajadores del Perú

INEI: Instituto Nacional de Estadísticas e Informática

IPC: Índice de Precios al Consumidor

IU: Frente Político Izquierda Unida

LGT: Ley General de Trabajo

LRCT: Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo

MTPE: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

MTPS: Ministerio de Trabajo y Promoción Social

NCR: Negociación Colectiva por Rama

PAP: Partido Aprista Peruano

PCP-U: Partido Comunista Peruano - Unidad

PBI: Producto Bruto Interno

SENCICO: Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción

STCCBS: Sindicato de Trabajadores en Construcción Civil de Balnearios del Sur

STCCLB: Sindicato de Trabajadores en Construcción Civil de Lima y Balnearios

STCCC: Sindicato de Trabajadores en Construcción Civil del Callao

SUNAFIL: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral



Introducción

Es un lugar común señalar las dificultades para el entendimiento entre trabajadores y empresarios en nuestro país. Todo parece indicar que no se dispone de una cultura de diálogo entre las partes. Luego de más de una década de funcionamiento de espacios institucionales de concertación como el Consejo Nacional de Trabajo o el Acuerdo Nacional, los resultados que pueden mostrarse son muy limitados (Bazán Watanabe, 2014; Manky, 2017).

Las cifras además registran una situación de precariedad como el signo distintivo del mercado laboral. Los indicadores de informalidad son materia de discusiones y políticas públicas, pero con escasos resultados. La crisis de los sindicatos empezó a mediados de la década de los ochenta y actualmente la tasa de afiliación sindical se encuentra por debajo del 10% (Gamero, 2014). Cada cierto tiempo se abre un debate entre sindicatos, empresarios y Estado alrededor de la remuneración mínima vital que gira irremediabilmente sobre los mecanismos para discutir un probable incremento (Gamero, 2015).

Los discursos de los representantes de los trabajadores y empresarios tienden a radicalizar posiciones o a cuestionar la legitimidad del otro. El Estado desde hace más de una década ha dejado de interesarse realmente por los temas laborales, salvo como programas de empleo de dudosa eficacia. En estas condiciones resulta claro que las relaciones laborales en el país atraviesan uno de sus periodos más complicados. Con pocos y deslegitimados espacios institucionales; sin un Estado promotor ni fiscalizador; con actores sociales debilitados y el predominio de discursos corporativos y prácticas que lindan con la corrupción; la situación no parece tener posibilidades de cambio inmediato.

Sin embargo, al mismo tiempo, desde hace unos años atrás, los trabajadores organizados y el gremio de empresarios de la industria de la construcción vienen resolviendo sus conflictos mediante procesos de diálogo que culminan en una negociación colectiva a nivel de rama de actividad. Los convenios pactados incluyen mejoras sustantivas a las remuneraciones y a las condiciones de trabajo (FTCCP, 2016a; Gamero, 2015). La negociación colectiva se resuelve en el periodo de trato directo en un clima de entendimiento y con una mínima participación del Estado. En el último periodo han avanzado más aun construyendo una agenda sectorial que incorpora las demandas de todos los actores (trabajadores, empresarios y profesionales de la industria de la construcción) para ser discutida de manera conjunta con el Estado (FTCCP, 2016b; FTCCP, CAPECO y CIP, 2016; Gamero, 2015).

Se trata de la “paradoja peruana de las relaciones laborales”. La coexistencia de dos modelos radicalmente diferentes de relaciones laborales en un mismo país, bajo el mismo marco normativo y los mismos factores estructurales y culturales.

Nuestra investigación analiza el proceso de constitución del modelo de relaciones laborales en la industria de la construcción formado en el presente siglo. O más precisamente, ¿cuál ha sido el proceso de formación del modelo de relaciones laborales existente en la industria de la construcción entre los años 1992 y 2015 en Perú? La pregunta supone identificar los cambios registrados entre el modelo imperante y el modelo sectorial de relaciones laborales en los años señalados y explicar las decisiones que han tomado los actores institucionales para hacer posibles dichos cambios.

Desde un punto de vista teórico, nuestro estudio retoma una mirada del mundo de trabajo desde la perspectiva de *las relaciones laborales* antes que del mercado de trabajo, que ha sido el enfoque predominante en las dos últimas décadas (Dombois y Pries, 2000; Figueroa, 1993; Jaramillo, 2004; Moner, 2008). Como señala Pries (2000, p. 513), a pesar que han transcurrido cerca de 200 años desde que empezaron a discutirse las diferencias entre un mercado de mercancías y el mercado laboral; en muchos casos, hasta el día de hoy en la escena política y en la academia se entienden las relaciones de empleo como simples flujos de oferta y demanda.

Efectivamente, una perspectiva reduccionista limita el mercado laboral, sus complejidades y particularidades al simple intercambio de mercancías. Sin embargo, no es así. Las relaciones entre empresarios, trabajadores y Estado suponen una compleja red de interacciones en donde coexisten normas y regulaciones junto con prácticas sociales y estrategias basadas en identidades, discursos e ideologías (Ojeda Avilés, 2014). La teoría, en el caso peruano no ha logrado percibir los matices, variaciones y diversidad que en los últimos 20 años vienen desarrollándose en el mundo sindical (Manky, 2011; Mejía A., 2005).

Por estas razones, la presente investigación pretende construir una mirada que recupere la centralidad del trabajo en la sociedad peruana. Se trata ciertamente, de una apuesta tanto teórica como metodológica, pero que no resulta arbitraria. Colling y Terry identifican cuatro factores que dan fundamento a dicha centralidad. En primer lugar, el trabajo es la actividad dominante en la vida de la mayoría de las personas entre el final de su educación básica y la vejez. En segundo lugar, las relaciones sociales, familiares y personales de los adultos dependen fundamentalmente de los ingresos que derivan de sus empleos. En tercer lugar, por las dos primeras razones, nuestro sentido de identidad personal y comunitaria está fuertemente condicionado por nuestro trabajo. Finalmente, por las razones señaladas, el trabajo resulta críticamente importante para los empleadores como para el Estado. (Colling y Terry, 2010, pp. 5–6)

Un enfoque de esta naturaleza supone también una propuesta metodológica. En las ciencias sociales, el método predominante pero no exclusivo, es el cualitativo (Berg y Lune, 2017; Vasilachis de Gialdino, 2006) pues permite acercarnos a la tensión entre agencia y estructura mediante las interpretaciones de sentido que los actores dan a los hechos que se desarrollan en la realidad social. Las interpretaciones de sentido aluden a los discursos que los actores construyen para comunicar y explicar, para sí y entre sí, la racionalidad del orden social, así como los cambios que ocurren en dicho orden (Howarth, 1997; Peña Cuanda, 2008; Vasilachis de Gialdino, 2014). Como señala Bernal Torres:

Enunciar un problema requiere precisar la naturaleza y las dimensiones del mismo, en detalle y con precisión. Asimismo, se deben ambientar todas las características que enmarcan el problema; también hay que comenzar por narrar los antecedentes de la situación de estudio, así como incluir y mostrar los hechos, las relaciones y las explicaciones que sean importantes en la caracterización del problema. Igualmente, hay que contemplar tanto el problema como los elementos conectados con él. (Bernal Torres, 2010, p. 88)

Se trata entonces, de entender el problema estudiado a partir de los hechos ocurridos en la estructura social y de las interpretaciones que los actores les dan a sus acciones. Son importantes entonces los registros que los actores realizan de los hechos ya sea de manera institucional como personal (Morse y Bottorff, 2005; Patten y Newhart, 2017).

Nuestro estudio es una investigación aplicada de carácter descriptivo y analítico que trabaja con una metodología cualitativa. La misma que consiste en el análisis de un conjunto de entrevistas semi estructuradas realizadas a representantes gremiales de los trabajadores, de los empresarios; a ex funcionarios del Estado vinculados al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en el periodo estudiado y finalmente a expertos en relaciones laborales. Asimismo, se registran y analizan las declaraciones de los actores mediante fuentes indirectas como noticias periodísticas, entrevistas en medios de información, comunicados institucionales y medios impresos institucionales.

En la medida que se desarrolla desde una mirada interdisciplinaria, comprende avances y perspectivas de la sociología, pero también del derecho laboral y la economía laboral. El diseño de la investigación es no experimental y longitudinal en base a un grupo específico como es el modelo de relaciones laborales en la industria de la construcción (Alonso, 1998; Alvarez-Gayou Jurgenson, 2012).

Esto resulta así pues para entender el proceso de conformación de un modelo de relaciones laborales que funciona en el ámbito sectorial y es diferente al nacional necesitamos comprender el “contexto” histórico y político en que se desarrollan dichas relaciones. El crecimiento del desempleo en las economías centrales a partir de la crisis económica mundial abierta en 1973 por la subida de precios del petróleo socavó el pacto socialdemócrata y abrió las puertas de los gobiernos a opciones de derecha. En Estados Unidos e Inglaterra se ensayan un conjunto de políticas que tenían como objetivo desregular la relación del Estado con la sociedad. Para esto se promovió amplias privatizaciones de empresas públicas, así como de los servicios de salud y educación. En el mercado laboral supuso el predominio de regímenes contractuales de intermediación y tercerización. Y la individualización de las relaciones laborales en desmedro de la negociación colectiva (Austin y Sugihara, 2013; Coriat, 1993; Jaua Milano, 1997; Quiroz Trejo, 2010; Safón Cano, 1997; Trentin, 2012). Este amplio conjunto de políticas se ha denominado Consenso de Washington o neoliberalismo.

La aplicación de estas políticas en el Perú tiene como referente al gobierno de Alberto Fujimori. En 1992 dicho gobierno dictó una reforma laboral que transforma sustancialmente las relaciones laborales (Ermida Uriarte, 1993; Pascó-Font y Saavedra Chanduví, 2001; Villavicencio Ríos, 2012). Las principales características de la reforma y sus efectos han sido estudiadas desde diferentes miradas disciplinarias aunque predominan las lecturas económicas y jurídicas (Jaramillo y Saavedra Chanduví, 2011; Otaegui Jáuregui, 2014; Villavicencio Ríos, 2011). Del mismo modo, son pocos aunque importantes los estudios que han seguido el desarrollo de las relaciones laborales desde una perspectiva que analiza las estrategias de los diferentes actores sociales (Manky, 2014; Sulmont, 1994; Tostes Vieira y Villavicencio Ríos, 2012; Verdera V., 1999; Villavicencio Ríos y Esteban Delgado, 2010).

De esta manera, la reforma laboral de 1992 estableció un “modelo de relaciones laborales” basado en la descentralización de la negociación colectiva, la monetarización de los convenios colectivos, intervencionismo estatal y predominio de los sindicatos de empresa (Ermida Uriarte, 1993, 2005). Como señala Villavicencio:

Se establece un modelo descentralizado de relaciones laborales, en el que lo sindical gira alrededor de la empresa. Se favorece abiertamente la sindicación en este ámbito, lo mismo que la negociación colectiva y la huelga, concentrando la conflictividad laboral en la sede empresarial. Además de ello, la tercera disposición transitoria y final de la LRCT marcó el fin de las pocas negociaciones colectivas de rama de actividad, al obligar a ratificar o modificar el nivel sectorial, estableciendo que, a falta de acuerdo al

respecto, la negociación colectiva debería llevarse a cabo a nivel empresarial. (Villavicencio Ríos, 2012, p. 557)

La evidencia empírica señala que estos cambios tienen como uno de sus efectos el descenso de la actividad sindical, seguido de una pérdida de centralidad de la negociación colectiva como mecanismo regulador del intercambio entre trabajadores y empresarios (Dal-Ré, 2008; Trentin, 2012). De esta forma, las nuevas relaciones laborales están marcadas por la atomización, temporalidad y precariedad laboral (De la Garza, 2009; Ermida Uriarte, 2007; Lucena, 2000; Waterman, 1996). Esto ocurre claramente, en el caso peruano, donde los cambios normativos dictados en 1992 reformulan el marco de las relaciones laborales y aceleran el proceso de crisis del actor sindical. Tanto en aspectos cuantitativos, como la reducción de la afiliación sindical o la crisis de la negociación colectiva; como también cualitativos, como los cambios en la identidad sindical o la crisis de representación.

Sin embargo, a partir de 2004 hasta la actualidad, las relaciones laborales en dicho sector resultan radicalmente opuestas a las del ámbito nacional. De esta manera, en la industria de la construcción podemos identificar que se ha restablecido la negociación colectiva por rama de actividad, los convenios colectivos regulan las condiciones de trabajo (Bernuy Alvarez, 2013; Campos Torres, 2009), los incrementos salariales superan a la inflación anual, los convenios se firman en trato directo, y finalmente, empresarios y trabajadores consensuan políticas sectoriales para incidir en el gobierno de turno.

Para poder resolver la “paradoja peruana” se requiere de una nueva mirada a las relaciones laborales y a los actores que en ella intervienen, pues los cambios operados en la relación campo-ciudad, los indicadores de escolaridad, la penetración de las tecnologías de comunicaciones, la estructura demográfica, la nueva articulación de nuestra economía a la globalización y, por ende, el surgimiento de nuevos rostros, identidades y discursos sociales configuran un escenario completamente diferente al del siglo pasado.

El trabajo comprende tres capítulos. En el primero, que constituye el marco teórico se analizan las particularidades de la industria de la construcción que la diferencian de las demás industrias en el capitalismo. Luego, hay una revisión teórica de las relaciones laborales como disciplina científica; en tercer lugar, revisamos el instrumento central de las relaciones laborales: la negociación colectiva. Finalmente, se describe y analiza el modelo predominante de relaciones laborales en el país denominado “restrictivo” por los principales estudios.

El segundo capítulo analiza el proceso histórico entre 1992 y 2015 a partir del contexto social y económico, las estrategias de los actores institucionales de las relaciones laborales, es decir, el gremio de los empresarios, en este caso, la Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO), la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP) como el gremio de los trabajadores y el Estado, a través del Ministerio de Trabajo principalmente. Para analizar un periodo tan largo lo hemos dividido en las siguientes cinco etapas:

- **Periodo 1992-1996 Los inicios de la reforma laboral**

Esta etapa se inicia con la promulgación en junio de 1992, del Decreto Ley 25593 denominado Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo que, entre otras medidas, eliminaba los convenios colectivos por rama de actividad y establecía para el sector de la construcción, la obligación de convenios por obras (Tostes Vieira y Villavicencio Ríos, 2012)

- **Periodo 1996-2001 La disputa alrededor de la Negociación Colectiva por Rama**

La segunda etapa se inicia en junio del año 1996, cuando el Ministerio de Trabajo dicta la Resolución Ministerial N° 051-96-TR, que reconoce sólo los convenios por obra. Con este

instrumento normativo se declararon improcedentes los pliegos a nivel de rama de actividad desde dicho año y consecutivamente hasta diciembre del año 2001 (FTCCP, 2014).

- **Periodo 2001-2004 Relaciones laborales y transición democrática**

Este periodo se inicia en diciembre del 2001 cuando el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cambió el criterio empleado hasta entonces por el cual se negaba a aceptar el pliego por rama. Desde entonces y en adelante, accede a dar trámite a la negociación colectiva por rama de actividad (FTCCP, 2014).

- **Periodo 2004-2010 Crecimiento del sector y trato directo**

El periodo se inicia con el acta firmada por CAPECO y la FTCCP, el 09 de septiembre de 2004, por medio de la cual se atienden las peticiones sindicales correspondientes a los años 1996, 1997, 1998, 1999, 2000 y el propio 2004. De esta manera se restablece la negociación por rama en la industria de la construcción, la misma que se renueva anualmente desde entonces. (FTCCP, 2016a).

- **Periodo 2011-2015 Violencia y agenda sectorial**

El siguiente periodo se inicia el 19 de marzo de 2011 cuando es asesinado Jorge Correa Piedra, secretario general del Sindicato de Trabajadores en Construcción Civil de Chepén por acción de grupos delincuenciales organizados que pretenden controlar las obras en dicha localidad. Correa Piedra será el primero de 15 dirigentes asesinados en el periodo de estudio.

El capítulo final articula los principales aportes del marco teórico con los hechos, acciones y discursos de los actores institucionales, para lo cual se incorporan los aportes de la teoría de las “decisiones estratégicas” elaborada por Kochan y su equipo de investigadores del Instituto Tecnológico de Massachusetts. De esta manera se identifican dos cambios fundamentales y cuatro decisiones estratégicas que permiten la conformación del modelo de relaciones laborales democrático descrito por Villavicencio Ríos (2012).

La metodología de investigación ha supuesto la revisión y análisis bibliográfico de las teorías e investigaciones desarrolladas sobre los modelos de relaciones laborales e industria de la construcción. Asimismo, el análisis descriptivo de la información cuantitativa sobre las relaciones laborales y la industria de la construcción recopilada a través de la base de datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), anuario del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), así como algunas series estadísticas del Banco Central de Reserva del Perú (BCRP). Asimismo, análisis cualitativo de la información recopilada a través de once (11) entrevistas realizadas a actores principales de las relaciones laborales en la industria de la construcción y el Estado como dirigentes sindicales, representantes empresariales, exministros y exviceministros de trabajo y académicos expertos en el mundo del trabajo. Finalmente, análisis cualitativo de los documentos oficiales y periodísticos de las principales instituciones de las relaciones laborales en la industria de la construcción en el país, es decir, la Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO) y la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP).

El tema de investigación resulta pertinente para disponer de mejores herramientas en el análisis de las relaciones laborales y en el diseño de las políticas laborales. Asimismo, los actores gremiales del sector de construcción podrán encontrar una sistematización de sus experiencias, problemas y éxitos. En general, el mundo del trabajo dispondrá con la presente investigación de insumos para replicar la experiencia del sector de construcción en otras áreas económicas del país. El establecimiento de un marco de relaciones laborales más equilibrado es de una importante relevancia social, pues se consolida la institucionalidad democrática. De esta manera se benefician tanto los trabajadores como los empresarios. A lo que aspiramos es como decía Richard Hyman, a “*conocer mejor como funcionan las cosas y luego emplear dicho conocimiento en mejorar la sociedad donde vivimos*”.



1. Capítulo 1 Marco teórico

En este capítulo se desarrollan los conceptos teóricos pertinentes para el desarrollo de la investigación. Lo iniciamos con una mirada sobre la industria de la construcción y sus particularidades que la hacen diferente de otras industrias. Luego, se analiza el proceso teórico por el cual se construye un campo de estudio denominado “relaciones laborales”. En tercer lugar, continuamos profundizando en una de las instituciones centrales en las relaciones laborales como es la negociación colectiva. Finalmente, cerramos este capítulo con el análisis del modelo de relaciones laborales predominante en el país.

1.1 Características y cambios en la industria de la construcción

La construcción es una actividad muy antigua que podemos ubicar desde los orígenes de la civilización. Todas las culturas antiguas han desarrollado diferentes formas y estilos para la edificación de viviendas, templos, fortalezas, monumentos, caminos y demás infraestructuras. A partir de la revolución industrial y la consolidación del capitalismo, la construcción pasa de modelos organizativos artesanales a convertirse en una “industria de la construcción” al incorporarse al paradigma taylorista-fordista de organización de la producción. Esto supone entre otros elementos, asumir procesos propios de la industrialización, el uso de tecnologías computarizadas, controles de calidad, métodos de planificación, administración de personal entre otros desarrollos.

En principio, una definición general de la industria de la construcción la entiende como un conjunto de actividades orientada a determinados resultados que suponen una conversión del entorno. Esta amplia definición permite agrupar tanto las actividades más antiguas con las nociones más modernas de la industria de la construcción (Razak Bin Ibrahim, Roy, Ahmed y Imtiaz, 2010).

A lo largo del desarrollo de la industria de la construcción se han elaborado diferentes definiciones. El término es generalmente usado para describir la actividad de creación de estructuras físicas y lo relacionado con ellas. Otra definición es: “Historically, construction refers to all types of activities associated with the erection and repair of *immobile* structures and facilities” (Nam y Tatum, 1988, p. 134) .

Esta diferencia que hemos señalado entre la construcción y la industria de la construcción responde a una reflexión teórica y no solamente al resultado de un proceso histórico. La construcción dentro de la sociedad capitalista deviene en “industria” porque es parte del conjunto de cambios en los modelos de producción que operan en el capitalismo. Uno de los elementos de estos cambios es la estructura de los trabajos dentro de la construcción. Se trata del paso del modelo organizativo basado en maestros, oficiales y aprendices propio del taller medieval al del obrero especializado de la gran industria fabril.

La actividad de la construcción, en el capitalismo, se entiende como una “industria” es decir, como un conjunto de actividades orientadas a la transformación de insumos a productos. Una industria supone un proceso de producción que recibe insumos, en este caso, materiales de construcción, fuerza laboral para transformarlos y entregarlos como productos (edificios, viviendas, carreteras) a un siguiente proceso de transformación o a los usuarios finales (Razak Bin Ibrahim et al., 2010).

Luego, desde la segunda posguerra encontramos diferentes iniciativas para reflexionar y estudiar el sentido, objetivos y relación de la industria de la construcción con otras dimensiones de la realidad social. Así como se incorpora, además, el tema de la “cultura

laboral” como un factor del clima laboral, del sistema de valores y principios de las organizaciones, así como las creencias, actitudes y expectativas que se desarrollan en las diferentes ocupaciones de la construcción (Coffey, 2010).

Para Hillebrandt, la construcción posee características que, vistas individualmente, podemos encontrar en otras industrias, pero solamente están reunidas en la construcción, por lo que se justifica su condición de industria.

Estas características se dividen en cuatro grupos principales: la naturaleza física del producto; la estructura de la industria, junto con la organización del proceso de construcción; los determinantes de la demanda; y el método de determinación de precio. (Hillebrandt 2000, pág. 4-5)

De esta manera, podemos entender a la industria de la construcción como el conjunto de organizaciones y personas interesadas en el proceso de construcción de obras civiles o de ingeniería de acuerdo con las actividades identificadas en el CIU y que comprenden acopio, producción, alteración reparación, mantenimiento y demolición. En esta industria participan compañías, firmas e individuos que trabajan como principales, sub contratistas, consultores, productores, proveedores y comerciantes de materiales de construcción (Hillebrandt, 2000).

Según la CIU, se trata de:

las actividades corrientes y especializadas de construcción de edificios y obras de ingeniería civil. En ella se incluyen las obras nuevas, reparaciones, ampliaciones y reformas, la erección in situ de edificios y estructuras prefabricadas y también la construcción de obras de carácter temporal. Las actividades corrientes de construcción abarcan la construcción completa de viviendas, edificios de oficinas, locales de almacenes y otros edificios públicos y de servicios, locales agropecuarios, etc., y la construcción de obras de ingeniería civil, como carreteras, calles, puentes, túneles, líneas de ferrocarril, aeropuertos, puertos y otros proyectos de ordenamiento hídrico, sistemas de riego, redes de alcantarillado, instalaciones industriales, tuberías y líneas de transmisión de energía eléctrica, instalaciones deportivas, etcétera. Esas actividades pueden llevarse a cabo por cuenta propia, a cambio de una retribución o por contrata. La ejecución de partes de obras, y a veces de obras completas, puede encomendarse a subcontratistas. Se clasifican en esta sección las unidades a las que corresponde la responsabilidad general de los proyectos de construcción. También se incluyen las actividades de reparación de edificios y de obras de ingeniería. (INEI, 2010, pp. 50–51)

Como hemos señalado, hay características de la industria de la construcción que la hacen diferente a otras actividades económicas: su movilidad permanente, pues sus centros de producción (que son las obras) son temporales en su ubicación y en el tiempo. Cuando una obra finaliza desaparece ese centro de trabajo y el constructor se moviliza. La otra diferencia consiste en que las empresas constructoras elaboran, permanentemente, un producto diferente. No hay dos proyectos u obras iguales entre sí. Esto implica que los conocimientos técnicos de los trabajadores de construcción deban ser a la vez generales, para desarrollar tareas comunes, pero también especializados, según cada obra en particular.

En general, la industria de la construcción se divide en dos grandes sectores por el tipo de producto final: la inmobiliaria que comprende la construcción de edificios asociados con oficinas, hospitales, aeropuertos, centros comerciales, viviendas, fábricas, etc. Y la de obras civiles que comprende la infraestructura para el servicio de agua, irrigación, transportes, generación de energía y similares (Razak Bin Ibrahim et al., 2010).

Para entender la lógica del proceso de producción en la industria de la construcción debemos señalar que el conjunto de la actividad está centrado en la figura del contrato. Es a través de

diferentes contratos transaccionales o asignaciones que se definen y equilibran los objetivos de los participantes. La coordinación entre las organizaciones o el personal se regula principalmente a partir de un plan central que establece el orden y determina cuándo comenzará una actividad específica.

Asimismo, el proceso de aprendizaje, los errores y los costos de estos, ocurren dentro de las actividades. La reducción de costes resulta de la mejora de la productividad y la duración del proyecto se acorta acelerando las actividades o cambiando la lógica para permitir el trabajo simultáneo. El descarte de material, la repetición de trabajos por errores, así como la extensión de la actividad por razones externas suponen mayores costos y se busca evitarlos sistemáticamente (Razak Bin Ibrahim et al., 2010).

El proceso de construcción se organiza en base a un “proyecto”. El proyecto comprende una fase de diseño, otras de implementación y una final de revisión de la calidad. Las principales características que podemos identificar en el desarrollo de un proyecto son:

- Se diseña de acuerdo con los requisitos del cliente. Sin embargo, el diseño debe responder a la calidad, el calendario y los límites del presupuesto.
- Se administra el proyecto separándolo en etapas. Se estima la duración y el requerimiento de recursos de cada etapa. Se elabora un contrato para cada etapa.
- Se coordina el proyecto de manera diaria, para lo cual se define un horario principal y reuniones diarias, semanales y quincenales. El objetivo es garantizar calidad y seguridad mediante una inspección más estricta.
- Se reducen costos incrementando la productividad. El control comienza con el costo de seguimiento y el cronograma (Razak Bin Ibrahim et al., 2010).

En la industria de la construcción las transacciones de bienes y servicios predominantemente se desarrolla mediante intercambios de mercado. Hay diferentes mercados para los diferentes productos de la industria. A menos que los gobiernos impongan restricciones a las transacciones suelen ser mercados muy competitivos por la cantidad de compradores y proveedores. En la medida que las firmas y la mano de obra es altamente móvil, los proveedores sienten la presión de que aparezcan nuevos proveedores con mejores precios. Hay un imperativo entonces, en la industria de la construcción a reducir la incertidumbre en las transacciones futuras (Ball 2006).

Del otro lado, se encuentra el Estado como un actor importante en la industria de la construcción. En primer lugar, como comprador o propietario de servicios de la construcción, tiene la capacidad para ejercer una influencia moderadora, creando estabilidad en el mercado de la construcción a través de políticas anticíclicas de gastos (Philips, 2000). En segundo lugar, como proveedor directo de la construcción, el Estado proporciona empleo a un segmento de la fuerza de trabajo. Sin embargo, como señala la OIT (2001) en muchos países, desde los años noventa ha disminuido su rol como cliente de la industria de la construcción y como proveedor directo de servicios de construcción. Estos cambios dan una mayor importancia a las empresas constructoras que en el nuevo escenario, son mucho más grandes y con mayor capacidad de operación que en décadas anteriores.

El Estado interviene en la industria de la construcción de diferente manera. Una de las más importantes es a través de las acciones gubernamentales para controlar la economía en su totalidad, por ejemplo, mediante la tasa de interés, el monto del gasto del sector público y, relacionado con esto, el sistema de impuestos. Un segundo mecanismo es la forma en que el gobierno dispone la construcción de infraestructura y otros bienes considerados bienes públicos, como carreteras, redes de agua o escuelas. En décadas anteriores, dicha disposición

era gestionada por el gobierno directamente y actuaba como cliente, y a veces como contratista, para las estructuras requeridas.

En ese periodo, el Estado asumía la administración directa de estas tareas por diferentes razones. Por ejemplo, el Estado administraba la construcción de carreteras porque los costos de estas obras suelen ser muy altos y no pueden ser cubiertos por los usuarios finales. Asimismo, tenemos la construcción de escuelas, hospitales, redes de agua y luz en tanto que la provisión de servicios públicos era una responsabilidad directa del Estado. En tercer lugar, tenemos las redes de energía que demandan una alta inversión que puede ser compensada si se desarrolla a gran escala con lo que se reducen los costos de funcionamiento (Hillebrandt 2000,).

Procesos y características en la industria de la construcción

Como señalamos, en el desarrollo histórico de la construcción, el capitalismo representa un salto cualitativo en técnica, organización y productos. En este proceso, el siglo XX ha sido un punto de inflexión importante en la consolidación de una real industria de la construcción. Luego de los cambios descritos en la segunda posguerra, llegamos a los años setenta cuando la crisis del petróleo provocó una caída de la demanda que dio lugar a un incremento de la oferta en el mercado de la construcción y por lo tanto, a un aumento de la competencia por los contratos.

Mediante innovaciones en la gestión de proyectos, la subcontratación de mano de obra y debilitando los convenios colectivos mediante la utilización de mano de obra no sindicada, las empresas contratistas buscan mejorar su competitividad. La crisis económica se desarrolla de forma paralela al proceso de integración en la economía mundial.

La globalización del capital eliminó obstáculos a la circulación de las mercancías mientras la creciente competencia internacional ejerció presión sobre la industria manufacturera y luego en los servicios, para buscar estrategias que reduzcan los costos de producción. De esta manera, la industria de la construcción, en tanto parte de los costos de inversión de las empresas productoras de bienes que se comercializan internacionalmente, tuvo presiones o incentivos -depende de cómo se vea- para incorporarse al camino de la reducción de costos mediante la intermediación de procesos, la subcontratación laboral y desregulación normativa. Así la subcontratación que era un elemento presente pero no central en el proceso de producción, a partir de los años setenta se convierte en una estrategia en ascenso en el sector (OIT, 2001).

La subcontratación ha ocupado siempre un lugar importante en la industria de la construcción, en particular en la construcción de edificios, en la que el proceso de producción se divide en varias actividades distintas. Estas tareas o actividades a menudo se llevan a cabo de manera sucesiva y pueden requerir mano de obra especializada. Por ello, con frecuencia lo más lógico — desde el punto de vista técnico y económico — es que los contratistas generales cedan en subcontratación algunas tareas a unidades especializadas independientes (OIT 2001).

Uno de los elementos centrales en la organización de la producción en la industria de la construcción es la subcontratación. Se trata de un arreglo por el cual, el proyecto, en especial, la construcción de edificios se divide en actividades o tareas diferentes que se realizan de manera consecutiva y que emplean mano de obra especializada. Los contratistas generales, es decir, la empresa que asume la responsabilidad del proyecto en general recurre a unidades especializadas independientes. De esta manera, la provisión de mano de obra de algunas etapas del proyecto es generalmente subcontratada a empresas especializadas. Se trata del uso de mecanismos de intermediación laboral de mano de obra especializada dentro de una estrategia para reducir costos.

En la base del sistema están los intermediarios, quienes contratan y supervisan a los trabajadores. Se les conoce como *mistris, jamadars* o *mukadams* en la India, *oyaji* en la República de Corea, *kepala* en Malasia, *gatos* en Brasil y *maestros* en México. Los títulos con que se les conoce pueden variar de un caso a otro, pero su función es esencialmente la misma. Constituyen un vínculo entre los trabajadores que buscan trabajo y los contratistas y subcontratistas que pueden ofrecer trabajo. (OIT 2001, pág. 16)

Sin embargo, a partir de los años noventa a partir de los cambios tecnológicos e ideológicos señalados se ha registrado el crecimiento acelerado de la subcontratación en casi todas las etapas del proyecto. Se trata de una estrategia para evitar el empleo directo de los trabajadores mediante la provisión de mano de obra barata y no calificada. De este modo, la subcontratación crea un nuevo escenario para numerosas formas de servicio comercial entendido como “*contrato de suministro*” que no encaja en el modelo de las décadas anteriores (Cremers, 2016a).

No cabe duda de que la utilización de formas atípicas de empleo (empleo ocasional, temporal y empleo por cuenta propia) y la contratación de trabajadores a través de intermediarios (agencias de suministro de mano de obra, intermediarios) se han convertido en prácticas corrientes en muchos países industrializados. Las prácticas de empleo en algunos países desarrollados se están pareciendo cada vez más a las de los países en desarrollo. (OIT, 2001, p. 22)

De esta manera, el volumen de trabajo directo comenzó a reducirse. En las obras más grandes como en ingeniería civil, infraestructura, servicios públicos y complejos de vivienda, la tendencia ha sido para un empleo menos directo por parte del contratista principal. La empresa principal se reduce a un número pequeño de personal especializado que es responsable de la adquisición y gestión del proyecto, mientras que para la ejecución se recurre a una cadena de contratistas especializados. De esta forma, el suministro de mano de obra barata y no calificada se ha convertido en una parte integral de la subcontratación a un nivel inferior. Así, una característica actual de la industria de la construcción en muchos países es la explotación, a veces fraudulenta, de mano de obra subcontratada (Cremers, 2016a).

Pese a que tradicionalmente el grueso de los trabajadores de la construcción es contratado de esta manera, siempre se ha contratado a algunos trabajadores de manera directa y más permanente. Se trata del núcleo central de trabajadores («*core-workers*» o «*core-workforce*») de los contratistas generales y también de los que trabajan en el sector público. Sin embargo, en muchos países hay indicios de que la mano de obra permanente contratada directamente se ha reducido en los últimos años, mientras que ha aumentado la proporción de trabajadores empleados a través de subcontratistas y de intermediarios con carácter temporal y ocasional. (OIT 2001, pág. 18)

Este proceso se encuentra con las presiones para que los gobiernos adoptaran políticas que desregulen el mercado de trabajo en la industria de la construcción. La legislación que brindaba protección del trabajo era entendida como un obstáculo para el comercio internacional en un escenario donde países con escasa regulación podían competir con países altamente regulados. Para consolidar este proceso, las normas liberalizadoras de los mercados laborales fueron una condición a la que estaban sujetos los préstamos del Banco Mundial y del Fondo Monetario Internacional (OIT 2001, pág. 28).

Un efecto secundario, pero no menos importante de este proceso es que las grandes empresas de construcción (públicas y privadas) abandonan el involucramiento directo en los proyectos para priorizar las funciones de gestión y coordinación. Las grandes empresas constructoras pasan a ser empresas de servicios, dedicadas a captar proyectos para luego delegar el proceso

de construcción en subcontratistas. Hay una internacionalización y transnacionalización de las empresas de la construcción con una distribución funcional de las laborales. (OIT 2001, pág. 23).

Como señala la OIT, las razones por las que la subcontratación de mano de obra (o externalización) ha aumentado pueden dividirse en dos grupos. En primer lugar, puede explicarse por la lógica del proceso de construcción, que ha permanecido constante a través del tiempo. En segundo lugar, tenemos los factores relacionados con el contexto en que se desarrollan los proyectos y que es dónde se registran mayores cambios (OIT 2001).

Para la mayor parte de estudios sobre la organización del trabajo en construcción, la subcontratación es entendida como una respuesta a la lógica del proceso técnico de construcción. En la medida que el proyecto supone una serie de tareas diferenciadas y consecutivas en el tiempo, recurrir a diferentes especialidades y calificaciones profesionales resulta lógico. La externalización proporciona a los contratistas y a los subcontratistas flexibilidad para contratar a la mano de obra. De esta manera, es factible contratar personal de acuerdo con las variables necesidades del proyecto.

Un segundo argumento es la delegación de la responsabilidad de supervisión. De esta manera, el empleo indirecto de mano de obra, a través de subcontratistas, permite al contratista principal transferir el control de la mano de obra. De esta manera, es posible reducir los costos que demanda una supervisión general del proyecto (Saboia, 1997).

Al mismo tiempo, el hecho que las empresas subcontratistas compitan por la adjudicación termina siendo un fuerte incentivo para eludir la legislación reguladora del trabajo y las disposiciones relativas a la protección social como estrategia para reducir costos y acceder a las licitaciones (OIT 2001).

La industria de la construcción en el capitalismo se adhiere al paradigma taylorista-fordista, por lo que busca la maximización de los beneficios a partir de reducir costos para incrementar la productividad. Para lograrlo se reduce el proceso productivo a pequeñas tareas que pueden desarrollarse de manera lineal en un tiempo determinado. Los cambios tecnológicos no han alterado esta lógica, como en la industria manufacturera, sino por el contrario han permitido mayores niveles de especialización y por tanto de externalización de la contratación de mano de obra. Al mismo tiempo, el afán por reducir costos es un determinante para la incorporación de prácticas extralegales. Las características propias de la actividad especialmente la temporalidad, así como la desregulación laboral y las dificultades para la fiscalización estatal, facilitan estas tendencias.

A partir de la segunda posguerra se registra una serie de cambios en la industria de la construcción. Los estragos del conflicto bélico obligaron en Europa a destinar amplios recursos económicos para la reconstrucción de las ciudades devastadas, mientras miles de personas se encontraban sin empleo. Los gobiernos europeos asumen las políticas económicas keynesianas dentro de un discurso socialdemócrata.

De esta manera, tenemos entre los años cincuenta y sesenta una serie de acuerdos a partir de la negociación colectiva como de pactos políticos y sociales que son financiados colectivamente, acordados y regulados por los interlocutores del sector (empresarios y sindicatos) con el objetivo de garantizar la continuidad y estabilidad de la fuerza laboral de la industria de la construcción.

En la mayoría de los países desarrollados se logró una importante estabilización de la fuerza de trabajo del sector de la construcción en los años de expansión de los decenios de 1950 y 1960. Hacia 1970, la norma era el empleo directo por contratistas generales. (OIT 2001, pág. 21)

En un sector caracterizado por la temporalidad y movilidad del trabajo se optó por establecer disposiciones a nivel de rama de actividad para cubrir a todos los trabajadores involucrados en dicha industria. Los temas que predominan en estos acuerdos son generalmente formación profesional, salud y seguridad, pensiones y mal clima.

El pacto keynesiano predominante en el sector empezará a cambiar en los años 80 con el advenimiento de gobiernos neoliberales y los procesos de globalización de la economía. La revolución digital, los procesos de deslocalización mundial de la producción y el incremento de la competencia global entre países ricos y pobres, conforman un sentido común neoliberal en las relaciones laborales y la industria en general (Cremers 2016a).

La incorporación e impacto de nuevas tecnologías

Uno de los factores determinantes de los cambios en la industria de la construcción ha sido la introducción de nuevas tecnologías. Este proceso puede entenderse desde dos miradas. La primera alude a los procesos de “automatización flexible”. Es decir, al uso de computadoras en el proceso productivo para el control de las máquinas. De esta manera, se incorporan nuevos parámetros de desempeño y eficiencia más allá de los tradicionales de volumen y precio, como las variables de calidad, diseño y rapidez. Una segunda mirada, pasa por entender el cambio tecnológico como el resultado de las tensiones de las empresas contratistas y subcontratistas por mejorar sus niveles de competitividad en los mercados de la industria de la construcción. Esto tiene sentido en los países con menos inversión en desarrollo tecnológico que por lo tanto deben adquirir tecnología moderna para adaptarse a la apertura del comercio internacional y las rebajas arancelarias (Guerra 2001).

Los cambios más importantes de los desarrollados por la industria de la construcción en las dos últimas décadas se explican por el desarrollo científico y tecnológico. La mayoría de las técnicas de producción son de libre acceso. Existen pocas tecnologías patentadas, equipos de especialistas únicos que requieren grandes plantas dedicadas o sistemas operativos esenciales bajo propiedad patentada. Sin embargo, estos son comunes en una gran variedad de otras industrias, incluso donde existen restricciones tecnológicas, abundan los sustitutos cercanos (Ball, 2006)

Los cambios tecnológicos han influido en todo el proceso de construcción, desde el diseño, donde las soluciones informáticas han permitido reducir tiempos y costos en la elaboración de planos y modelos. Asimismo, en la gestión del proceso mediante software de administración de proyectos. Los desarrollos en materiales de construcción han permitido asimismo reducir tiempos y costos, cambiar prácticas y transformar ocupaciones tradicionales. Nuevas maquinarias y herramientas han reducido el número total de trabajadores, o han reducido las exigencias físicas del mismo permitiendo de paso, el ingreso de mujeres. Asimismo, se ha mejorado sustancialmente la gestión de seguridad en el trabajo.

Al mismo tiempo, estos procesos han afectado la estructura de organización tradicional de la industria de la construcción en dos aspectos fundamentales. Como hemos visto, la fuerza laboral en la industria de la construcción puede dividirse en dos grandes grupos. Por un lado, un trabajador general, que se encarga de operaciones sencillas en donde es fundamental el uso de fuerza física. Por otro, un amplio conjunto de actividades altamente especializadas (electricista, ebanista, carpintero, pintor, etc.) y que requieren conocimientos y competencias diferenciadas (Cremers, 2016b).

Podemos señalar algunos impactos de la incorporación de nuevas tecnologías en la industria de la construcción. En primer lugar, se nivelan los requisitos de habilidades de las actividades en la industria. Tanto en los oficios que exigen habilidades de destreza (que un trabajador adquiere con talento, dedicación y tiempo), donde los nuevos materiales estandarizados,

herramientas y soluciones de ingeniería permiten reducir el tiempo necesario para adquirir destreza y experiencia; como en las tareas que requieren trabajadores no calificados, donde nuevas herramientas son incorporadas y por lo tanto se exigen mayores habilidades que las propias de una mano de obra no calificada. De esta manera, en los dos extremos de complejidad de las ocupaciones, las nuevas tecnologías han significado un acercamiento de las diferencias de habilidades entre los trabajadores más calificados y los no calificados. En segundo lugar, se ha creado una mayor demanda de especialidades que antes estaban muy acotadas a obras de determinada envergadura y especialidad, pero ahora son más generales, como operadores de montacargas, constructores de estructuras de metal, colocadores de bloques de concreto, pintores de pulverización, soldadores especializados, entre otros. En tercer lugar, ha significado un cambio en el perfil general del trabajador de construcción que ahora debe operar en una industria tecnificada por lo que ya no puede ser simplemente mano de obra no calificada (Thieblot, 2002).

Esto ha supuesto nuevas exigencias en materia de formación. Tradicionalmente, el proceso de aprendizaje se desarrollaba en la propia obra, y si bien, en muchos países aún es así; la tendencia es que exista una mayor oferta de capacitación técnica orientada a la construcción ya sea desde el sector público como privado. El problema consiste en encontrar mecanismos para dar participación a los contratistas y a los intermediarios laborales en programas de formación que permitan atender la creciente demanda de mano de obra calificada y aumentar el nivel general de calificaciones (OIT 2001, pág. 45). En cuarto lugar, se ha desarrollado una gran variedad de nuevas certificaciones laborales y categorías de trabajos de construcción semicalificados que no estaban representados por sindicatos cuando los sindicatos establecieron la estructura laboral que predominó en la industria durante muchos años.

La consecuencia es la trampa de una baja calificación, donde las firmas no crean puestos de trabajo que requieren altas calificaciones porque no pueden encontrar trabajadores calificados y los trabajadores no invierten en la adquisición de calificaciones porque no pueden encontrar puestos de trabajo que demanden altas calificaciones. (Schneider y Karcher, 2012, p. 15)

Todo parece indicar que el antiguo modelo de relaciones laborales que tiene a un sindicato como actor central se encuentra seriamente cuestionado. La idea de que, en su mayoría, las labores de construcción pueden ser realizadas por oficiales capacitados con el apoyo de trabajadores comunes que no usan herramientas y un número limitado de aprendices de un número definido de especialidades es cada vez más difícil de mantener (Thieblot 2002).

En general, podemos resumir el conjunto de cambios como un proceso de concentración en el nivel superior y de fragmentación en el nivel inferior de la industria de la construcción. Por un lado, las corporaciones que dominan el sector están delegando la gestión directa de las obras y el control de los trabajadores de la construcción. Hay una nueva división de responsabilidades donde la empresa general asume las labores de gestión y el soporte administrativo; mientras que un amplio conjunto de pequeñas empresas subcontratistas asumen la responsabilidad directa del desarrollo de los proyectos (OIT 2001).

Relaciones laborales en la industria de la construcción

En este contexto resulta pertinente observar los cambios operados en las relaciones laborales en la industria de la construcción. Como hemos señalado antes, las mismas se desarrollaron a partir de preocupaciones compartidas entre empresarios y trabajadores; como, por ejemplo, la responsabilidad en el ámbito social en la cadena de producción, la coordinación de la salud y la seguridad en la obra, el cumplimiento de los acuerdos pactados, las previsiones de jubilación, entre otros temas que van más allá de la discusión sobre remuneraciones y acceso al empleo.

A partir de esta agenda amplia se han construido mecanismos de cooperación garantizados por el convenio colectivo (Cremers, 2005).

De esta manera, el diálogo social y la negociación colectiva tienen un rol importante en la industria de la construcción debido a las particularidades específicas de la misma.

Multi-employer collective bargaining has a long tradition within the European construction industry because of the fierce competition at domestic level between the many small forms within the industry. In general terms this provides an incentive to institute such regulation with particular benefits for small and medium sized companies. Multi-employer bargaining takes wages out of competition and increases the likelihood that forms, especially small forms, will play by the same rules. (Druker y Croucher, 2000, p. 700)

Sin embargo, a partir de los noventa, los cambios descritos anteriormente han tenido un impacto negativo en las relaciones laborales y específicamente en la acción colectiva de los trabajadores del sector. El incremento de la flexibilidad, así como la externalización e intermediación laboral han aumentado la necesidad de la acción colectiva, pero, al mismo tiempo, limitan las posibilidades de llevarla a cabo. Así, la negociación colectiva se ha visto debilitada en todas partes, y los convenios colectivos, cuando logran establecerse, tienen una limitada cobertura en la fuerza de trabajo.

Debido a esto, en muchos países se ha establecido “un sistema de salarios de dos niveles, por el cual el núcleo central de trabajadores recibe tanto salarios como prestaciones suplementarias bastante más elevadas que el resto de la fuerza de trabajo” (OIT, 2001, p. 35).

Esto ocurre así porque el sector de trabajadores que accede a la industria mediante empresas subcontratistas generalmente no dispone de la protección del sindicato y sus remuneraciones están definidas por el mercado. Ello determina un mayor rango de dispersión en función de las fluctuaciones cíclicas de la industria y de la demanda de mano de obra (OIT 2001).

Se registra así una situación similar a otras industrias, donde se establecen mercados laborales duales, donde coexisten un sector minoritario que accede a empleos tecnificados con garantías laborales y mejores remuneraciones, junto a otro sector mayoritario que se desenvuelve en crecientes niveles de precariedad laboral.

Un efecto de la creciente precariedad laboral de la industria de la construcción es el deterioro de la imagen pública entre los sectores industriales. La industria de la construcción aparece como una actividad sucia, peligrosa, aburrida y ambientalmente insensible (Ball, 2006, 2015; Berntsen, 2016; Cremers, 2016a; del Águila, 2018).

Para Joyce (2002) la industria de la construcción registra la mayor tasa de incidentes de accidentes mortales y lesiones graves que las otras industrias. A pesar de los procesos tecnificados, los niveles de incertidumbre con respecto al tiempo de entrega, rentabilidad y estándares de calidad son muy altos. Asimismo, recibe críticas por el alto impacto ecológico de muchas obras de infraestructura y las pocas alternativas para reducir dicha huella.

Un tema relevante es también, la vinculación entre la industria de la construcción y prácticas de corrupción corporativa. En general, por los presupuestos que supone; la articulación entre financiamiento público y gestión privada; el empleo de mano de obra poco calificada; la temporalidad de las obras y las dificultades de una fiscalización permanente, han hecho de la industria de la construcción, un espacio particularmente sensible a prácticas ilegales. Esta situación perjudica más la imagen del sector (Razak Bin Ibrahim et al., 2010).

1.2 Las “Relaciones Laborales” como un campo de estudio autónomo

El estudio de las relaciones laborales ha atravesado diferentes periodos y etapas. Luego de varias décadas en donde predominaba el enfoque del *Human Resource Management* con una visión en donde el conflicto es un fenómeno externo; se han desarrollado diversos campos de estudio que ponen a los trabajadores en el centro de los temas: estudios sobre trabajadores migrantes; discriminación por género; en sectores con alta tecnología; trabajo emocional y diversos aspectos que nos permiten construir una visión más completa de las relaciones laborales (Atzeni, 2014).

En las sociedades con una economía capitalista de mercado existen arreglos de normas institucionalizadas que estructuran los procesos entre mano de obra y puestos de trabajo (demanda y oferta) (Pries, 2000, p. 518). Estos acuerdos normativos buscan ordenar y regular en el tiempo, las relaciones entre empresarios y trabajadores, por lo que, en última instancia, dichas normas de explican a partir de los procesos de organización del trabajo. El proceso de transición del fordismo a los nuevos modos descritos en las líneas de arriba ha afectado la consistencia de estos.

Es por eso que Hayter (2015) se pregunta:

Es en este contexto en el que nos hacemos preguntas sobre el futuro incierto de las relaciones laborales. ¿Las instituciones han quedado desfasadas? ¿Son ya una mera reliquia de una edad de oro que analizar en un ensayo histórico? ¿Los nuevos modos de comunicación, organización y movilización han eclipsado a las organizaciones basadas en la afiliación? ¿Existe un desfase fundamental entre las instituciones de relaciones laborales y nuestros problemas laborales actuales? ¿El trabajo y los trabajadores han cambiado hasta tal punto que las instituciones creadas para darles voz y representación son ahora obsoletas? (Hayter, 2015, p. 3)

Podemos identificar tres características que distinguen a las relaciones laborales de otras formas de interacción humana. Una primera es su *indeterminación* en tanto, las relaciones entre empresarios y trabajadores suponen un intercambio en donde una parte entrega dinero y la otra no entrega bienes concretos sino la capacidad de proveer algo que el empleador requiere, aquello que la perspectiva marxista denomina, “fuerza de trabajo”. Un segundo elemento, es que se trata de una relación *desigual*. A diferencia de otros contratos en la vida social, en las relaciones laborales, los trabajadores no disponen realmente de una plena libertad sobre la decisión de ser empleados o no. La necesidad de proveer a sus familias y a sí mismos es una limitante fundamental. Por otro lado, los empleadores disponen de una amplia variedad de recursos y la posibilidad de reemplazar a los empleados por otros empleados o por mejoras tecnológicas. Un tercer elemento que se deriva de los anteriores es el carácter *dinámico* de las relaciones en tanto oscila entre periodos de conflicto y de cooperación (Colling y Terry, 2010).

La conformación de estos conceptos ha ido en paralelo al desarrollo del pensamiento social, es decir, a las primeras teorías que en la modernidad tratan de entender las relaciones entre individuo y sociedad. Como señala Giddens (1988) las preocupaciones de Durkheim, Marx y Weber abordan el trabajo a partir de la transición de la sociedad tradicional a una economía capitalista y los supuestos que implica dicha transformación. Se trata de una trayectoria conceptual que parte de la noción del “trabajo” y de identificar a los sujetos sociales que operan en dicha relación hasta los tiempos actuales cuando luego de una revolución tecnológica industrial, las “relaciones laborales” se entienden como un campo de estudio académico autónomo y definido (Giddens, 1988).

En primer lugar, la mirada de Durkheim es optimista. Supone una sociedad que funciona de manera armónica en donde los conflictos son entendidos como anomalías, es decir

irregularidades producto de un mal funcionamiento de la maquinaria social. En la división del trabajo identifica estas anomalías y las explica por la ausencia de regulación moral y jurídica de la vida económica en procesos de transición. Para Durkheim, el aspecto principal de las relaciones laborales es la solidaridad en la organización empresarial, así como en el orden económico. De allí la importancia al sentimiento de pertenencia a la comunidad corporativa como elemento central para garantizar la armonía social. Estos aportes como podemos entender serán luego utilizados por diferentes corrientes de la gestión en recursos humanos (Giddens, 1988).

Los aportes de Marx son mucho más amplios para entender la lógica de funcionamiento de las relaciones laborales. De dichos aportes queremos subrayar uno que nos parece central. Marx identifica la particularidad del contrato laboral, al establecer el concepto de “fuerza de trabajo” entendido como una potencialidad que es distinta y diferente al trabajo concreto. De esta manera, define un enfoque de las relaciones laborales en donde capital y trabajo se relacionan a partir de la compra y venta de fuerza de trabajo. En el proceso de trabajo donde se desarrolla dicho intercambio, se expresan las subjetividades de los trabajadores y se desarrolla el conflicto por el control de dicho proceso (Baronian, 2013; Giddens, 1988; Marx, 2006)

El principal aporte de Max Weber es la centralidad de la racionalidad instrumental, es decir, una racionalidad de medios y fines. El enfoque weberiano asume la modernidad como el predominio de la racionalidad instrumental en los diversos ámbitos de la vida social. De esta manera, es posible dar sentido y explicación a las acciones de los individuos. A partir de allí, la racionalidad instrumental construye instituciones objetivadas que en el caso de las relaciones laborales se convierten en un orden burocrático (Fernández, 2003; Giddens, 1988). La administración empresarial weberiana es un orden normado basado en una organización racional donde los supervisores se limitan a vigilar el cumplimiento de las normas. Los conflictos existen, pero se reducen a la inadecuación de los sujetos a las normas establecidas. El aporte de Weber permite establecer la importancia de la administración burocrática en las relaciones laborales entendida como un sistema de normas que definen un sentido y un espacio de actuación para los actores (Celis, 2003). A partir de aquí, la importancia de lo “institucional” será central para el estudio de las relaciones laborales.

La teoría de las “relaciones industriales” (Industrial Relations)

Luego aparecen las primeras escuelas que estudian las relaciones laborales como un campo autónomo del conocimiento. Se trata de las corrientes institucionalistas que van a desarrollar el concepto de “Industrial Relations” (relaciones industriales) como disciplina científica.

Los inicios de este concepto pueden ubicarse en la década de los años treinta del siglo pasado, cuando se registra una creciente legislación laboral y los primeros pasos del denominado *New Deal* en EE. UU. y en Europa, Estado de bienestar conformado en la segunda postguerra. Se trata de una nueva forma social que Castel ha denominado “la sociedad salarial” (Castel, 2006).

El campo de estudio que el concepto de *Relaciones industriales* busca abordar es el análisis de las relaciones entre trabajadores organizados y empresas. Lo nuevo aquí es el reconocimiento mutuo de ambos grupos como agentes en un espacio regulado por normas, es decir, instituciones. La organización de los trabajadores reconocida generalmente es el sindicato y del otro lado se encuentran los empresarios. “Los sindicatos han sido actores de estos procesos, junto a los actores empresariales y gubernamentales” (Lucena, 1999, p. 88).

Los autores que inician una reflexión de estos procesos de manera sistemática son los esposos Sydney (1859-1947) y Beatrice Webb (1858-1943) quienes establecen un campo de estudio

autónomo con respecto a una teoría social a diferencia de los autores clásicos que hemos visto. También debemos señalar a John R. Commons y su trabajo sobre las causas y soluciones al «problema del trabajo» en los Estados Unidos (Burchill, 1997; De la Garza, 2005b; Hyman, 1989).

Los estudios de los Webb identifican a los capitalistas y sus ejecutivos, a los trabajadores y a los consumidores como los actores de las relaciones laborales. Ponen énfasis en el papel de los sindicatos en un Estado moderno, precisamente, son quienes acuñan el concepto de *collective bargaining* (negociación colectiva) y su rol como institución mediante la cual los trabajadores organizados pueden equilibrar la desigual distribución de poder en las relaciones de trabajo. De esta forma, es posible establecer niveles salariales mínimos y jornadas horarias que mantenían los salarios y las condiciones de trabajo en determinado nivel. De esta manera se brinda protección a los trabajadores de algunos efectos negativos de la competencia (Hayter, 2015).

De manera perspicaz, además notan que la negociación colectiva por rama de actividad era un mecanismo eficaz para lograr «compromisos continuos» con efectos estabilizadores en el sector donde se desarrolla, así como para la economía del país.

Los Webb identifican tres métodos para el establecimiento de normas laborales que ayuden al proceso de democratización en el sistema productivo. En primer lugar, la regulación sindical unilateral que inicialmente va a permitir la creación y administración de sistemas de seguros mutuos para brindar protección en caso de accidentes o desempleo; luego tenemos la negociación colectiva que permite un nivel de control de las condiciones de empleo y de trabajo para los trabajadores afiliados y finalmente, la regulación legal, que permite asegurar la generalización de las reglas (García Calavia, 2005).

Sin embargo, el aporte de los Webb tenía límites:

Contrariamente a lo que pensaban los Webb, las negociaciones no son reducibles a relaciones o tratos de mercado. O, dicho de otra manera, no deben ser aprehendidas únicamente a través de la lógica económica, ya que la producción de reglas resulta asimismo de la confrontación de organizaciones que poseen ideologías diferentes y que incluso tienen que administrar intereses heterogéneos en su interior. La negociación colectiva remite así, también, a otras lógicas, la institucional, la política (p. 23).

Se trata de tensiones institucionales que se producen a partir de la relación entre orden institucional e intereses económicos. Los conflictos resultan así cada vez más consustanciales al sistema de relaciones laborales. El aporte de Elton Mayo (Bruce, 2006) incorpora mediante los estudios de Hawthorne mayores dimensiones a las relaciones laborales. Mediante una serie de experimentos -Mayo asume tradiciones antropológicas y etnográficas- va demostrando que las conductas, respuestas y motivaciones de los trabajadores no son homogéneas ni únicamente económicas. El reconocimiento de factores psicológicos y culturales va a enriquecer el campo de estudio de las relaciones laborales. De esta manera, el Movimiento de Relaciones Humanas establecido a partir del trabajo de Mayo identifica y reconoce un amplio conjunto de diferencias entre los trabajadores. No se trata de grupos completamente homogéneos que pueden ser reducidos a una racionalidad económica. Elementos como los grupos informales y los liderazgos son incorporados al análisis de lo que ocurre en la planta de trabajo (García Calavia, 2005).

La Escuela del “institucionalismo”

Las críticas a la visión economicista de las relaciones laborales tienen también otra fuente en la denominada Escuela de Wisconsin que otorga un rol central a las instituciones sociales que

operan en el mundo del trabajo. El institucionalismo, así denominado surge en Estados Unidos a finales del siglo XIX y representa otra vertiente crítica a la visión reduccionista centrada en la economía y el individualismo metodológico (De la Garza, 2005a).

La crítica institucionalista apuntaba tanto a las teorías psicológicas como a las miradas centradas en la racionalidad economicista. Esta perspectiva da énfasis a los arreglos institucionales, es decir, a acuerdos formales entre los individuos que adquieren el carácter de normas reguladoras de las acciones. Los acuerdos institucionales permiten que los sujetos sociales desarrollen líneas de acción dentro y entre empresas, así como los cambios remunerativos (Celis Ospina, 2008).

De los diferentes arreglos institucionales que se establecen entre trabajadores y empleadores el más importante es el convenio colectivo de trabajo. Al mismo tiempo, el convenio es fuente de nuevas regulaciones dentro y fuera del centro laboral. Se generan normas que van a constituir nuevas realidades tanto para trabajadores como empresarios. La centralidad del convenio se basa en los fundamentos jurídicos del derecho laboral. La negociación colectiva representa un acuerdo sobre el conflicto de intereses entre capital y trabajo. En el proceso de construcción de los arreglos institucionales se desarrolla además la constitución de los actores sociales que son parte de dichos acuerdos.

Esta perspectiva, se alimenta de diferentes disciplinas entre ellas la historia, la sociología y el derecho. Se estudian principalmente a los sindicatos y los acuerdos que establecen, destacando la negociación colectiva. Como señala García Calavia:

Así pues, una serie de rasgos caracterizan estos primeros trabajos: por un lado, una revuelta contra la esterilidad de la teoría económica clásica para tratar problemas del trabajo y, por otro, una voluntad reformadora que se esfuerza en legitimar el sindicalismo y proponer algunas reformas sociales, pero también el deseo de construir una teoría del movimiento sindical alternativa a la del marxismo. (García Calavia, 2005, p. 15)

Las normas institucionales son producto de las prácticas sociales desarrolladas por los trabajadores y empresarios en su búsqueda por darles sentido, es decir, regular sus propias actividades y especialmente procesos los conflictos de intereses. Los institucionalistas reconocen que las normas no son todas iguales, pues se generan en diferentes niveles y resultan de diferentes tipos. Colling y Terry identifican normas de gestión (managerial) y de mercado (market).

Distinctions can be drawn between *managerial* and *market* relations, for example. Rules of the first kind govern the prerogatives of the actors and the ways in which these can be used legitimately. They may confirm the power of managers to make decisions on how production should be organized, while offering some assurances to employees that this control will be implemented with respect and consideration for the interests of employees. Those rules concerned with market relations will stipulate relative rewards available to workers engaged in different tasks. (Colling y Terry, 2010, p. 9)

La articulación y equilibrio entre las normas de gestión y las de mercado es parte de un proceso que tiene correspondencia en la negociación colectiva pero que la trasciende. O visto desde otra perspectiva, el desarrollo histórico de la negociación colectiva es precisamente el proceso por el cual se ha ido trasladando la generación de estas normas del espacio privado gerencial al espacio colectivo del acuerdo conjunto.

El “Sistema de Relaciones Laborales” de Dunlop

Los desarrollos del campo de las relaciones laborales en este punto han estado influenciados por perspectivas centradas en la economía, pero también en la psicología, sociología y la historia. El derecho laboral representa una fuente conceptual para identificar actores y procesos, así como el punto final de las normas y arreglos institucionales.

Luego tenemos el aporte desarrollado por Dunlop y el “sistema de relaciones laborales” (Dunlop, 1993; Ghiotto, 2015) que proviene del marco teórico funcionalista parsoniano. Desde este enfoque, la sociedad está compuesta por diferentes sistemas, como, por ejemplo, el sistema político o el sistema económico. En este último se ubica el subsistema de relaciones laborales, que a su vez está compuesto por la articulación de cuatro elementos: contexto, actores, ideología y normas.

El contexto está conformado por tres elementos: el nivel tecnológico en las unidades productivas de las empresas (tecnológico); las características o particularidades del mercado (económico-financiero); y la distribución del poder legítimo en la comunidad laboral y la sociedad (político-jurídico). El conjunto de actores comprende a los empresarios y sus organizaciones gremiales; a los trabajadores y los sindicatos; a los funcionarios, organismos estatales y organizaciones privadas todos ellos especializados en temas laborales (Dunlop, 1993).

La ideología hace referencia al conjunto de discursos, símbolos, creencias e ideas que señalan los roles de cada actor, los lugares que ocupan en el espacio de las relaciones laborales. Se trata de un cuerpo compartido de ideas que permite la integración de las diferencias. La interacción de estos tres componentes va a tener como producto, un conjunto de reglas y normas que regulan el funcionamiento del sistema de relaciones laborales en el ámbito de la unidad productiva como en la comunidad laboral.

El proceso de producción de normas permite identificar diferentes ámbitos de experiencia. En primer lugar, las relaciones dentro de una unidad productiva, empresa o industria dentro de un país. En segundo lugar, las relaciones laborales dentro de un país y en tercer lugar, las relaciones laborales a lo largo del desarrollo económico (García Calavia, 2005, p. 18)

El sistema de relaciones laborales de Dunlop (1993) supone una perspectiva funcionalista, en donde el sistema se explica y justifica por un conjunto de funciones que cumple. Las mismas que podemos agruparlas en:

- **Función adaptativa:** que cumple al establecer normas y reglas que armonizan la relación entre las acciones de los actores y los diferentes contextos.
- **Función ordenadora:** que permite establecer jerarquías en los centros de trabajo para mantener la continuidad y supervivencia del sistema.
- **Función integradora:** que construye un espacio común a partir de entendimientos compartidos entre los diferentes actores.
- **Función reguladora:** que permite a través de los expertos de cada grupo controlar las tensiones y el orden en el sistema (Dunlop, 1993).

A partir de lo anterior podemos señalar cuatro aportes principales del sistema de relaciones laborales diseñado por Dunlop. En primer lugar, frente a la tradición taylorista o a la escuela de Elton Mayo que en última instancia están motivadas por una preocupación en el incremento de la productividad, Dunlop parte de una preocupación por explicar los mecanismos por los cuales funcionan las relaciones laborales de allí el rol que adquiere en su modelo, la formación de normas y reglas. En segundo lugar, la incorporación de los tres niveles de contextos (tecnológico, económico-financiero y político-jurídico) permite salir de enfoques cerrados en el espacio de la empresa. La empresa así deja de ser una unidad que se explica por sí misma y que no requiere de una ubicación en un espacio mayor. En tercer lugar, incorpora a los

sindicatos y a los gremios empresariales como organizaciones con intereses grupales autónomos y diferentes a la simple suma de intereses individuales. En cuarto lugar, por lo anterior, permite a partir de investigaciones comparadas, la construcción de una perspectiva supranacional de los estudios en relaciones laborales (García Calavia, 2005, p. 20).

De manera similar, podemos señalar algunas limitaciones o críticas que ha recibido el modelo de Dunlop. Como explica Kaufman (2004) se trata de una perspectiva funcionalista en donde - de manera similar a la teoría de la acción social de Parsons- el conflicto es entendido como un “mal funcionamiento”; es algo externo, irregular y anómalo. Así, el sentido del sistema de relaciones laborales está orientado *per se* al sustento de la estabilidad y el orden. Los conflictos en el subsistema de relaciones laborales para Dunlop no son intrínsecos y frente a ellos -como señala Hyman-, el sentido de las normas y reglas es contener y controlar los conflictos, antes que entender los procesos por los cuales se originan dichos conflictos.

Esto permite a Hyman (1981) cuestionar los supuestos ideológicos sobre los que se apoya el modelo de Dunlop. En la medida que no permite cuestionar la estructura de propiedad privada de las empresas como fuente de conflictos laborales señalando que dicha estructura está fuera del sistema de relaciones laborales.

Dunlop evade la respuesta aludiendo que dicha estructura es externa al estudio de las relaciones industriales que únicamente deben preocuparse de cómo los empresarios y sus asociaciones, los trabajadores y sus sindicatos y otras instituciones afrontan tales conflictos mediante reglas (García Calavia, 2005, p. 21)

La crítica de Hyman es parte de la perspectiva marxista en las relaciones laborales y es lo que vamos a presentar a continuación.

La perspectiva marxista en las relaciones laborales

A partir de los años setenta en parte por el contexto social y político en Europa y Estados Unidos, los estudios del nuevo campo de "relaciones industriales" empiezan a ser vistos desde una perspectiva marxista. Los aportes más importantes provienen de Hyman (1981) y Braverman (1987). Este último recupera la concepción marxista del proceso productivo entendido como la articulación de dos procesos diferenciados. Por un lado, el proceso de trabajo y por otro, el proceso de valorización. Esta articulación requiere el control del obrero en el proceso de trabajo para hacer viable la valorización de las mercancías. Braverman va a estudiar el capitalismo monopolista en donde concluye “que la descualificación es la forma de control del capital y la pérdida de control de los obreros sobre su trabajo” (Celis Ospina, 2008, p. 102).

Asimismo, hay dos conceptos que Braverman propone y que resultan útiles: “*conflicto estructurado*”, es decir, las relaciones entre capitalistas y trabajadores suponen un proceso de permanente estructuración del conflicto. El conflicto es inherente al sistema, estableciéndose en base a relaciones de fuerza, acciones, discursos, creencias por lo que cada conflicto toma diferente forma. Un segundo concepto es el de “*orden negociado*”. Un proceso negociado de orden implica un conjunto de arreglos que van más allá de la negociación colectiva formal; comprendiendo los procesos de trabajo y las acciones que los actores realizan en dichos procesos (De la Garza, 2000, 2006).

Hasta ese momento el estudio de las relaciones laborales comprendía la articulación entre agencia y estructura mediada por el ámbito institucional. La perspectiva de Taylor (y también de Elton Mayo) ponía énfasis en la agencia desde un enfoque metodológicamente individualista. La respuesta inmediata a este modelo provino de los institucionalistas que proponen la centralidad de las normas y los arreglos institucionales en el estudio de las relaciones laborales. Luego llega Dunlop que ubica a las relaciones laborales dentro del

“sistema económico”. De esta manera, lo estructural se constituye en el ámbito predominante de las relaciones laborales.

Es frente a este desarrollo de las relaciones laborales que Hyman (1981) desde una perspectiva marxista va a denotar algunos aspectos centrales como por ejemplo el control de las relaciones laborales. Hyman señala que el control supone la capacidad de definir roles, jerarquías, condiciones de trabajo y política de remuneraciones. En el modelo imperante los empresarios son los que detentan la potestad de controlar el proceso productivo.

En el modelo de Dunlop el control es garantía de estabilidad por esta razón las relaciones laborales aparecen como un escenario estático donde los acuerdos institucionales estructuran la realidad social. La perspectiva marxista por el contrario señala que las relaciones entre trabajadores y empresarios efectivamente producen normas y reglas a través de la negociación colectiva pero estos procesos son dinámicos. Es decir, la acción de los trabajadores promueve cambios continuos. El carácter dinámico de las relaciones laborales se explica además porque para la perspectiva marxista el conflicto no es un elemento externo o ajeno a las relaciones laborales. El énfasis que pone Hyman en incorporar las relaciones de propiedad privada sirve para constatar la existencia de contradicciones intrínsecas a partir de intereses económicos opuestos entre trabajadores y empresarios. De esta manera en el modelo marxista adquiere mucha importancia la acción organizada de los trabajadores ya sea para alcanzar acuerdos formales, pero también en la interacción cotidiana dentro de las empresas.

El otro aporte que se desprende del anterior es el carácter del conflicto en las relaciones laborales. Como hemos visto, para Dunlop, se trata de disonancias que provienen de un mal funcionamiento. La perspectiva de Hyman es radicalmente diferente. El conflicto resulta consustancial a las relaciones laborales.

Una negociación seria supone la amenaza abierta o implícita de acción colectiva, la movilización de la fuerza de los afiliados, si no se llega a un acuerdo satisfactorio. Las huelgas y acciones semejantes son un arma vital de la clase obrera en la tarea de lograr sus objetivos laborales. Las distintas formas de rechazo a continuar las relaciones normales de subordinación a la dirección (y la producción normal de excedente económico para el empleador) son decisivas para mejorar su posición. Las huelgas, y la amplia gama de otras clases de acción reivindicativa, son una demostración ineludible del antagonismo hacia el capital que es el origen fundamental de la función de los sindicatos. De ahí que sea del todo correcto considerar que el conflicto laboral es la realidad básica de las relaciones industriales (Hyman, 1981, p. 210)

Como hemos visto los procesos de cambio y de conflicto resultan inseparables de las relaciones laborales. Como un desarrollo de esta perspectiva el aporte de Braverman va a poner énfasis en primer lugar en los procesos de gestión y administración de las empresas. Asimismo, va a señalar el carácter de clase de la función gerencial. En tercer lugar, señala la relación existente entre las crisis económicas dentro del capitalismo y las dificultades de los arreglos institucionales en el marco de las relaciones laborales.

En términos generales la perspectiva marxista problematiza una serie de supuestos que los modelos anteriores asumían de manera acrítica, como el sistema de jerarquías, la distribución del poder intra-empresa y los factores que originan los conflictos. Al mismo tiempo incorpora en el estudio de las relaciones laborales a la estructura social, el régimen de propiedad, la dinámica de acumulación y la correlación de fuerzas entre los actores. De esta manera, las relaciones laborales adquieren una dimensión histórica (García Calavia, 2005, p. 29).

Otros aportes teóricos

Como hemos visto el tema del conflicto resulta central en el estudio de las relaciones laborales. Algunas perspectivas en las últimas décadas han incorporado nuevos enfoques al campo de las relaciones laborales. De ellas cabe destacar los aportes de Anselm Strauss -que es más conocido por sus aportes a la metodología cualitativa de investigación desde la *Grounded Theory* (teoría fundamentada en los datos)- a partir de sus estudios en hospitales. Strauss (1985) propone estudiar a determinado tipo de instituciones en el mundo moderno como los hospitales, colegios y universidades como “órdenes”, por sus componentes corporativos. Se trata de centros de trabajo institucionalizados, es decir normados por un conjunto de reglas formales que buscan establecer un nivel de certidumbre y estabilidad para las personas que trabajan. Sin embargo, Strauss descubre que al mismo tiempo las personas de manera individual o en grupos desarrollan procesos continuos de negociación y ajuste de manera permanente, que van modificando los acuerdos previamente establecidos.

La propuesta de Strauss (1985) supone que todos los órdenes sociales son el resultado de acuerdos y negociaciones a partir de las relaciones entre personas y colectivos. Sin embargo, como han hecho notar otros autores, dichas negociaciones no se desarrollan de manera independiente, sino dentro de un contexto y de condiciones determinadas por la historia, el entorno, los recursos y los rasgos estructurales de la sociedad (García Calavia, 2005, p. 31).

Pero como hemos visto desde las escuelas anteriores, el conflicto es un componente central en las relaciones laborales. Las negociaciones suponen un conjunto de conflictos de diferente nivel. Para los marxistas como Hyman, las diferencias de propiedad entre empresarios y trabajadores es el núcleo de un conflicto principal.

Más recientemente, se ha incorporado el concepto de “*antagonismo estructurado*” para explicar un tipo de conflicto de interés que subyace en las relaciones laborales pero que no siempre se manifiesta. Se refiere a una dinámica donde factores contingentes presionan para que las partes actúen en cooperación (contexto político, crisis y auge económico, pactos partidarios) pero esto no supone la eliminación de las tensiones sino su latencia bajo la superficie hasta que en una crisis aparecen como factores de cambio (Colling y Terry, 2010, p. 8).

De esta manera, como señala García Calavia (2005), los conceptos de “*antagonismo estructurado*” y “*orden negociado*” resultan pertinentes y útiles para comprender los procesos de cambio y continuidad institucional. En el caso que estudiamos, nos permitirán explicar los diferentes cursos de acción colectiva tomados por los actores que estudiamos.

Hemos visto, como la disciplina se construye a partir de la relación entre los factores externos que podemos denominar de contexto, y los diferentes niveles de agencia de los actores. Para analizar los cursos de acción de los actores en el espacio de las relaciones laborales utilizaremos parte de la reflexión desarrollada por Kochan y el equipo del Instituto Tecnológico de Massachusetts bajo el nombre de “*decisiones estratégicas de los actores*” (Katz, Kochan y Colvin, 2015a; Kochan, 2003; Kochan, Katz y McKersie, 1993).

Desde esta perspectiva, el contexto es entendido como mercado de trabajo, niveles de tecnología, políticas laborales y económicas, cultural laboral y empresarial. A esto se incorporan las estrategias y las instituciones. Las instituciones procesan las diferentes estrategias que desarrollan los actores (empresarios, trabajadores, Estado). Para este enfoque, los sujetos disponen de mayor capacidad para elegir entre diferentes opciones y acordar la mejor estrategia (Kochan y Useem, 1992; López Pino, 2003).

De esta manera, las relaciones laborales de un determinado sector o país estarían definidas principalmente por las opciones estratégicas de los actores antes que por los condicionamientos del contexto. Ahora bien, la “*decisión estratégica*” señalada es el resultado

de la evaluación de los recursos con que cuentan trabajadores, empresarios y Estado; así como del nivel de información, conocimientos y espacios de comunicación entre sí. Las opciones estratégicas se desarrollan en tres niveles. El primero es el de la elaboración de políticas y estrategias a largo plazo; el segundo comprende los procesos de negociación colectiva y la elaboración de políticas de personal; el tercero alude a las relaciones en el centro de trabajo y entre los individuos y las organizaciones (Kochan et al., 1993; López Pino, 2002).

De esta manera, las diferentes explicaciones a los problemas de las relaciones laborales consideran, por un lado, al “antagonismo estructurado” donde el contexto y el conflicto son centrales y por otro, a las “opciones estratégicas” donde los actores disponen de capacidad para establecer sus cursos de acción de acuerdo con las circunstancias en que se encuentran. Entre ambos extremos, tenemos un conjunto de interacciones que se alimentan y retroalimentan entre sí. Aquí incorporamos el concepto de “órdenes negociados” para identificar a todos los acuerdos y negociaciones que se desarrollan entre los actores a nivel individual y colectivo. Acuerdos que en muchos casos logran cristalizar como instituciones. Con los elementos desarrollados podemos establecer una definición de relaciones laborales que sea útil para nuestra investigación.

Hacia una definición de las Relaciones laborales

Para establecer una definición que nos permita abordar el conjunto de relaciones que se desarrollan en la industria de la construcción y entre sus diferentes actores hemos revisado diferentes escuelas y teorías sobre relaciones laborales. Una primera constatación bastante evidente es que hay una variedad de enfoques y miradas teóricas diferentes por lo que no se trata de una disciplina construida a partir de consensos comunes. Como señala Villavicencio:

El sistema de relaciones industriales puede definirse como aquel construido a partir del surgimiento y configuración de las representaciones de trabajadores y de las relaciones entabladas entre estas y el Estado (y, en ese terreno, tenemos que decirlo, el análisis jurídico no es el predominante, sino que más bien hay un acercamiento interdisciplinario donde se combina el análisis jurídico, en menores dosis, con los enfoques económico, sociológico, político, psicológico, histórico) (Villavicencio Ríos, 2012, p. 553)

El mismo término de “relaciones industriales” (Industrial Relations) que es habitual en los países anglosajones es traducido como “Relaciones laborales” en América Latina. Al mismo tiempo, otros autores identifican el mismo campo como las relaciones de trabajo, relaciones de empleo, relaciones de mercado laboral o relación salarial (Hyman, 1981).

Una segunda observación es que la mayor parte de los autores y enfoques constata la existencia de diferencias en los objetivos, fines e intereses de los actores involucrados. Las diferencias pueden ser vistas como complementarias y no antagónicas, o por el contrario, como divergentes y antagónicas. A partir de estas diferencias, se derivan un conjunto de conflictos que pueden manifestarse como huelgas, movilizaciones, protestas públicas y otras formas de acción colectiva. Pero también, la alta rotación, el ausentismo, hurtos y trabajo a desgano pueden ser expresión del conflicto laboral (Hayter, 2015, p. 2).

De esta manera

el conflicto es un aspecto central del proceso de producción, y surge de la tensión y la disputa por recursos, poder, sentidos, status o cualquier otra categoría en la que los actores de las relaciones laborales no estén de acuerdo explícita o implícitamente, y comprensible, al poner en relación el significado que le asignan los actores de las relaciones laborales a una determinada interacción —de desacuerdo, tensión o

malestar— en un contexto definido por estructuras pertinentes a dicha interacción. (Celis Ospina, 2008, p. 155)

Una tercera constatación comprende a los componentes que conforman el escenario social que estudia la disciplina de las relaciones laborales. Tenemos a los empresarios, sus organizaciones, centros de estudio e investigación, equipos de profesionales y funcionarios; a los trabajadores, sindicatos, federaciones y confederaciones, ONGs y colectivos políticos; y al Estado, tanto en su rol normativo como proveedor de leyes como en su dimensión ejecutiva como actor interesado en desarrollar determinadas políticas públicas laborales (legislación laboral, la seguridad social, las instituciones sociolaborales y en las políticas de empleo y salarios) (p. 143).

Un cuarto punto precisa que las relaciones laborales se desarrollan, estructuran y organizan en diferentes niveles. Desde la unidad productiva hasta el conjunto de la empresa, pero también por sectores industriales o económicos y a la vez, en diferentes ámbitos geográficos. En todos estos niveles, encontramos los tres elementos fundamentales: contexto, actores y relaciones entre sí. La interacción del capital y el trabajo en la sociedad capitalista no está limitada a un ámbito determinado sino se desarrolla transversalmente y por ende, las relaciones de poder que de esta interacción se derivan (Celis Ospina, 2008, p. 150; Hyman, 2015).

Ahora vamos a presentar algunas definiciones ya establecidas. En primer lugar, para Lucena las relaciones laborales tienen como objetivo “administrar, interpretar y convivir diariamente en los procesos productivos, para lo cual las reglas guían la acción de los actores.” (Lucena, 1999, p. 88)

Esta escueta definición logra identificar dos de las ideas principales que hemos también identificado, el sentido regulador de las relaciones laborales y el rol central de los actores.

Una definición que va más allá es la de Bouzas para quien las relaciones laborales son:

(...) las que se establecen en el centro de trabajo, entre quienes prestan y quienes se benefician, controlan y dirigen la fuerza de trabajo. Los resultados del proceso productivo dependen directamente del desempeño de dichos actores. No se trata de ver solamente la conducta de los patrones y de los trabajadores en la idea tradicional, que de manera engañosa intenta distorsionar la visión de las relaciones laborales, bajo el supuesto de relaciones de mando inflexibles y únicas, sino de analizar también la participación de las gerencias, de los mandos medios, de los controladores de piso y de los empleados comunes. (Bouzas, 1994, p. 15)

Como vemos, Bouzas amplía los actores involucrados pero las relaciones laborales permanecen en el centro de trabajo. Ardiles tiene una mirada más amplia y compleja:

La expresión *relaciones laborales* se utiliza habitualmente para designar las prácticas y las reglas que estructuran las relaciones entre los asalariados, los empresarios y el Estado en diferentes ámbitos: dentro de una empresa, una rama de actividad, un territorio determinado o la economía en general. Estas relaciones pueden ser individuales o colectivas, de modo que los actores pueden estar directamente implicados o bien pueden relacionarse por medio de sus representantes (como pueden ser los grupos, los sindicatos de asalariados, las organizaciones empresariales o bien las instituciones del Estado). Asimismo, estas relaciones pueden ser informales y formales (acuerdos, convenios colectivos, reglamentos, leyes, etc.). (Martín Artiles, 2010, p. 153)

Ardiles identifica a los actores, los ámbitos y el carácter de las relaciones. A partir de los elementos anteriores podemos establecer que las relaciones laborales comprenden el conjunto de acciones individuales y colectivas que se establecen entre trabajadores, empresarios y Estado en todo ámbito laboral. Como señala Ermida:

En efecto, como se sabe, el sistema de relaciones laborales está compuesto por tres actores principales (las organizaciones de trabajadores, los empleadores y sus organizaciones y el gobierno), que se relacionan entre sí, de dos maneras: por el conflicto y por la negociación en sentido amplio o diálogo. (Ermida Uriarte, 2005)

De esta manera podemos definir que las relaciones laborales comprenden el intercambio contractual, es decir el contrato laboral individual, así como las relaciones sociales en el trabajo y las relaciones de poder. Por ende, comprenden los procesos de negociación colectiva y su esfera de influencia. Todo lo cual se encuentra mediado por las diferentes formas de cultura laboral, involucramiento e identidad social. Este conjunto de procesos si bien tiene su origen en el centro de trabajo, no se limita al mismo y desde allí se prolonga económica, sectorial, territorial e históricamente.

Como hemos visto, un elemento central en las relaciones laborales es el conflicto. Pero, el mismo no puede presentarse de manera abierta y si bien es estructural, no por eso deja de buscarse mecanismos para su resolución. El más importante y eficaz desarrollado en el mundo del trabajo ha sido la negociación colectiva. Y éste es el concepto que vamos a presentar a continuación.

1.3 La negociación colectiva como instrumento central en las relaciones laborales

Como hemos visto anteriormente, en el estudio de las instituciones que operan en las relaciones laborales tiene una importancia central la negociación colectiva, es decir, el conjunto de acuerdos que establecen trabajadores y empresarios y adquiere la forma de instrumento jurídico denominado “convenio colectivo”. Ahora vamos a analizar este importante concepto en las relaciones laborales.

Definición de negociación colectiva

La negociación colectiva es una institución compleja pues incorpora en sí diferentes dimensiones. Podemos acercarnos a ella desde el derecho laboral como un instrumento jurídico cuya expresión es el convenio colectivo. O desde la economía, donde aparece como un factor determinante en la constitución de las remuneraciones y del mercado laboral. También desde la sociología, para observar las estrategias de los actores que en ella participan.

Por ello, para entender su complejidad es necesario analizarla con una perspectiva interdisciplinaria. Empezamos desde el ámbito jurídico pues probablemente es allí donde se ha desarrollado una mayor reflexión acerca de esta institución.

Para esto, tomamos la definición que esboza Ermida:

Entendemos fundamentalmente la negociación colectiva, como el procedimiento que permite generar acuerdos y formalizar compromisos, que den respuesta a los distintos intereses de las partes, fijando formas equitativas para la distribución de las cargas y beneficios, y los derechos y obligaciones. (Frías Fernández, 2010, p. 52)

Se trata de un procedimiento que busca armonizar las diferencias de intereses existentes en las relaciones laborales y en este sentido, se trata de un mecanismo de “resolución de conflictos”. De esta manera, “La negociación colectiva, para establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, expresa el conflicto, pero tiene por meta el acuerdo” (p. 52).

Un elemento además es la relación que los estudiosos han encontrado entre la negociación colectiva y la democracia política. En ambos casos se trata de decisiones individuales que se instrumentalizan mediante una acción colectiva y tiene consecuencias también colectivas. La

orientación de ambas busca conjugar intereses contrapuestos en medio de una correlación de fuerzas desigual. De allí se desprende el concepto de “democracia industrial”

La negociación colectiva significa hoy día el medio de establecer la democracia industrial como condición esencial para la democracia política. Ciertamente, la negociación colectiva se concibe como una institución política destinada a regular las relaciones de poder entre las organizaciones en conflicto, siendo su finalidad, desde esta perspectiva, garantizar lo que se ha denominado la «paz industrial (Mercader Uguina, 2004, p. 116).

Esta visión optimista debe ser matizada por las diferentes mediaciones que atraviesan los procesos para establecer acuerdos. El conflicto que en las diferentes perspectivas estudiadas resulta estructural o central a las relaciones laborales, es regulado a través de los acuerdos establecidos en el convenio colectivo. Pero como sabemos, esto no necesariamente supone resultados equitativos para los dos lados de la negociación. En sentido estricto, supone la existencia de liderazgos representativos en los trabajadores y empresarios, capaces de priorizar el descontento y de elaborar propuestas razonables; asimismo, la existencia de canales institucionales y de funcionarios estatales competentes y finalmente, la voluntad de los actores para respetar los acuerdos alcanzados. Las dificultades y obstáculos no solamente operan en la ausencia de estos elementos, sino también en la distribución de poder social, el contexto económico, la situación política, la ubicación geográfica y la tradición histórica (Hyman, 1981, p. 215).

Objetivos y fines

A partir de lo anterior podemos sistematizar los objetivos y fines de la negociación colectiva. Se trata de un proceso que comprende los acuerdos que establecen los representantes de trabajadores y empresarios con el fin de:

- Iniciar una contratación colectiva.
- Revisar un convenio vigente.
- Modificar un convenio.
- Fijar las condiciones de trabajo y empleo.
- Exigir ciertas prestaciones económicas.
- Suspender o modificar contratos.
- Mejorar el diálogo social a nivel de empresa.
- Mejorar la productividad de la empresa.
- Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores.
- Regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores o lograr todos estos fines a la vez. (García Morales, 2011, pp. 199–200)

Un conjunto tan amplio de objetivos va a tener diferentes consecuencias en las relaciones laborales. Como hemos visto, los diferentes enfoques en el estudio de las relaciones laborales suponen también matices en los roles de los actores y los sentidos que asumen sus cursos de acción. De esta manera, el sentido de la negociación colectiva depende del modo que se entiende a la empresa en cada perspectiva teórica.

Ermida ha desarrollado una explicación que permite ampliar la visión acerca de la negociación colectiva y sus consecuencias. Parte de señalar dos concepciones de la empresa: una unitaria o

monista y otra pluralista o dualista. En la empresa monista, el único interés dominante y legítimo es el interés del propietario. No hay otros intereses legítimos, lo cual invalida la presencia y acción sindical. Como en los enfoques funcionalistas, el conflicto resulta un elemento extraño que debe ser evitado o remediado. Mientras que, el enfoque dualista asume que existe una diversidad de intereses en el ámbito de la empresa, entre los que destacan los intereses del propietario y el interés de los trabajadores. Para Ermida, en tanto los intereses son legítimos y divergentes, el conflicto resultante es parte consustancial a las relaciones laborales.

De aquí se desprende la necesidad de la negociación colectiva como alternativa al conflicto abierto y permanente. Con esto se refuerza la idea de la negociación colectiva como búsqueda de la armonía en el centro de trabajo. Por tanto, se constituye en un instrumento fundamental para cualquier política de relaciones industriales (Ermida Uriarte, 1996, p. 8).

Ermida (1996) señala, que esta relación se construye entre la negociación colectiva y la manera que se entiende a la empresa. Para entender el rol de la negociación colectiva en el sistema de relaciones laborales de un país debemos recuperar los dos conceptos desarrollados anteriormente: sistemas autónomos o autorregulados y sistemas reglamentaristas o intervencionistas.

En el primer caso, se trata de sistemas donde las relaciones entre trabajadores y empresarios se regulan mediante acuerdos entre las partes, especialmente mediante la negociación colectiva. La participación del Estado es mínima, lo cual supone que no se dictan leyes para normar la acción de los trabajadores, sindicato o huelga. Se trata del sistema que impera en Inglaterra, EEUU o Italia. En estos países, la negociación colectiva expresa la autonomía de las partes y se constituye en el instrumento fundamental para regular las relaciones laborales.

En los sistemas intervencionistas, por el contrario, el Estado dispone de una mayor intervención mediante leyes, reglamentos y laudos arbitrales para estructurar las relaciones laborales, pero también la conformación de los actores, las acciones que puedan desarrollar e incluso la solución a determinados conflictos. En este caso, la negociación colectiva no tiene un rol central pero no por eso menos importante, pues sigue siendo el mejor mecanismo para resolver los conflictos laborales.

Como señala Ermida:

Sin embargo, desde el consenso general, la utilidad de la negociación colectiva es incuestionable, tanto para regular las condiciones sustantivas de trabajo, modalizando los mínimos protegidos por ley en función de la realidad existente como para regular las relaciones pacíficas entre las partes, proponiendo vías de diálogo y de solución de conflictos. (Ermida Uriarte, 1996, p. 15)

El rol de la negociación colectiva se complementa desde una perspectiva sociológica que pone el acento en las estrategias de los actores para responder al conflicto y conducir los procesos de negociación colectiva. Para Hyman (1981), resulta claro que las diferencias en intereses suponen el conflicto, pero al mismo tiempo, los actores cuentan con recursos que son movilizados para salir airoso en las disputas. Esto supone entre otras cosas, identificar objetivos tácticos y establecer estrategias de acción colectiva para los procesos de negociación.

Sin embargo, la transición del conflicto laboral abierto a la negociación colectiva institucional no es automática ni inmediata. Como explica Hyman, el conflicto laboral se deriva de diferencias objetivas que parten del régimen de propiedad privada en las sociedades capitalistas. Una huelga, en este sentido es la expresión más o menos pura del conflicto de intereses entre trabajadores y empresarios. Sin embargo, el procedimiento de negociación colectiva que establecen trabajadores y empresarios está mediado por una serie de

instituciones y regulaciones. Los actores suprimen los aspectos más violentos del conflicto y son orientados a establecer estrategias de cooperación, o más precisamente, de “cooperación antagónica” (Hyman, 1981, p. 211).

Las estrategias de cooperación van a tener como resultados acuerdos. Los cuales tienen consecuencias con los indicadores económicos. Así, desde una mirada económica, podemos señalar que la negociación colectiva tiene un impacto en el mercado laboral. Esta relación depende del nivel de cobertura de la negociación (cantidad de trabajadores regulados por convenios); los niveles en que se desarrolla la misma (de empresa, sectorial o nacional); los contenidos de los convenios (más monetarios o no) y el papel del estado en el proceso (cumple un rol promotor o no).

De esta manera,

con la negociación colectiva no solo se fija la base salarial mínima, sino también normas de remuneración justa que garantizan que las competencias, las responsabilidades adicionales y, en particular, las condiciones y las horas de trabajo difíciles sean compensadas. Cuanto más inclusivos sean los convenios colectivos, mayor influencia tendrán en la distribución de los ingresos. (Bosch, 2015, p. 66)

Hemos mencionado que uno de los factores que incide en las consecuencias económicas de la negociación colectiva es el nivel en que se desarrolla la misma. En las siguientes líneas veremos que dichas consecuencias no son solamente económicas.

Niveles de la Negociación Colectiva y estructura negocial

La negociación colectiva se desarrolla en tres niveles de acuerdo con el ámbito donde se procesa. El primer nivel es el de la empresa, el segundo es a nivel de rama de actividad económica (de rama) y el tercer nivel es de ámbito nacional. Los niveles además configuran los actores que intervienen en el proceso. En el primer nivel participan el sindicato de una empresa y los respectivos empresarios. En el segundo nivel, intervienen federaciones sindicales o sindicatos sectoriales frente a una representación empresarial del sector. En el tercer nivel, los actores son confederaciones o federaciones nacionales y gremios empresariales nacionales (Calmfors y Driffill, 1988).

A partir de esta distribución, se han definido estructuras de negociación colectiva de acuerdo con el nivel predominante en cada país. En donde las negociaciones se desarrollan en el primer nivel, se denomina estructura descentralizada, pues las negociaciones no disponen de un centro articulador. Luego tenemos una estructura centralizada que supone negociaciones de ámbito nacional y entre ambas, una estructura centralización intermedia donde predominan los convenios a nivel de rama de actividad (Trajtemberg, Medwid y Senén González, 2010).

¿De qué depende que en un país se desarrolle un modelo descentralizado o centralizado? Podemos señalar que existen determinantes relacionados con factores económicos, jurídicos y políticos. El marco legislativo es uno de esos elementos, pero el mismo depende también de la distribución de las fuerzas sociales y del contexto político. Asimismo, intervienen las características sociales y culturales así como las motivaciones de los actores para determinar la estructura de la negociación colectiva en un país determinado (Trajtemberg et al., 2010).

La acción estatal resulta fundamental para determinar el nivel de negociación que se desarrolla en un país. Si el Estado no establece un marco normativo claro resulta más factible que la negociación se disperse en sindicatos de empresa, resultando difícil agrupar a los actores para negociar de manera conjunta (Senén González, Medwid y Trajtemberg, 2011)

Como vemos, la estructura de negociación colectiva tiene efectos en la densidad de las relaciones laborales. Diversos estudios han demostrado, que también incide en los resultados económicos.

En términos macroeconómicos, se ha demostrado que los mejores resultados los obtienen aquellos países que se encuentran en los extremos, es decir, los que tienen los niveles más altos de centralización y los que los tienen más bajos. La paz social, la respuesta coherente y conjunta al ciclo económico y la más equitativa distribución de la renta que genera la centralización de la negociación colectiva parecen generar externalidades capaces de superar a la ineficiencia de su ajuste de productividades. Mientras tanto, el ajuste entre productividad y salario, atribuible en teoría a esquemas de negociación descentralizada, genera buenos resultados en términos de progreso económico. Los países con mayores grados de desigualdad salarial son los que cuentan con esquemas de negociación más descentralizados (Mercader Uguina, 2004, pp. 117–118).

La estructura de la negociación colectiva esta relacionada con el mayor o menor número de trabajadores comprendidos por los convenios colectivos. Una mayor cobertura negocial supone un factor importante para incrementar el poder de los sindicatos, lo cual tiene un impacto en los resultados de las negociaciones colectivas. De esta manera, los actores van a orientar sus estrategias para mantener o cambiar de nivel pues esto les permite obtener mejores resultados.

Como señala Bosch, los convenios colectivos sectoriales resultan más inclusivos que los de empresa porque los acuerdos alcanzados se extienden también a todos los asalariados del sector, independientemente que dispongan de una representación sindical en su centro laboral o que la misma tenga menor poder de negociación (Bosch, 2015, p. 67). La negociación por rama permite la protección de colectivos minoritarios o postergados, como mujeres, trabajadores migrantes, trabajadores en pequeñas empresas, jóvenes en primer empleo o sin calificaciones técnicas. Al mismo tiempo permite establecer salarios mínimos sectoriales por encima de las regulaciones estatales.

A pesar de estas razones, con el incremento de la heterogeneidad de las empresas dentro de una industria o país, los costos para administrar una negociación por rama son mayores. Por esta razón, en muchos países europeos los sindicatos experimentan una mayor debilidad para coordinar exitosamente las negociaciones sectoriales y eventualmente prefieren enfocar su acción colectiva directamente en las empresas (Visser, Hayter y Gammarano, 2015) .

Los empresarios por su parte van a preferir negociar a nivel de empresa. Los argumentos para sostener esta posición señalan el mejor conocimiento de las partes que negocian sobre la realidad de su propio centro de trabajo, así como que los convenios de empresa reflejan mejor las reales condiciones existentes en la empresa.

Villavicencio lo explica mejor para el caso peruano y latinoamericano:

Resulta pertinente recordar que la ventaja de la negociación a nivel de empresa gira alrededor de una mayor cercanía al objeto de regulación, en tanto que las desventajas apuntan a su menor cobertura, mayor beligerancia y al hecho de que sólo se negocian condiciones de trabajo. Mientras que, en el caso de la negociación por rama, se señala como desventaja la mayor lejanía al objeto de regulación, y como ventajas que tiene una mayor cobertura y un consiguiente mayor poder negocial, una menor beligerancia y permite el tratamiento de otras materias vinculadas con el sector. Por cierto, hay que señalar también que mientras la desventaja de la negociación por rama puede ser superada por diversos mecanismos (franjas, negociación articulada, entre otros), los problemas de la negociación por empresa no tienen solución, mucho más en países donde el predominio de la micro y pequeña empresa vuelve inexistente el derecho

para la gran mayoría de trabajadores cuando se lo focaliza a tal nivel (Villavicencio Ríos, 2011, p. 220) .

Finalmente, la articulación de la negociación colectiva no se desarrolla solamente de manera vertical sino también horizontalmente. Los acuerdos alcanzados en una empresa líder de un sector van a desempeñar también una mayor influencia sobre las negociaciones de las demás empresas en el mismo sector. A la vez, los acuerdos sectoriales de una rama de actividad pueden incidir en sectores cercanos.

A estas relaciones se conoce como “coordinación de la negociación” a partir del trabajo de Traxler y Kittel que analizaron los convenios en 18 países de la OECD (Traxler y Kittel, 2000). La coordinación alude a dos elementos en los procesos de negociación. Por un lado, a los niveles de consenso que existen al interior de los colectivos negociales y entre sí. Por otro lado, comprende el impacto que tienen algunos acuerdos sobre otros procesos de negociación.

Los autores reconocen dos formas de coordinación. La *coordinación horizontal* se refiere a los mecanismos de sincronización de las demandas entre sindicatos de distintos sectores de actividad (inter-sindical). Mientras que, la *coordinación vertical* alude al procedimiento que permite normalizar las diferentes expectativas de aumento salarial de los trabajadores con lo que acuerdan los representantes sindicales del sector (intra-sindical). De esta manera, en el caso de la coordinación horizontal, los autores introducen el concepto de *Pattern Bargaining o negociación imitativa*. Es decir, el proceso por el cual los contenidos del convenio colectivo de uno de los sectores de actividad, o una empresa líder, son replicados por el resto de los sectores. (Trajtemberg et al., 2010, p. 14)

Como señalamos, la negociación colectiva es un elemento central en las relaciones laborales, por eso llama la atención las cifras que ilustran una constante caída del número de convenios colectivos en casi la totalidad de países, así como un conjunto de cambios en los contenidos negociales. Se trata de un efecto de la crisis del sindicalismo, que se viene discutiendo desde los años 70 en el ámbito académico, político y laboral.

Ahora vamos a analizar el modelo de relaciones laborales predominante en el país.

1.4 El modelo restrictivo de relaciones laborales en el Perú

Como señalamos, toca ahora analizar el modelo de relaciones laborales predominante en el país desde 1992 cuando el gobierno de Fujimori impulsa una reforma neoliberal.

Contexto político de la reforma neoliberal

El Perú de los años noventa era un país exhausto. Entre 1985 y 1990, el primer gobierno de Alan García había significado un desastre económico. Con una inflación acumulada de 2,178.482% buena parte del tejido social fue vulnerado seriamente. Sumado a esto teníamos en curso un conflicto armado interno que parecía incrementarse cada año.

La situación económica, así como la violencia afectaban las relaciones laborales en el país. Los empresarios enfrentaban serios problemas para mantener la producción y comercialización de sus productos en un mercado volátil y precario. Los trabajadores perdían cotidianamente capacidad adquisitiva y debían recurrir a huelgas para conseguir incrementos salariales. Al mismo tiempo, la inseguridad significaba mayores costos empresariales y la desmovilización de la protesta que era vista como aliada del terrorismo por las fuerzas del orden.

Cuando Fujimori llegó a la presidencia en 1990, encontró un país sumido en crisis económica (hiperinflación), política (pulverización de los partidos políticos y terrorismo) y social (proceso de desintegración). Cuando se fue en octubre del 2000, dejó al país en crisis económica (recesión y desempleo), política (corrupción del

gobierno), social (pobreza y exclusión) y moral (crisis de las reglas de comportamiento social). (Gonzales de Olarte, 2007, p. 15)

La grave situación peruana era el resultado del fracaso de la política “heterodoxa” del gobierno aprista pero también de otros fracasos previos.

Hacia 1978, habiéndose desatado la crisis de la deuda externa, en el Perú se comenzó a aplicar recurrentemente programas de ajuste y estabilización económica, los cuales, por su mal diseño o por la debilidad política de los sucesivos gobiernos, casi siempre fallaron en alcanzar sus objetivos. Los efectos de estos fallidos experimentos se han reflejado en el cambio de las propiedades tendenciales y cíclicas de los distintos precios y agregados macroeconómicos en el Perú, siendo probable que se haya dado un cambio estructural en la economía peruana a partir de esa época. (Terrones Silva y Calderón, 1993, p. 36)

En este contexto, aparece el candidato Fujimori. Un discreto rector universitario que ante el temor de las políticas de ajuste preconizadas por la derecha liberal y los continuos fracasos de la izquierda por establecer una propuesta unitaria y viable; aparece como una apuesta esperanzada. Una vez elegido, muy rápidamente Fujimori asume el programa de ajuste y lo anuncia el 11 de agosto de 1990. El desprestigio del sistema de partidos existente y el cansancio de una ciudadanía permiten que se aplique con un rechazo mínimo y más bien resignación.

Como señala la OIT, la década de 1990 estuvo caracterizada por la aplicación de un programa de estabilización que ha limitado la inversión nacional y el consumo de las familias, de esta manera se ha frenado el crecimiento y afectado el mercado de trabajo. (OIT, 2003, p. 14)

En 1990, ni los empresarios, ni los sindicatos ni el conjunto de la sociedad peruana, tenían una idea clara del impacto que tendrían los programas de ajuste estructural, la reforma del Estado y de la sociedad que Fujimori traía entre manos. De alguna manera, el gobierno de Fujimori es el final de un ciclo abierto por el gobierno de Velasco en 1968 cuando el régimen de dominación oligárquico entró en crisis terminal.

En términos generales, los cambios operados transformaron completamente el mundo del trabajo y lo articularon de una nueva manera a los procesos de globalización y mercado mundial en curso. Como en todo proceso social, se registraron tensiones, acuerdos y conflictos; ganadores y perdedores.

La economía peruana, en las dos últimas décadas, aunque mantuvo un crecimiento cada vez más elevado, en su capacidad de generación de empleo, presentó una *performance* más bien modesta, lo cual, en gran parte, es característica de procesos de desarrollo económico concentrados en sectores extractivos. (Tostes Vieira y Villavicencio Ríos, 2012, p. 366)

Como señalan Tostes y Villavicencio (2012), la política económica aplicada significó la reducción cuantitativa y cualitativa del empleo asalariado. Se expanden las formas de empleo por cuenta propia; mientras que un porcentaje creciente de ciudadanos no puede integrarse al mercado laboral formal y se convierte en usuarios de programas de asistencialismo. De forma paralela a estos cambios en la economía; aparecen nuevos discursos, símbolos y representaciones que buscan encontrar sentido a la generalizada precariedad. Es el ocaso del asalariado sindicalizado señalado poco antes por Parodi (1986) en “Ser obrero es algo relativo” y el surgimiento de nuevos íconos de los sectores populares: primero el pequeño empresario y luego el emprendedor.

Un simple dato puede resumir el sentido de estos cambios para los sindicatos. Para el año 2013, el Perú se encuentra en el puesto 61 de 65 (solamente antes de Malasia, Filipinas y Etiopía) en porcentaje de asalariados con negociación colectiva (Visser et al., 2015).

El inicio del gobierno de Fujimori estuvo marcado por un conflicto casi permanente entre el Poder Ejecutivo y el Poder Legislativo. El discurso oficialista señala que durante los dos primeros años, los intentos del gobierno para establecer reformas en la economía y pacificar el país eran sistemáticamente obstaculizados por las organizaciones sociales, políticas, las representaciones políticas del Congreso, las burocracias estatales e incluso algunos gremios empresariales, que públicamente apoyaban las reformas neoliberales pero que temían los cambios que suponía una economía abierta (Cotler, 1998, p. 10).

De esta manera, se fue consolidando una coalición entre Fujimori, mandos militares y organismos financieros multilaterales para brindar un apoyo al conjunto de reformas neoliberales que promovían. El rol de los militares resultó fundamental.

Los militares se constituyeron en una mezcla de partido político con fuerzas del orden que facilitaron la aplicación de las políticas económica y social. Los organismos internacionales le dieron viabilidad financiera a un país que, en aquel momento, estaba considerado como “paria” del sistema financiero internacional. (Gonzales de Olarte, 2007)

Para el país de los años noventa, la salida de la crisis hiperinflacionaria y de la violencia creada por los grupos alzados en armas pasaba por la aplicación de un programa de ajuste de carácter neoliberal. Obviamente, los objetivos del modelo neoliberal iban más allá que la estabilización de la economía y la pacificación del país.

Los contenidos de la reforma neoliberal

Atzeni nos recuerda el origen de la propuesta neoliberal, como una reacción a las políticas keynesianas de la segunda posguerra y al modelo de redistribución basado en dicha política, que permitió una fuerte presencia del trabajo organizado.

The imposition of neoliberalism, with its discourse on the thaumaturgy of the market in getting efficient and quality-based production and distribution, has been in reality, since the beginning, targeted to break the redistributive model that dominated in the post-war period and thus to reduce workers' power in society. (Atzeni, 2014, p. 16)

La lógica de la reforma neoliberal descansa en la prevalencia –propia de la escuela neoclásica– de los mercados omnipresentes. En donde todos los agentes acceden a la misma información completa y oportuna, por lo que no existen bienes públicos ni externalidades. En esta lógica, el mercado resulta el mejor mecanismo para asignar recursos, por lo que el Estado se vuelve irrelevante. Más aún, la presencia estatal altera la información sobre las oportunidades por lo que resulta en un desincentivo para la competencia. De esta manera, su acción se convierte en perniciosa (Przeworski, 2007, p. 144).

Las políticas neoliberales se instalan de manera clara en el Perú a partir de 1990 y han permanecido a lo largo del periodo que estudiamos. Han sido la guía de los gobiernos de Alberto Fujimori (1990-2000), Valentín Paniagua (2000-2001), Alejandro Toledo (2001-2006), Alan García (2006-2011) y Ollanta Humala (2011-2015).

Como nos recuerda Efraín Gonzáles de Olarte:

Los principios económicos del modelo han sido mantenidos por estos gobiernos, en verdad, con muy pequeñas variantes. Lo más notable es que se ha conformado un “saber convencional” basado en la doctrina neoliberal y en sus recetas. (Gonzales de Olarte, 2007, p. 15)

A lo largo del periodo veremos que dichas políticas transformaron la estructura productiva del país, acelerando procesos y eliminando alternativas; colocando en situación favorable a los sectores productores de bienes no transables y a los sectores extractivos. De esta manera, nuestra economía reafirmó su carácter primario exportadora y de servicios (Jiménez, 2009).

Estos cambios en la estructura económica y productiva implican además una reconfiguración del poder económico con un alto nivel de desnacionalización, fuerte presencia de corporaciones transnacionales, un Estado con funciones, roles y aparato administrativo reducido y subordinado a las corporaciones y un mercado laboral precarizado con menos empleo¹ (Rochabrún, 2006, pp. 160–161).

A nuestro juicio, la aplicación del programa neoliberal supuso una “revolución pasiva”, usando el concepto acuñado por Gramsci (Gramsci, 1999; Hesketh, 2010) que tenía como columna principal una ambiciosa reforma del Estado. El sentido de esta reforma estatal lo resumen Przeworski (2007), cuando señala que el pensamiento neoliberal considera como óptimo, “un gobierno lo suficientemente fuerte para mantener la ley y el orden, pero demasiado débil para lanzar e implementar esquemas ambiciosos de regulación económica o para comprometerse en una redistribución extensiva” (Przeworski, 2007, p. 145).

Las principales características de dicha reforma las podemos observar en la siguiente tabla.

Tabla 1 La reforma neoliberal del Estado

La reforma neoliberal del Estado	
Ámbito	Estrategia
Gestión administrativa	La reducción del tamaño de la administración pública
Empresas públicas	La reducción del tamaño del sector público
Relación con la sociedad civil	El aislamiento del Estado respecto de las presiones privadas
Institucionalidad	La confianza en las reglas más que en las decisiones discrecionales
Democracia	La delegación de decisiones sujetas a inconsistencias dinámicas a cuerpos independientes que no tengan incentivos para ceder a las presiones políticas.

Basado en: Przeworski, 2007

Las reformas económicas neoliberales aplicadas en América latina supusieron una reforma del Estado y de la sociedad. De dichos cambios se desprende de manera inevitable una transformación del modelo de relaciones laborales existente. Lo cual, recordamos comprende:

¿Qué se entiende por un modelo de relaciones laborales? En un sentido restringido, normalmente se definen las relaciones laborales a nivel de la empresa, dadas las regulaciones derivadas de la legislación y prácticas laborales. Estas se refieren a las relaciones colectivas de trabajo o negociación colectiva, o a los efectos de las relaciones técnicas de producción en la forma en que se organiza el trabajo y sobre los trabajadores. Pero, en un sentido amplio, también se definen las relaciones laborales a

¹ “Sin embargo, como se ha verificado cuantitativamente en el año 1991 (cuando se dictó la “Ley de Fomento del Empleo”) la tasa de desempleo abierto era de 5,9% y en los años siguientes se incrementó a 9,4% (1992), 9,9% (1993), 8,8% (1994), 8,2% (1995) y 7,2% (1995). Es decir, no existe constatación empírica de que la reforma laboral haya incidido en la generación de más puestos de trabajo. Por otro lado, la precariedad laboral se incrementó, así tenemos que mientras en el año 1991 el trabajo informal era del 52,7%, en 1995 fue del 55,1% y en el 2000 del 59,2%. Es decir, que tras la reforma laboral no solamente se incrementó el desempleo abierto, sino que además aumentó el trabajo precario.” Vidal, Cuadros Luque y Sánchez Reyes (2012, p. 10)

nivel sectorial y agregado a través de la regulación estatal y el comportamiento de los empleadores y trabajadores organizados. (Verdera V., 1999, p. 14)

Como sabemos, en América latina, el modelo predominante ha sido denominado “restrictivo”:

En América Latina, con la honrosa excepción de Uruguay, el modelo presente de relaciones laborales se adscribe al denominado restrictivo (razón por la cual también se le denomina modelo tradicional latinoamericano). (Villavicencio Ríos, 2012, p. 554)

Este modelo ha sido impuesto de manera principal desde el Poder Ejecutivo y se basa en un excesivo reglamentarismo. Los poderes formales y fácticos asumen que el conflicto laboral es el resultado de la acción sindical. De esta manera, el Estado se orienta a regular la conformación, organización, acción y desarrollo de los sindicatos como una manera de mantener estabilidad y paz social. Las causas que nos han llevado a este modelo, las explica Villavicencio (2012):

Tabla 2 Causas del modelo restrictivo de relaciones laborales

Causas del modelo restrictivo de Relaciones laborales



a. Causas económicas:	El desarrollo económico de Latinoamérica fue tardío en comparación con Europa, siendo aún una economía productora de materia prima, con la presencia de un sector industrial pequeño y atrasado tecnológicamente, la existencia de un sector público considerablemente grande, y la emergencia, de un sector informal (características del denominado fordismo periférico), lo que retrasó el desarrollo industrial del que ya gozaban los países europeos. La industria en nuestro continente se mantuvo dispersa y sin extenderse a todos los sectores de producción. Las organizaciones sindicales creadas estaban limitadas al ámbito de la empresa, no pudiendo generar una negociación de nivel mayor, ni provocar o administrar un conflicto de ámbito más amplio. Por consiguiente, los sindicatos creados eran incapaces de generar «un derecho laboral autónomo con vocación de generalidad; a lo más, podrían generar algunas normas autónomas muy descentralizadas y concretas». La respuesta del Estado ante la falta de normas autónomas de ámbito nacional fue la creación de normas estáticas, abstractas y de aplicación general.
b. Causas históricas culturales:	El derecho latinoamericano, en todas sus ramas, nació como un sistema jurídico cerrado y escrito que tiende a identificar derecho con ley, producto de la influencia recibida por el derecho romano, español, portugués y francés, todos ellos sistemas burocráticos, administrativistas y estatistas. En ese sentido, el producto normativo de la negociación colectiva —el convenio colectivo— no encaja en la concepción reduccionista propia del derecho latinoamericano. El Estado latinoamericano ha mostrado un interés por el control político del sindicato y de su acción, a través de una reglamentación exhaustiva y la falta de tratamiento normativo de contenidos promotores de la acción sindical.
c. Causas sindicales:	Los factores antes mencionados han producido un movimiento sindical débil en esta parte del continente, el mismo que retroalimenta el reglamentarismo e intervencionismo estatal. El fenómeno sindical latinoamericano carece de fuerza para plantear oposición a las imposiciones gubernamentales y del empleador, generándose un círculo vicioso.

Basado en: Villavicencio Ríos, 2012

De esta manera, siguiendo a Ermida, podemos señalar que el sistema de relaciones laborales predominante en América latina y por ende en nuestro país, supone un fuerte intervencionismo y reglamentarismo estatal; una distancia importante entre derecho y realidad; gremios empresariales con escasa cohesión interna; dispersión sindical; debilidad institucional del Ministerio de Trabajo; estructura sindical y negociación colectiva descentralizada y limitaciones legales al ejercicio de la huelga. (Ermida Uriarte, 1993)

Los elementos que conforman el sistema de relaciones laborales son en primer lugar, los actores, es decir, las organizaciones gremiales de trabajadores y empleadores; luego tenemos a las instancias respectivas del Estado (Ministerio de Trabajo); las relaciones entre ellos, definidas como negociación y conflicto; y finalmente, el conjunto de reglas (normas, leyes y convenios) que gobiernan el sistema, ya sean estatales o pactadas. Asimismo, como nos recuerda Villavicencio, la ideología de los actores y el contexto en el que se mueven, supone una fuerte influencia en el sistema (Villavicencio Ríos, 2012, p. 553). En la misma línea, Hyman señala que identificar la incidencia de las expectativas y aspiraciones de los asalariados en las relaciones laborales, no supone brindar una información concreta sobre el carácter de dichas relaciones. Para identificar dicho carácter es necesario añadir información sobre el contexto del trabajo y la industria (Hyman, 1981, p. 29).

Ahora bien, como hemos revisado en la base de cualquier sistema de relaciones laborales se encuentra la disputa por la distribución de los excedentes de producción sobre la cual se establecen acuerdos que buscan reglamentar dicha distribución, así como los temas relacionados a las condiciones de trabajo y el bienestar de los productores.

De esta manera, en nuestra visión del sistema de relaciones laborales, el conflicto es algo inherente al propio sistema de relaciones laborales. No se trata de un factor externo, ajeno o excepcional que puede eliminarse de manera definitiva en base a algún acuerdo atemporal o la simple voluntad de las partes. Siguiendo el razonamiento de Hyman (1981), si los intereses de empresarios y trabajadores se encuentran en conflicto, las relaciones de poder que se establecen en el ámbito laboral resultan también conflictivas. De esta manera, los acuerdos establecidos representan “un compromiso insatisfactorio” que van a ser revisados y evaluados de manera casi permanente; y vueltos a discutir, en cada oportunidad propicia. De esta manera, el conflicto y el cambio resultan elementos inseparables de las relaciones industriales. (Hyman, 1981, p. 38)

Lo que brinda estabilidad al sistema de relaciones laborales son las reglas que regulan tanto la conformación de los actores, como los procesos de negociación y disputa (huelga). Ermida señala que la reglamentación del sistema puede ser de dos tipos: así como la relación entre las partes podía ser negocial o conflictiva, la regulación de estas relaciones puede venir del Estado a través de leyes o decretos, como sucede predominantemente en nuestro país, o puede ser autónoma, es decir, los propios actores (empresarios y trabajadores) los que autorregulen a través de la negociación colectiva, entre otros institutos, sus propias relaciones (Ermida Uriarte, 1996, p. 7).

Si bien podemos ubicar algunas normas que son parte del proceso de flexibilización neoliberal, desde mucho antes de 1990, hay dos normas que resultan emblemáticas de este proceso: el Decreto legislativo 728 Ley de Fomento del Empleo (LFE), publicado el 11 de agosto de 1991 y el Decreto Ley 25593 denominada Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT) y publicada el 26 de junio de 1992.

Pero también se dictaron un amplio conjunto de normas:

Con el cambio de ministro de economía en febrero de 1991 se intensificó el proceso de reformas, entre marzo de 1991 y diciembre de 1992 fueron aprobados 923 decretos-leyes que impulsaron las privatizaciones, la desregulación, la liberalización de los mercados, sobre todo el mercado de trabajo, la reforma de la administración tributaria. (Gonzales de Olarte, 2007, p. 16)

Tabla 3 Perú: principales medidas de flexibilización laboral entre 1991 y 2011

Perú: principales medidas de flexibilización laboral entre 1991 y 2011, según ámbito de las relaciones laborales	
Flexibilidad de entrada	<ul style="list-style-type: none"> • Eliminación de la estabilidad laboral de entrada, rompiendo el principio de causalidad que lleva a adecuar el tipo de contrato (indefinido o a plazo fijo) a la naturaleza de la labor (permanente o temporal), con lo que no solo se incrementaron a nueve las modalidades temporales, sino que se permitió la contratación temporal para labores permanentes (particularmente con el contrato de inicio o incremento de actividades). • Deslaboralización de la contratación juvenil. • Eliminación del tope de 10% de trabajadores en período de prueba.
Flexibilidad de salida	<ul style="list-style-type: none"> • Eliminación de la estabilidad laboral de salida y su sustitución por un régimen de despido libre indemnizado.
Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Ingreso de intermediación y tercerización a actividades principales e incremento del tope de 20 a 50% de la plantilla de trabajadores destacados. Reformas del 2002 y 2008. • Ampliación del poder directivo a la modificación unilateral, incluso

	<p>de las condiciones sustanciales de trabajo: libre determinación de horarios, turnos y jornadas atípicas o acumulativas de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introducción de la productividad como factor a tener en cuenta en la remuneración y crecimiento de la lista de conceptos «sin naturaleza salarial», así como eliminación de bonificaciones como la de tiempo de servicios. • En el empleo público se trasladó a grandes contingentes de trabajadores al régimen laboral de actividad privada, donde había despido libre indemnizado y se creó el régimen de servicios no personales donde los trabajadores eran considerados locadores civiles y por tanto no tenían ningún derecho laboral. Ahora se ha legalizado este régimen con el contrato administrativo de servicios que les otorga un régimen disminuido que afrenta el principio de igualdad base de cualquier constitución desde la estadounidense del siglo XVIII.
Administración del trabajo:	<ul style="list-style-type: none"> • Si la regla de oro de la flexibilidad es que la reducción de derechos laborales va acompañada de un proceso de fiscalización permanente y efectivo, en los años noventa la inspección laboral casi desaparece, a la par que todo el Ministerio de Trabajo, que iba a ser un viceministerio del de Justicia. Valga como ejemplo claro que en el año 1999 había 64 inspectores, de los cuales 60 estaban contratados como servicios no personales, y solo 4 eran funcionarios públicos. De este modo, el fraude laboral que debían fiscalizar tenía una connotada expresión en su propia contratación. • Eliminación de participación de los trabajadores en la gestión y propiedad de las empresas. • Sustitución de la regla de prescripción que deja de tener como punto de referencia la terminación de la relación laboral para pasar a que el punto de referencia sea aquel desde cuando el beneficio era exigible, de modo que el año 1998 se dejaron sin posibilidad de reclamo a decenas de miles de reclamos laborales (porque simplemente los trabajadores no demandan sus derechos cuando la relación laboral está vigente sino cuando se extinguió). • El Estado dejó de lado la función tuitiva del Ministerio de Trabajo para empujar a la judicialización de los reclamos laborales, con los problemas de acceso que existen para los trabajadores de escasos recursos, e impulsó firmemente el traslado de los trabajadores al sistema privado de pensiones.
Tutela colectiva	<ul style="list-style-type: none"> • En el campo de las relaciones colectivas del Decreto Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado 3 meses después del golpe de 1992, la lista de elementos flexibilizadores es extensa, por lo que basta mencionar que mereció 16 observaciones por graves violaciones de los convenios 87 y 98 de la OIT, debido a que se impuso un modelo descentralizado y ultrarrestrictivo de la posibilidad de crear sindicatos, así como de la acción sindical a través de la negociación colectiva y de la huelga. A la vez se optó por un comportamiento muy esmerado respecto de la potestad de cancelar el registro sindical y dejar sin posibilidad de actuación a los sindicatos ya inscritos. Paralelamente a esa intervención estatal restrictiva, se apartó de la solución de las negociaciones colectivas que no alcanzaban acuerdo entre partes, dejando abiertos un gran número de procesos en los que el sindicato no tenía posibilidades de declarar una huelga efectiva.

Basado en: Tostes Vieira y Villavicencio Ríos, 2012

Como hemos señalado, el pivote principal de los cambios en el sistema de relaciones laborales se encuentra en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT) publicada el 26 de junio de 1992, pocos meses después del golpe de estado por el cual Alberto Fujimori cierra el Congreso de la República. Es decir, se trata de una norma fundamental que fue elaborada sin participación ni consenso de las partes sociales, sus representaciones gremiales y políticas.

Vamos a presentar los rasgos principales de dicha norma para lo cual seguimos el razonamiento y análisis de Villavicencio Ríos (2012). En primer lugar, se trata de una norma que aborda los tres institutos principales que conforman la autonomía colectiva.

En tal sentido, la LRCT supera la dispersión normativa existente sobre el particular, que llevaba a que convivan un decreto supremo de 1913 (del 28 de enero, que regulaba la huelga), otro decreto supremo de 1961 (número 011, que regulaba la organización de sindicatos) y otro decreto supremo (006-71-TR, que regulaba la negociación colectiva) (Villavicencio Ríos, 2012, p. 557).

En segundo lugar, la LRCT establece un modelo *descentralizado* de relaciones laborales. Es decir, el legislador favorece el centro de trabajo como el espacio principal para la acción sindical, negociación colectiva y ejercicio de la huelga. De esta manera, el conflicto queda constreñido al ámbito de cada empresa, antes que en la rama de actividad. En el mismo sentido, debemos destacar la tercera disposición transitoria y final de la LRCT que mandaba a ratificar o modificar el nivel sectorial de las negociaciones colectivas, estableciendo que a falta de acuerdo al respecto la negociación colectiva debería llevarse a cabo a nivel empresarial. Lo cual permitió a los empresarios desligarse de un grupo de convenios a nivel de rama. Para reforzar esta orientación, el art. 46 de la misma norma señalaba como requisito para la negociación colectiva por rama, la representación mayoritaria de trabajadores y empresas del sector. Esta condición, en un mercado laboral marcado por la alta prevalencia de pequeñas empresas y además el carácter temporal del empleo en la industria de la construcción, resultaba prácticamente inviable de cumplir. Estos puntos son referentes centrales en nuestra investigación y serán analizados con mayor detalle más adelante.

Con respecto al funcionamiento de las relaciones colectivas podemos señalar una serie de características que suponen un sesgo en contra de la acción sindical. La norma asume el *modelo estático*, en donde la acción sindical está centrada en el proceso de negociación colectiva. No se establecen mecanismos (comisiones paritarias, reuniones regulares) que permitan la acción sindical una vez que se ha establecido el convenio colectivo. Asimismo, la norma es laxa para definir el deber de negociar de buena fe, por lo que, por ejemplo, los plazos de entrega de la información que requiere el sindicato para la negociación colectiva no están claramente definidos. Otra característica de la mencionada norma es el tratamiento de la huelga. Como señala Villavicencio (2012), se la regula bajo un modelo casi *contractual*. Es decir, la define como la suspensión total de actividades, con abandono del centro de trabajo y para fines estrictamente profesionales. La misma que sólo puede ejercerse durante el proceso de negociación colectiva, exigiendo la voluntad de la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa. Al mismo tiempo, convierte en ilegales las demás modalidades de huelga. Asimismo, Villavicencio precisa:

Se prevé una posibilidad de huelga frente a incumplimientos legales o convencionales del empleador, pero solo una vez que se ha obtenido una sentencia judicial firme al respecto, lo que impide la materialización práctica de la medida de presión. (Villavicencio Ríos, 2012, p. 559)

Como hemos señalado líneas arriba, desde entonces la tasa de afiliación sindical decrece a un mayor ritmo. Por estas razones, a juicio de diversos expertos en derecho laboral, la norma

contenía un claro sesgo anti sindical (Ermida Uriarte, 1993). Y los esfuerzos de los trabajadores por contrarrestar sus efectos nocivos fueron en general infructuosos, con la excepción de la experiencia lograda por la FTCCP. En esto radica también, la importancia de estudiar los cambios de las relaciones laborales en la industria de la construcción.

De esta manera, la reforma laboral de los años noventa significó un drástico cambio en el mercado de trabajo y las relaciones laborales. Configura así el modelo restrictivo de relaciones laborales como predominante en el país. La propuesta, enmarcada dentro del pensamiento neoliberal en boga por aquella época, tenía obviamente, objetivos más allá de lo económico. Se trataba de una propuesta política que implicaba un cambio en la estructura de poder de la sociedad. Las dos normas principales, la Ley de Fomento del Empleo en el plano individual, como la LRCT en lo colectivo, respondían a este proyecto y se articularon con las demás reformas impulsadas por el gobierno de Fujimori.

Frente a esta iniciativa gubernamental, como veremos en el siguiente capítulo, la sociedad respondió de diferentes maneras, momentos y tonos. Los actores de las relaciones laborales inician entonces un largo proceso de conflictividad que va a estar marcado por la construcción de alianzas; la elaboración de estrategias y discursos; un debate permanente que no siempre logra ser público; lo cual deviene en victorias y derrotas, a veces parciales y momentáneas; otras veces totales y definitivas.



2. Capítulo 2: Las relaciones laborales en la industria de la construcción en el Perú

En este capítulo vamos a presentar las principales características de los actores que operan en las relaciones laborales de la industria de la construcción. Es decir, los empresarios agrupados en CAPECO; los trabajadores reunidos en la FTCCP y el Estado a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Entendemos que los actores sociales no se desenvuelven ni en abstracto, ni fuera del proceso histórico. Lejos de ser conceptos universales se trata de colectividades históricas definidas por un amplio conjunto de interacciones que los conforman como sujetos sociales. Luego analizaremos los diferentes contextos, acciones y estrategias desarrollados por dichos actores entre los años 1992 y 2015, que hemos dividido en cinco etapas diferenciadas de la siguiente manera:

Periodo 1992-1996: Esta etapa se inicia con la promulgación en junio de 1992 del Decreto Ley 25593 denominado Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo que, entre otras medidas, eliminaba los pliegos de reclamos por rama de actividad y establecía para el sector de la construcción, la obligación de contratos por obras (Tostes Vieira y Villavicencio Ríos, 2012)

Periodo 1996-2001: La segunda etapa se inicia en junio del año 1996, cuando el Ministerio de Trabajo dicta la Resolución Ministerial N° 051-96-TR, que reconoce sólo los convenios por obra. Con este instrumento normativo se declararon improcedentes los pliegos a nivel de rama de actividad desde dicho año y consecutivamente hasta diciembre del año 2001 (FTCCP, 2014).

Periodo 2001-2004: Este periodo se inicia en diciembre del 2001 cuando el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cambió el criterio empleado hasta entonces por el cual se negaba a aceptar el pliego por rama. Desde entonces y en adelante, accede a dar trámite a la negociación colectiva por rama de actividad y resuelve los pliegos cuando CAPECO rechaza discutirlos con la FTCCP. (FTCCP, 2014).

Periodo 2004-2010: El periodo se inicia con el acta firmada el 09 de septiembre de 2004, por medio de la cual se atienden las peticiones sindicales correspondientes a los años 1996, 1997, 1998, 1999, 2000 y el propio 2004, mediante una propuesta de pliego denominada “mega-pliego” (FTCCP, 2016a). La propuesta sindical es finalmente aceptada por CAPECO, que a instancias del MTPE anunció, su disposición a aceptar la negociación colectiva por rama de actividad y regresar a negociar en trato directo después de una década. De esta manera, luego de varias semanas de reuniones, se firma el acta de cierre del pliego, el 9 de setiembre de 2004 (FTCCP, 2016a).

Periodo 2011-2015: El siguiente periodo se inicia el 19 de marzo de 2011 cuando es asesinado Jorge Correa Piedra, secretario general del Sindicato de Trabajadores en Construcción Civil de Chepén por acción de grupos delincuenciales organizados que pretenden controlar las obras en dicha localidad. Correa Piedra será el primero de 15 dirigentes asesinados en el periodo de estudio.

A los empresarios y trabajadores de la industria de la construcción podemos entenderlos como parte de las clases sociales correspondientes, desde la perspectiva desarrollada por E. P. Thompson (1979) y por tanto como actores sociales que se enfrentan en diferentes conflictos alrededor de la defensa de agendas sociales y políticas. En el desarrollo de estos procesos construyen, defienden y transforman los órdenes institucionales. Entendemos las instituciones como un conjunto de reglas de juego, formales (leyes, reglamentos, disposiciones) e informales (prácticas, hábitos y costumbres), que estructuran los incentivos y las restricciones para el comportamiento de los individuos y las organizaciones (North, 1993).

El Estado es el tercer actor en el esquema que presentamos. Del amplio conjunto de instituciones que lo conforman damos prioridad al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) por ser la instancia dedicada específicamente a la aplicación de las normas y el desarrollo de relaciones laborales. Otros ámbitos estatales tienen relación más o menos directa con la industria de la construcción, pero en tanto son exclusivamente entes reguladores o promotores de la propia actividad empresarial como los Ministerios de Vivienda o de Transportes y Comunicaciones no resultan imprescindibles en nuestra investigación.

Como sabemos, la industria de la construcción es una actividad que puede estudiarse desde diferentes enfoques. Nuestro acercamiento busca cubrir una perspectiva económica, histórica y otra más específicamente laboral.

La economía peruana y la industria de la construcción

La industria de la construcción es una actividad económica por lo que se encuentra delimitada por la estructura económica del país. Diferentes factores macroeconómicos inciden en ella, como son el Producto Bruto Interno (PBI) del sector, la inflación, la tasa de Interés, el tipo de cambio, el gasto público y la inversión pública y privada. Como no es nuestro objetivo un diagnóstico exhaustivo de la economía de la industria de la construcción, vamos a limitarnos a señalar algunos indicadores principales.

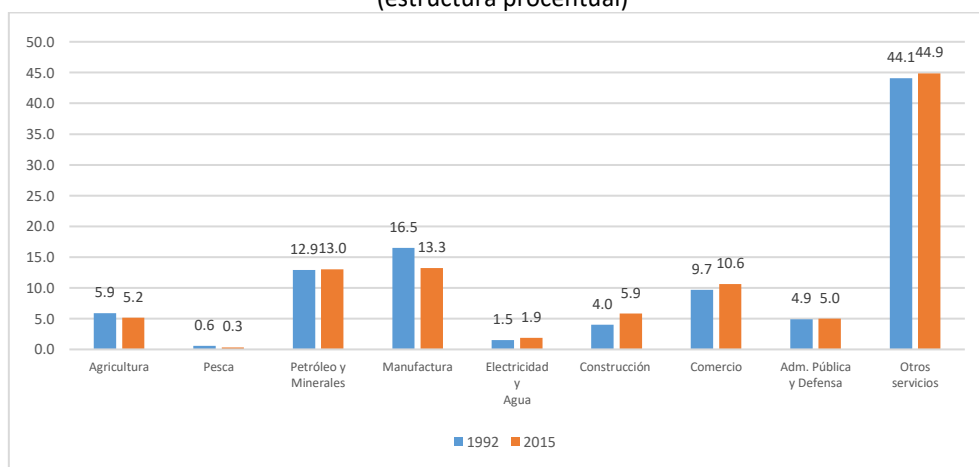
La economía peruana ha sido definida como una economía exportadora de materias primas, especialmente, de la minería. Lo cual supone una incidencia intensiva en recursos naturales no renovables, que representan un escaso valor agregado y baja intensidad de empleo. Asimismo, en la década pasada se ha orientado al desarrollo de servicios públicos (OIT, 2003, p. 13).

La estructura de la economía peruana podemos entenderla a partir de la composición del PBI de las diferentes actividades económicas. Esto resulta pertinente pues:

El PBI es el valor monetario de los bienes y servicios finales producidos por una economía en un período determinado. Es considerado el indicador más importante y significativo de la economía. En él se sintetiza y concentra una gama importante de conceptos macroeconómicos que definen el desenvolvimiento o características de los diferentes componentes que constituyen el sistema económico. (Ruggirello, 2011, p. 37)

El siguiente cuadro nos da una idea de la composición de la economía peruana a partir del PBI sectorial y de los cambios ocurridos, para lo cual hemos elegido el inicio y final del periodo estudiado.

Ilustración 1 Perú: PBI según actividad económica, 1992 y 2015
(estructura porcentual)



Fuente: BCRP

Como señalamos, para entender la importancia de la industria de la construcción en la economía nacional podemos comparar su participación en la conformación del PBI con respecto a otras actividades económicas y observar los cambios en el tiempo. Como podemos ver, no existen cambios en la composición general del PBI por actividad económica, sino sólo variaciones en el peso de cada actividad. El sector servicios es principal y comprende 44.1% en 1992 y 44.9 en el 2015. Luego tenemos manufactura que cae de 16.5% a 13.3% lo cual señala un proceso de desindustrialización, pero sigue manteniendo el segundo lugar. En tercer lugar, tenemos a la minería y el petróleo de pasa de 12.9% en 1992 a 13% en 2015. Luego tenemos al comercio que se eleva de 9.7% a 10.6% en el mismo periodo. En quinto lugar, tenemos al sector de construcción que se eleva de 4% a 5.9%.

En el periodo como podemos observar todos los sectores crecen salvo agricultura que cae 0.7 puntos porcentuales, Manufactura que desciende 3.2 puntos porcentuales y Pesca que pierde 0.3 puntos porcentuales.

Para observar el dinamismo de cada sector, en la siguiente tabla tenemos la variación porcentual del PBI de las principales actividades económicas durante el periodo estudiado.

Tabla 4 Perú: PBI por sectores económicos, 1992-2015
(variación porcentual).

	Agropecuario	Minería e Hidrocarburos	Manufactura	Electricidad y Agua	Construcción	Comercio	Otros Servicios
1992	-7.70	-2.60	-2.37	2.15	4.38	-2.45	1.38
1993	9.27	8.15	4.81	10.81	14.33	3.95	3.30
1994	13.32	1.95	14.79	9.04	31.10	18.50	11.14
1995	6.15	2.90	5.65	0.43	17.79	10.87	8.10
1996	6.49	5.64	1.75	5.27	-2.80	0.87	3.07
1997	4.35	8.05	4.52	13.39	14.90	7.63	5.75
1998	0.13	3.60	-2.74	4.68	0.80	-2.63	-0.39
1999	11.15	9.54	-1.39	4.47	-10.10	-0.82	0.53
2000	5.80	0.88	5.55	3.59	-7.00	3.78	2.39
2001	-0.79	9.92	0.87	1.95	-6.90	0.81	-1.01
2002	5.06	9.96	6.64	5.91	8.60	2.94	3.98
2003	1.98	3.97	3.90	3.85	3.80	3.04	5.10
2004	-0.49	5.98	7.45	5.47	4.90	5.76	3.94
2005	3.40	10.28	6.59	5.64	8.69	5.16	5.31
2006	8.93	1.90	7.27	7.58	15.01	11.88	7.80
2007	3.31	4.16	10.55	9.23	16.60	10.29	8.67
2008	8.00	8.08	8.61	8.08	16.82	10.97	7.62
2009	1.33	0.96	-6.72	1.06	6.81	-0.47	4.62
2010	4.28	1.27	10.75	8.12	17.84	12.48	7.75
2011	4.10	0.65	8.56	7.58	3.56	8.94	7.29
2012	5.89	2.80	1.45	5.82	15.82	7.23	7.42
2013	2.70	4.88	4.97	5.44	8.96	5.86	6.50
2014	1.57	-0.87	-3.59	4.89	1.93	4.42	6.05
2015	3.46	9.46	-1.47	5.93	-5.82	3.88	5.01

Fuente: BCRP

Como podemos observar, el sector de electricidad y agua mantiene cifras positivas a lo largo de todo el periodo, seguido por minería que registra negativos en 1992 y 2014. Construcción registra una caída entre 1999 y 2001 pero a la vez tiene las cifras más altas de crecimiento (31.10) en 1994. En general, las diferentes actividades económicas registran periodos de crecimiento sostenido.

Si comparamos el ciclo del PBI nacional con el de la industria de la construcción podremos observar lo siguiente:

Ilustración 2 Perú: PBI Nacional y PBI Construcción, 1992-2015
(Variación porcentual real)



Fuente: BCRP

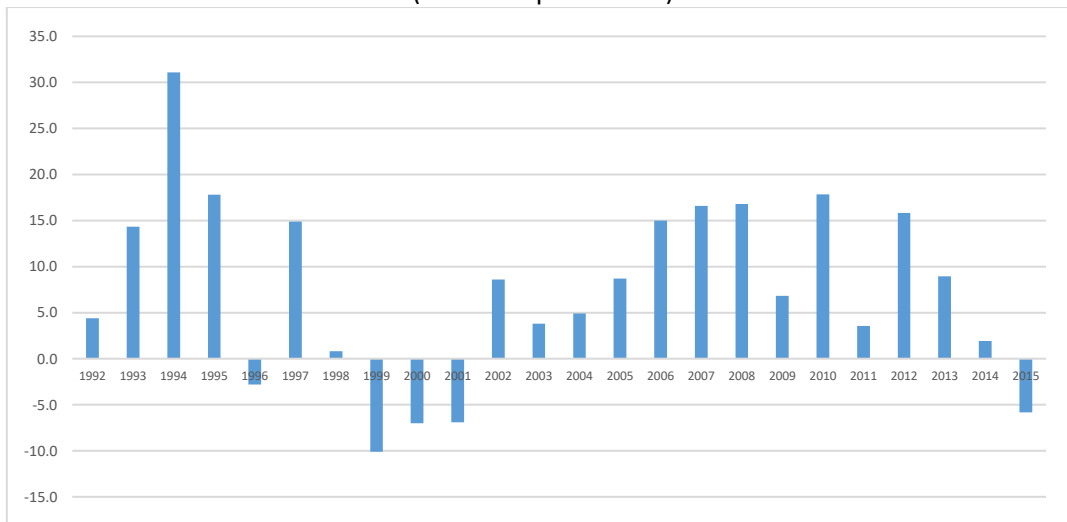
En el gráfico tenemos la variación porcentual real del PBI del sector construcción comparado con el PBI Nacional a lo largo del periodo que estudiamos. Una primera impresión es la relación que existe entre las tendencias de la construcción con el ciclo económico nacional. Asimismo, podemos identificar la existencia de fluctuaciones que definen ciclos comunes al PBI Nacional como al de la construcción. Uno primero entre 1992-1999 que básicamente registra dos años de crecimiento y luego una tendencia hacia abajo con la excepción del año 1997. Como vimos en el cuadro XX, el sector construcción registró en 1994 su mayor crecimiento. Y luego registra una contracción a partir de 1999, debido a la caída de las inversiones en el sector privado.

El segundo ciclo empieza en el año 2000 y es parte del periodo de crecimiento que vive la economía del país hasta la caída del año 2009, por efecto de la crisis financiera mundial en el 2008. Allí empieza un ciclo donde las oscilaciones terminan luego por definir una caída en el 2015. El periodo económico en el sector de construcción resulta importante para entender luego, las estrategias desarrolladas por los actores, en el mismo marco temporal.

El sector económico de la construcción presenta características muy pronunciadas a través del tiempo, como lo demuestra la tasa de crecimiento del PB real de este sector y su comportamiento frente a la expulsión y absorción de la población económicamente activa ocupada en este sector. Esto se debe a la gran sensibilidad de este sector frente a cambios, fundamentalmente en la política económica tanto de Inversiones pública como en el resto que le compete al sector. Además, también tiene su incidencia en esto, el carácter cíclico de la economía en general. (Aliaga Sánchez, 1982, p. 14)

Ahora veremos específicamente el desempeño del sector, para lo cual tenemos la variación porcentual anual del PBI sectorial.

Ilustración 3 Perú: PBI Anual sector construcción, 1992-2015
(variación porcentual)

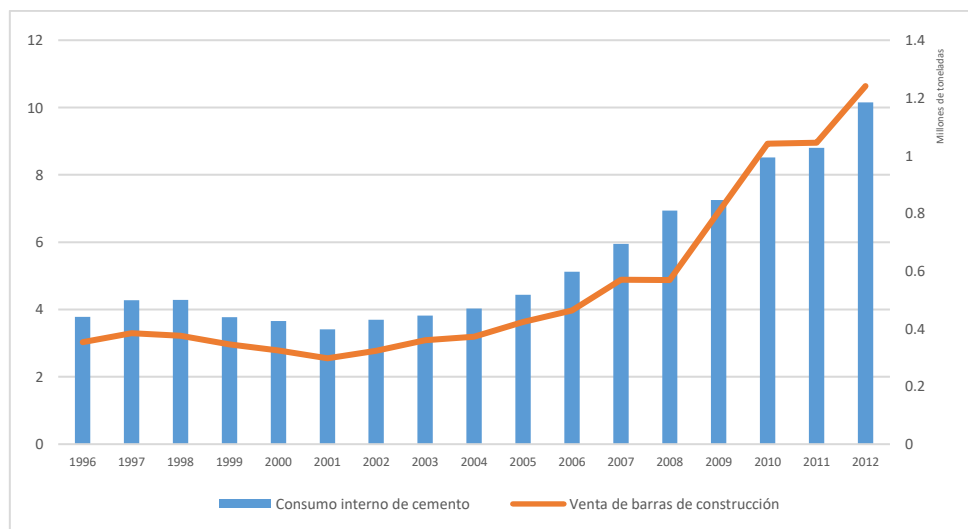


Fuente: BCRP

La ilustración 3 nos muestra el comportamiento económico de la industria de la construcción permitiendo identificar ciclos de crecimiento y de caída a lo largo del periodo. Entre 1992 y 1998 (salvo por 1996) hay un periodo de cifras positivas. Luego como hemos señalado anteriormente, tenemos tres años con decrecimiento para entrar en el 2002 a un ciclo largo de crecimiento hasta el 2014, aunque con diferente intensidad, especialmente el 2009 y 2011 por efectos de la crisis mundial. El periodo se cierra con un descenso en el 2015 que como sabemos abre otro momento en la industria de la construcción pero que escapa al periodo que estudiamos.

Para completar esta imagen del sector podemos contrastar con dos indicadores que están estrechamente ligados. Nos referimos a la venta de barras de construcción y de cemento. Ambos elementos constituyen insumos exclusivos de la industria de la construcción y son un buen indicador del desarrollo del mismo.

Ilustración 4 Perú: Venta de barras de construcción y consumo interno de cemento, 1996-2012
(Millones de toneladas)



Fuente: BCRP

El periodo 1999-2001 muestra la caída detectada en la variación porcentual del PBI y desde el 2002 se confirma el crecimiento del sector. Un proceso similar tenemos en el consumo interno del cemento. Nuevamente, el año 2001 es el inicio de un periodo sostenido de crecimiento.

Con la información recopilada y comparando con la periodización establecida en el marco del proceso social de las relaciones laborales tenemos un panorama más completo que seguiremos desarrollando en el siguiente capítulo.

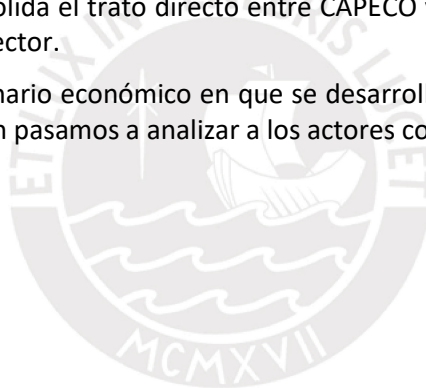
Tabla 5 Relaciones laborales y variación del PBI sectorial, 1992-2015

Años	Etapas	PBI Construcción (variación porcentual anual promedio)
1992-1996	Inicio de la reforma laboral	13
1997-2000	Conflictos alrededor de la NCR	-0.3
2001-2004	Relaciones laborales y transición democrática	2.6
2005-2009	Se consolida el trato directo	12.8
2010-2015	Violencia y agenda sectorial	7

Fuente de variación porcentual anual del PBI Construcción: BCRP

Como podemos apreciar, en el periodo de mayor conflictividad en las relaciones laborales, es decir, entre 1997 y 2000, se registra también una caída del PBI sectorial; mientras que entre 2005 y 2009 cuando se consolida el trato directo entre CAPECO y la FTCCP tenemos un mayor índice de crecimiento en el sector.

Luego de establecer, el escenario económico en que se desarrollan las relaciones laborales de la industria de la construcción pasamos a analizar a los actores correspondientes.



2.1 Los actores: empresarios, trabajadores y Estado

Los empresarios

Los empresarios como grupo social han tomado en los últimos años una mayor importancia como objeto de estudio por las ciencias sociales. En décadas anteriores eran abordados tangencialmente y casi siempre como contraparte del movimiento laboral.

Los estudios sobre el trabajo y la empresa realizados desde una perspectiva sociológica han pasado por tres momentos que corresponden a coyunturas e intereses temáticos diferentes. Se iniciaron en los años 60 en tomo a la modernización. A lo largo de los años 70, estuvieron vinculados a la movilización colectiva de los trabajadores y las relaciones conflictivas entre empresarios y el gobierno militar. En los años 80 y 90 dirigen su atención hacia la crisis del sindicalismo, el auge de la informalidad y de las pequeñas empresas, la problemática reconversión productiva y la gestación de una nueva cultura empresarial en el país. (Sulmont, 1994, p. 16)

Sin embargo, en el caso peruano hay un puñado de estudios e investigaciones que resultan importantes para conocer a un sujeto social que ha sido tradicionalmente esquivo y de difícil acceso. Como los aportes de Gilbert, 1982; Reaño y Vásquez, 1988; Sulmont y Vásquez, 2000); Campodónico, Castillo y Quispe (1993); Bonfiglio, 1993) y el trabajo sistemático de Francisco Durand a lo largo de un par de décadas (Durand, 1982, 1990, 1996, 1997, 1999, 2004).

La conformación de los empresarios en América latina tiene elementos comunes que han sido identificados claramente, por ejemplo, el carácter familiar de la propiedad y el manejo de las empresas.

La mayor parte de las firmas privadas domésticas son de propiedad de familias y están controladas por estas, pocas están listadas públicamente en las bolsas de valores locales y la propiedad habitualmente pasa de generación a generación. Incluso si los grandes grupos económicos listan algunas de sus subsidiarias, mantienen el control principal mediante la mayoría de acciones con derecho a voto, sociedades de inversiones y estructuras corporativas piramidales. (Schneider y Karcher, 2012, p. 11)

Al mismo tiempo, presentan una alta heterogeneidad de tamaños, tipos de propiedad, articulación sectorial, relaciones con las redes internacionales de comercio y estrategias empresariales.

Dada esta heterogeneidad, no sorprende que sea difícil hallar burguesías nacionales coherentes o lo que Kohli denomina «Estados capitalistas-cohesivos». Sin embargo, los desperdigados grupos y redes económicas, o el capitalismo relacional, entretejen algunas de estas firmas dispersas y ofrecen algunos medios para re-agregar y reconciliar preferencias divergentes. (p. 16)

Al mismo tiempo, la gestión empresarial se convierte en el capitalismo contemporáneo en una función compleja acorde con la extensión y complejidad de los procesos productivos.

La gestión comprende una serie de tareas que van desde la relación con los proveedores y la contratación de personal hasta la venta de los productos y la respectiva relación con los clientes o consumidores, pasando en el medio por el manejo financiero y técnico de la producción. La función empresarial requiere de un conjunto complejo de disposiciones personales sin las que es imposible desempeñarla con eficacia. (Portocarrero y Saenz, 2005, pp. 7–8)

En general, se trata de un sector que ha sufrido una serie de cambios en las últimas décadas que va desde la conformación del grupo con intereses, que se construye en oposición a los

intereses oligárquicos hasta la afirmación de una relación que busca ser privilegiada con el Estado.

Estamos pues ante un fenómeno complejo de articulación de fuerzas internas y externas. A veces en conflicto, pero en general confluyentes, que ha generado o aprovechado condiciones para el fortalecimiento de los empresarios como agente económico y actor político. Ello explica (aparte de la necesidad de los gobiernos democráticos de articular alianzas con el sector privado ante el declive del Estado) el mayor acceso al poder político cuando ocurre el retorno a la democracia. Existían ya líderes y organizaciones que podían cumplir el rol no sólo de presionar y negociar en mejores términos, sino también el de representar el interés empresarial en partidos, congresos, gabinetes y presidencias. (Durand, 1997, p. 74)

El desarrollo gremial de los empresarios

En el país, el sector empresarial se encuentra organizado en diferentes gremios siendo el principal la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP) fundada en 1984 y afiliada a la Organización Internacional de Empleadores (OIE).

Según sus documentos oficiales tiene como fines:

Estimular la responsabilidad social, a través del respeto a la ley, los principios y fines de la empresa, los consumidores, los competidores, los derechos humanos, la sociedad, la ética, la cultura y el ambiente. (CONFIEP, 2010, p. 2)

Asimismo, asume como su tarea principal: impulsar los objetivos empresariales considerando el interés general y teniendo en cuenta los principios de equidad, veracidad y transparencia, rechazando cualquier acto de corrupción (CONFIEP, 2010).

En la industria de la construcción, la principal organización existente es la Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO) que agrupa a los empresarios y empresas dedicadas a dicha industria. Esta institución se conforma el 9 de mayo de 1958, a partir de la iniciativa de un grupo de empresarios del sector de la construcción. Esta decisión cierra una etapa previa que comprendía reuniones iniciadas en diciembre de 1957 a iniciativa de los Ings. Carlos Costa Elice, Alejandro Graña Garland y Max Peña Prado. De esta manera, CAPECO se establece como una asociación civil, sin fines de lucro, de carácter gremial. (CAPECO, 2015b)

Luego, en mayo de 1960, fue elegido presidente de CAPECO, Luis Guiulfo del Río. Una de las iniciativas desarrolladas durante su mandato fue un cambio estatutario que permitió el ingreso de asociados de actividades conexas. De esta manera, se incrementó su membresía rápidamente. (CAPECO, 2015b)

Es a partir del mismo año, que CAPECO asume la representación de los empleadores en la Junta Tripartita Nacional de Construcción, que en esa época se encargaba de discutir los pliegos de reclamos de los trabajadores del sector (CAPECO, 2015b).

De esta manera, el gremio de los constructores, como señala Durand:

indica la forma como los empresarios se asocian colectivamente para promover actividades que los benefician como conjunto (función interna), y para defender determinados intereses ante el Estado y la sociedad (función externa). (1997, p. 74)

El mismo año, una representación de CAPECO asiste al Segundo Congreso de la Industria de la Construcción en la ciudad de México en donde las Cámaras de la Construcción Latinoamericanas establecen la Federación Interamericana de la Industria de la Construcción - FIIC. Luego, en 1961, el Reglamento General de Licitaciones y Contratos de Obras Públicas es publicado, recogiendo la propuesta formulada respecto al otorgamiento de la buena pro. (CAPECO, 2015b)

Es un periodo de ideas desarrollistas y un grupo de empresarios del sector liderados por Carlos Costa E., Alejandro Graña Garland y Max Peña Prado animan a otros representantes del sector para establecer un gremio que garantice:

El fomento, desarrollo, protección y defensa de la industria de la construcción en el país, de los planteamientos gremiales y profesionales de sus asociados y su mejoramiento social, económico y moral (...) en procura de lograr una organización dinámica que reúna a los agentes económicos de la construcción, cree entre ellos lazos efectivos de solidaridad, y les brinde servicios comunes. Todo con el propósito de propiciar el desarrollo del país a través de la construcción. (CAPECO, 2016, p. 2)

Estos objetivos suponían un Estado bastante involucrado. El ideario institucional del gremio señala que “CAPECO siempre ha tenido la firme posición de que el Estado debe ejercer su rol promotor y facilitador del sector privado, asimismo, que se cubra la brecha en infraestructura básica, para ser cada vez más competitivos y lograr que la economía continúe creciendo.” (CAPECO, 2016, p. 2)

En esa época, producto de las ideas desarrollistas, el sector de la construcción se organiza en casi toda América latina. Como apunta Durand:

Luego, con la modernización que se inicia en los 30 y se generaliza desde la posguerra, apareció otra hornada de gremios ciudadanos: cámaras de construcción, asociaciones de bancos, sociedades de empresas de seguros, además de muchas otras cuya denominación indicaba el sector o región donde se ubicaban. (Durand, 1997, p. 75)

La consolidación institucional de un actor gremial es parte de un proceso donde se identifican intereses y escenarios:

Los teóricos explicaban los grandes conflictos económicos internos como choque de sectores, como una pugna entre exportadores de materias primas y grandes importadores (interesados en defender políticas económicas de libre comercio), y los productores dedicados al mercado interno (necesitados de altos niveles de protección para operar sin problemas de competencia externa). Otro campo de conflicto existía entre el sector privado nacional y extranjero y el Estado, que invadía terrenos y crecía con poder propio. En ocasiones el triángulo de poder se recomponía como una alianza tácita entre el capital nacional (público y privado) contra el capital extranjero, y en favor del “control nacional de recursos estratégicos”. (Durand, 1997, p. 75)

Siguiendo esta lógica, como vemos, uno de los temas centrales para el sector, era el crecimiento de la inversión pública especialmente en infraestructura. Las empresas constructoras medianas vieron la necesidad de contar con un cuerpo gremial que mejorara su posición de negociación frente al Estado. El gremio levanta entonces, como una reivindicación el tema de las “licitaciones públicas” y un mecanismo institucional que las regule.

El Estado fue permeable a esta propuesta y en 1961 se promulga el Reglamento General de Licitaciones y Contratos de Obras Públicas. Es en ese mismo año que CAPECO asume la representación de los empleadores en el proceso de negociación colectiva de entonces. Antes lo hacía un grupo de empresas representativas, generalmente designadas por el gobierno.

El gremio crece en este contexto, articulando muy bien con instituciones promotoras como el Banco de la Industria de la Construcción, el Banco Hipotecario del Perú, el Banco de la Vivienda, así como el sistema mutual existente en los años sesenta. Uno de los hitos de este proceso de articulación entre un Estado promotor de la construcción y el gremio empresarial es la constitución del Ministerio de Vivienda y Construcción, durante los primeros meses del gobierno de Velasco (CAPECO, 2016).

Y este signo parece ser una característica del sector. Se trata de un gremio que ha crecido y fortalecido a la sombra de sus buenas relaciones con el Estado, que ha sabido tener claro sus objetivos y que con habilidad los ha ido alcanzando. En 1979 son uno de los grupos que defiende la inclusión la obligatoriedad de la licitación pública en la Constitución de ese año. Asimismo, propone y logra el establecimiento del Fondo Nacional de Vivienda. Este proceso de legitimidad empresarial queda más claro cuando notamos que en 1984, el primer presidente de la CONFIEP fue Julio Piccini M., directivo de CAPECO².

En 1989 asume la Presidencia Jorge Camet, algunas disposiciones se expiden en ese periodo aunque insuficientes dada la gravedad de la crisis, el reajuste de las valorizaciones a la fecha de pago, la aclaración sobre reajuste de los gastos generales, la eliminación de la doble tributación al SENATI y al SENCICO, y la sustitución de los Bonos de Fomento Hipotecario. En diciembre de 1989 Jorge Camet es elegido presidente de CONFIEP (CAPECO, 2015b).

A partir de 1990, el escenario cambia sensiblemente. El fin del modelo desarrollista y del rol promotor del Estado, supone nuevas reglas de juego, pero el gremio es flexible y va adaptándose. Un cambio importante en el proceso de licitaciones públicas es el cambio en el criterio de adjudicación a la mejor propuesta promedio, a otorgar la buena pro a la propuesta más baja. Al mismo tiempo se eliminan las limitaciones a la participación de empresas extranjeras o asociadas a dichas licitaciones. Ambas medidas suponen una mayor competencia en el sector (CAPECO, 2016).

Un periodo donde las relaciones con la organización gremial paso por su momento más bajo fue precisamente en julio de 1990 cuando Alan García en uno de sus últimos actos dicta la Ley de Bolsa de Trabajo, que otorgaba a la FTCCP la potestad de incorporar en cada obra hasta un 10% de la plantilla total de trabajadores. Obviamente, CAPECO consideró que esta medida afectaba su libertad de contratación. Posteriormente, la norma fue derogada en 1992 por Fujimori a pedido de los empresarios.

En 1992 asimismo, el gobierno promueve una reforma laboral que descentraliza la Negociación Colectiva. En el sector, esto supone pasar de un modelo de negociación por rama a otro donde se negocia “obra por obra”. Ciertamente, esta medida era un reclamo constante del gremio constructor. En 1993, la Asamblea General de Asociados ratifica que la negociación colectiva debe ser por obra y no por rama (CAPECO, 2016).

El discurso institucional

El gremio de los constructores ha construido un discurso institucional bastante amplio donde se enuncia con claridad sus objetivos y la relación del gremio con el resto de la sociedad peruana. Un ejemplo de este lo podemos encontrar analizando el Estatuto de CAPECO.

El fomento, desarrollo, protección y defensa de la industria de la construcción en el país, de los planteamientos gremiales y profesionales de sus asociados y su mejoramiento social, económico y moral, constituyen pilares del actuar institucional en procura de lograr una organización dinámica que reúna a los agentes económicos de la construcción, cree entre ellos lazos efectivos de solidaridad, y les brinde servicios comunes. Todo con el propósito de propiciar el desarrollo del país a través de la construcción. (CAPECO, 2015b, p. 3)

² La figura de Piccini resulta clave para entender la importancia de los empresarios de la construcción también a nivel internacional. En 1985 es elegido Presidente de la Confederación Mundial de Asociaciones de Constructores (CICA) la organización mundial de empresarios de la construcción CAPECO (2015b)

Estos objetivos, principios y valores son incorporados en el estatuto de CAPECO. El artículo 4 reúne una variada gama de principios rectores y objetivos gremiales yuxtapuestos con el interés económico.

Artículo 4.- CAPECO tiene como finalidad promover el desarrollo nacional mejorando la calidad de vida de los ciudadanos a través de la construcción; fomentar y desarrollar la actividad constructora pública y privada a través de la empresa privada; reconocer a la persona humana como el elemento más importante en toda empresa; promover la construcción de viviendas en el país; promover el desarrollo de la infraestructura del país; fortalecer a las empresas constructoras peruanas; lograr la igualdad de oportunidad para todas las empresas; así como al mejoramiento social, económico y ético de sus asociados dentro de una sostenida acción gremial. (CAPECO, 2015a, p. 2)

Una lectura atenta podrá entrever una carga ideológica clara junto con algunas contradicciones en el enunciado. En primer lugar, destaca la articulación del interés gremial con el desarrollo nacional. Luego, tenemos la opción clara por la empresa privada como un elemento fuertemente ideológico. En tercer lugar, llama la atención que se coloque el reconocimiento de la persona humana a la par con la necesidad de promover la construcción de viviendas e infraestructura. Finalmente, resulta algo contradictorio aspirar a fortalecer a las empresas peruanas y reclamar simultáneamente la igualdad de oportunidades para todas las empresas (comprendiendo aquí a las empresas extranjeras).

Si analizamos el siguiente artículo del estatuto gremial, veremos que presenta una lista amplia de acciones

Artículo 5. CAPECO para lograr el cumplimiento de sus fines dedicará sus esfuerzos a:

- a) Reunir a las personas naturales y jurídicas, que de modo directo o subsidiario se dedican a la actividad de la construcción o a proveerle bienes y servicios.
- b) Propiciar el desarrollo de la construcción en el país y de las empresas asociadas a la Institución.
- c) Apoyar y fomentar la investigación para el mejoramiento de la actividad de la construcción en aspectos técnicos, legales, económicos, administrativos y otros.
- d) Impulsar la competitividad, la productividad y la seguridad en la actividad de la construcción, así como la protección del medio ambiente.
- e) Ejercer la representación general del gremio ante organismos públicos y privados, nacionales y extranjeros.
- f) Participar y propiciar la formulación de políticas nacionales y dispositivos legales relacionados con la construcción.
- g) Establecer relaciones con organismos públicos y privados, del país y del extranjero.
- h) Participar y pronunciarse gremialmente sobre asuntos de interés nacional.
- i) Participar, organizar y propiciar eventos en beneficio de la actividad.
- j) Velar por la ética gremial.
- k) Apoyar gremialmente los intereses legítimos de sus asociados.
- l) Brindar servicios de interés a sus asociados.
- m) Fomentar la capacitación laboral y profesional para la actividad de construcción a nivel nacional.
- n) Desarrollar nexos efectivos de solidaridad y velar por la armonía entre sus asociados.

o) Promover la conciliación, el arbitraje y los demás mecanismos alternativos de solución de controversias.

p) Formar y mantener cuadros de personal especializado, propendiendo a su perfeccionamiento y especialización.

Esta enumeración no es limitativa sino enunciativa y, por lo tanto, **CAPECO** tomará cualquier acción o iniciativa, tendente al mejoramiento de las condiciones de la actividad de la construcción en general. (CAPECO, 2015a, p. 3)

Como podemos observar se trata de un amplio menú de acciones y opciones que le permiten al gremio de los constructores desarrollarse institucionalmente. Se alude a la organización gremial, la investigación, la competitividad, incremento de la productividad, elaboración de políticas públicas de empleo, la adecuada representación de intereses, la capacitación laboral, el arbitraje y resolución de conflictos y la solidaridad y apoyo entre los afiliados.

Esta lectura gremial e institucional contrasta con las apreciaciones de Portocarrero y Saenz en su estudio de un grupo de empresarios peruanos donde señalan:

Los empresarios no tienen conciencia de pertenecer a una elite. Su participación política y gremial es reducida. De la misma manera, no hay una preocupación ciudadana por los problemas del país. Se definen como empresarios católicos, gente decente, honesta, trabajadora y buena que cumple con su pacto. Ese es su modo de estar-en-el-mundo. Frente al Estado tienen una actitud básicamente reivindicativa. El problema más mencionado es la falta de una estabilidad política, institucional y legal; el cambio constante de las reglas del juego y también la (sobre)carga tributaria. (Portocarrero y Saenz, 2005, p. 51)

Estas diferencias resultan pertinentes de considerar pues permiten ilustrar los matices entre el discurso gremial institucional y las percepciones cotidianas de los empresarios con intereses inmediatos. En el desarrollo de esta tensión, entre intereses colectivos y particulares es que se construyen las identidades y estrategias institucionales.

Por otro lado, no deja de ser significativo la ausencia de menciones explícitas al tema laboral en el art. 5. Para encontrarlas debemos avanzar hasta el Título Cuarto de los Estatutos de CAPECO donde hallamos el art. 20 y art. 21 sobre las relaciones con los trabajadores que señalan:

Artículo 20º Todo asociado está obligado a llevar con sus trabajadores armoniosas relaciones, entendiéndose ésta dentro del máximo respeto a las leyes y pactos y un trato acorde con la dignidad humana.

Artículo 21º Todo asociado deberá cumplir con los pagos a su personal de menar oportuna y de acuerdo a ley. (CONFIEP, 2010, p. 37)

Destaca que no se registre referencia alguna al reconocimiento del derecho de sindicalización. Aunque se señala, el respeto a las “leyes y pactos” que de manera amplia podría interpretarse como una alusión a la libertad sindical y la negociación colectiva.

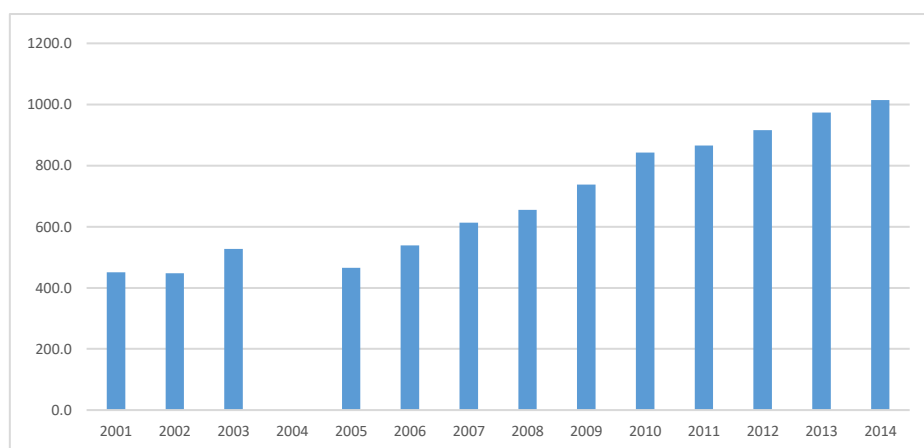
Los trabajadores

Ahora pasamos a describir las principales características de los trabajadores de la construcción y de la organización gremial que los representa en los procesos de negociación colectiva por rama. Empezaremos señalando algunos datos cuantitativos sobre la PEA sectorial y luego una mirada al proceso de conformación de la FTCCP y finalmente revisaremos, del mismo modo que con los empresarios, el discurso institucional que se desprende del estatuto sindical.

El sector de la construcción representa un ámbito importante en el desempeño económico del país en tanto emplea un importante número de trabajadores. En el periodo analizado, el número de trabajadores empleados en el sector ha registrado desde mediados de la primera década del presente siglo, un crecimiento sostenido.

Ilustración 5 Perú: PEA Ocupada en Construcción, 2001-2014

(en miles)



1/ No hay datos nacionales para 2004
Fuente: ENAHO 2001-2014

Al final del periodo estudiado, más de un millón de personas era parte de la fuerza laboral de la industria de la construcción. Estas cifras, nos hablan de un sector cada vez más diverso y complejo. De esta manera, para los trabajadores, la industria de la construcción representa una actividad económica con menos exigencias técnicas o de formación profesional. Como señala un informe de la OIT:

En el proceso de industrialización y urbanización, el trabajo en la construcción es tradicionalmente un punto de entrada al mercado laboral para los trabajadores migrantes del campo. La construcción es a menudo la única alternativa real frente al trabajo en la agricultura para quienes carecen de calificaciones específicas, y tiene especial importancia para quienes no poseen tierras. (OIT, 2001, p. 11)

Del mismo modo, podemos registrar un crecimiento constante del número de trabajadoras mujeres en la industria de la construcción. En el año 2005 representaban el 2.4% del total de la fuerza laboral. Para el 2013, la cifra se incrementa al 4.9%.

Tabla 6 Perú: Empleo en Construcción por Sexo, 2005 -2013

Año	Hombres	Mujeres	Total
2005	454,417.00	10,989.00	465,406.00
2006	524,017.00	14,642.00	538,659.00
2007	599,684.00	13,203.00	612,887.00
2008	636,466.00	19,034.00	655,500.00
2009	711,492.00	26,749.00	738,241.00
2010	820,745.00	22,315.00	843,060.00
2011	829,497.00	36,106.00	865,603.00
2012	871,831.00	43,673.00	915,504.00

2013	927,488.00	45,970.00	973,458.00
------	------------	-----------	------------

Fuente: ENAHO

Las mujeres trabajadoras en la industria de la construcción representan aún un porcentaje reducido pero la tendencia -como podemos observar en la tabla- es de crecimiento constante.

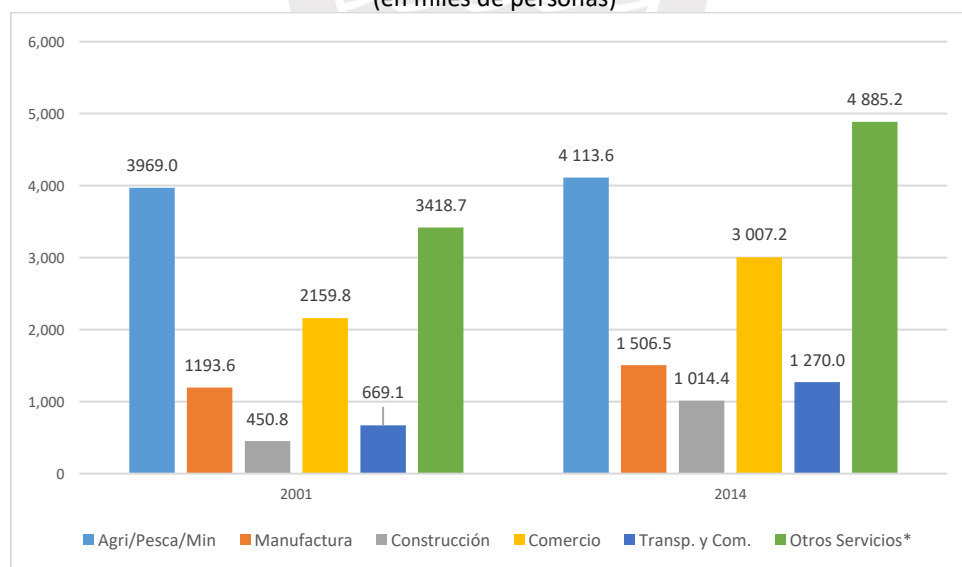
Al mismo tiempo, las labores de construcción -a pesar del esfuerzo físico que suponen- representan en el imaginario del mundo del trabajo un conjunto de gratificaciones que tienen relación con la imagen del trabajador como “transformador” del mundo, entre otros elementos.

Escribiendo como trabajador de la construcción en Estados Unidos, el antropólogo Herbert Applebaum describe los factores positivos y gratificantes del trabajo en la construcción como sigue: la autonomía y el control del trabajador sobre el medio ambiente laboral y la producción, la supervisión del trabajo no es muy estrecha, la organización del trabajo no es burocrática, el trabajo en equipo y la camaradería, la pertenencia a un gremio y el prestigio profesional. (OIT, 2001, p. 15)

Este proceso se ha desarrollado especialmente desde los años 50s en el país, con la crisis del orden oligárquico en el campo y los intentos de industrialización en la costa y especialmente en Lima. A partir de entonces, diferentes grupos de trabajadores conforman sindicatos de construcción en Lima y algunas provincias del país (Sulmont y Vásquez, 2000).

Si queremos establecer la estructura de la fuerza laboral a partir de las diferentes actividades económicas y sus transformaciones a lo largo del periodo que estudiamos, tenemos lo siguiente:

Ilustración 6 Perú: PEA Ocupada por rama de actividad, 2001 y 2014
(en miles de personas)



Fuente: ENAHO 2001-2014

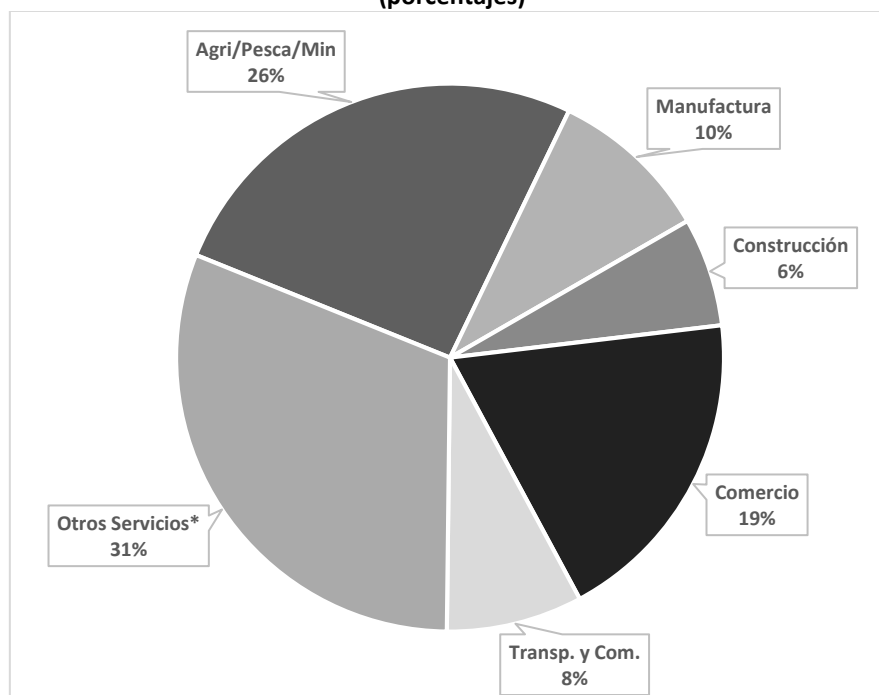
La ilustración nos permite observar el peso de la agricultura y otros servicios como actividades que emplean un alto número de trabajadores y trabajadoras tanto en el 2001 como 13 años después, en el 2014. No hay cambios drásticos en la distribución del número de trabajadores por actividad. La agricultura no registra un crecimiento pasa de ser la principal empleadora, a ocupar el segundo lugar. El sector comercio crece considerablemente. También merece

destacarse que la industria de la construcción prácticamente duplica su número de trabajadores.

En la siguiente ilustración presentamos la distribución de la PEA por sectores durante el año 2014. La industria de la construcción registra un 6% de la PEA ocupada. Otros servicios en primer lugar y agricultura, pesca y minería en segundo lugar, son los grupos principales en emplear mano de obra.



**Ilustración 7 Perú: PEA Ocupada por rama de actividad, 2014
(porcentajes)**



Fuente: ENAHO 2014

La industria de la construcción mantiene un constante 6% de participación en la PEA ocupada por ramas de actividad. Con esta información podemos señalar que la fuerza laboral de la industria de la construcción representa durante el periodo estudiado poco más de un millón de personas, de las cuales cerca del 5% son mujeres trabajadoras.

El gremio de los trabajadores

Hemos revisado algunos aspectos cuantitativos de los trabajadores en construcción civil, por lo que ahora es necesario acercarnos a los mismos trabajadores en tanto colectivo organizado con una agenda específica.

La Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP) fue fundada en 1958 por activistas sindicales vinculados al Partido Comunista. El vínculo político ha logrado sostenerse desde entonces hasta la actualidad, con cambios en las modalidades de presencia y énfasis de los compromisos políticos. Aun así, esta continuidad resulta poco habitual en la historia social del país, y más adelante permitirá explicar algunas líneas de acción gremial (Mejía A., 1998).

La fortaleza sindical es reconocida por los actores empresariales quienes ensayan una explicación política.

For Ernesto Tejeda, president of local construction firm Obras de Ingeniería (Obrainsa) [...] union power manifests itself most within the civil construction industry, and that this is a political legacy inherited from the Revolutionary Government of the Armed Forces that controlled the country for parts of the 1960s and 1970s. "Construction is the only sector that has maintained a strong national union force, which makes its influence felt in the yearly pacts that require all companies to adhere to specific regulations, irrespective of whether the company has good relations with its workers," he said. (Jeffreys, 2014, p. 127)

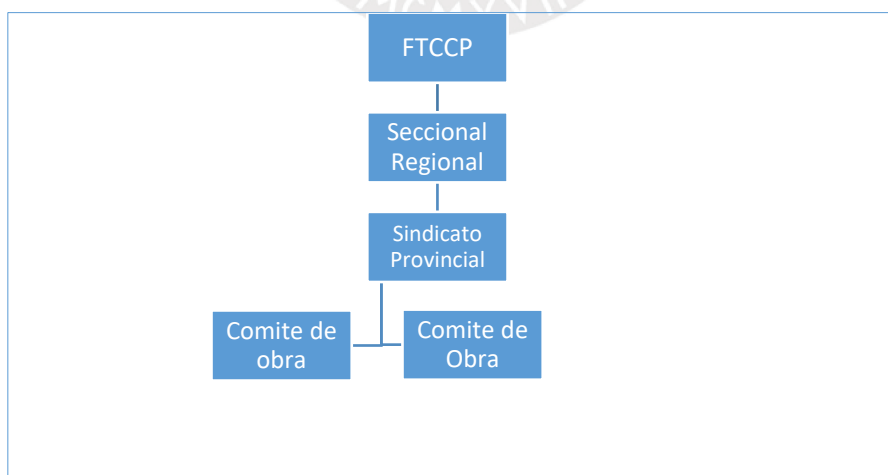
La FTCCP en la década de los años 90 agrupaba a menos de medio centenar de sindicatos provinciales en el ámbito nacional. También existen sindicatos distritales, pero la orientación de la FTCCP ha sido privilegiar niveles de coordinación provincial. Así una reforma estatutaria en la presente década establece “secciones regionales” como una instancia de coordinación a nivel de regiones. La FTCCP en un proceso de crecimiento ha buscado fortalecer los niveles intermedios desde un eje provincial-regional. En el 2015, la FTCCP contaba con 167 sindicatos provinciales y 12 seccionales regionales en actividad (FTCCP, 2016b).

A la vez, la FTCCP se articula desde muy temprano en espacios de diálogo social y concertación.

El gremio de los trabajadores de la construcción mantiene diversos espacios donde se relaciona con otros trabajadores, los empresarios y el Estado. En el primer caso, tiene su participación en la CGTP donde ha sido una de las federaciones más importantes en los últimos años, manteniendo tanto su apoyo como una posición autónoma en determinadas coyunturas. Con los empresarios de la construcción, la Federación se encarga de la cogestión de dos instituciones: CONAFOVICER, en cargada de administrar parte de los recursos sindicales para construir centros recreacionales para sus afiliados en todo el país; y SENCICO, institución educativa encargada de la formación técnica de albañiles y afines. Con el estado, se mantienen los contactos a través del ministerio de trabajo y el de construcción y vivienda, donde se discute tanto lo relativo al “pliego único” como los planes de edificaciones del gobierno. (Mejía A., 1998, p. 32)

La particularidad de la organización gremial con respecto a los otros sectores económicos, es que mientras en el país predomina el “sindicato de empresa”, en donde la existencia del sindicato depende de la membresía con vínculo laboral; la FTCCP es la reunión de sindicatos territoriales que no dependen de empresas específicas sino de obras de construcción (Mejía A., 2005). Esta diferencia permite al sindicalismo del sector de construcción responder a la temporalidad de las obras y del empleo manteniendo la estructura organizativa.

Ilustración 8 Perú: Estructura de la FTCCP, 2010



Fuente: FTCCP, 2010

La estructura sindical es la base desde donde se construyen una serie de redes y relaciones entre líderes, representantes y activistas. Esta compleja red ha permitido a la FTCCP desarrollar diferentes estrategias a lo largo del tiempo. Se trata de un “estilo” particular del sector

La estrategia de la Federación a lo largo de varias décadas ha combinado la presión desde las bases mediante acciones de fuerza con una permanente disposición al diálogo desde la dirigencia. De esta manera, a los empresarios de la construcción y en mayor medida al Estado les resultaba difícil negarse a establecer conversaciones alrededor del pliego sindical. (Mejía A., 1998, p. 18)

Para desarrollar esta estrategia, en base a una estructura sindical territorial, que depende tanto de la capacidad de movilización como de los recursos institucionales de la organización, la FTCCP ha construido una compleja red de lealtades en el cuerpo de delegados y activistas de nivel intermedio.

Los que hacen eficaz este espacio son los dirigentes intermedios, y los representantes del sindicato de Lima, en tanto son los que recorren día a día la ciudad visitando las obras. Ellos saben cuándo se necesita gente en algún lugar, cuándo concluirá el trabajo en otro, si tal proyecto será relanzado; conocen además a cada delegado, y a los más representativos de cada base, pueden establecer rápidamente qué bases se encuentran más dispuestas para movilizarse y cuáles no; en qué lugares es necesario enviar un dirigente más experimentado y también conocen los distintos tipos de empleadores e ingenieros. (Mejía A., 1998, p. 30)

En la ciudad de Lima metropolitana, esto supone la actividad de los tres sindicatos afiliados a la FTCCP: el Sindicato de Trabajadores en construcción Civil de Lima y Balnearios, el Sindicato de Trabajadores en Construcción Civil de Balnearios del Sur y el Sindicato de trabajadores en Construcción Civil del Callao.

Toda esta información recogida de manera casi permanente es utilizada por estos intermediarios para garantizar un conjunto de lealtades y redes de apoyo que buscan ser ampliadas constantemente. Los trabajadores de base obtienen “datos seguros” sobre ofertas de empleo, los dirigentes intermedios extienden sus redes de adherentes y la Federación dispone de información y personas para planificar con bastante éxito sus movilizaciones y campañas de protesta. (Mejía A., 1998, p. 30)

La dinámica funciona en un doble movimiento de arriba hacia abajo y viceversa, donde los “delegados de comité de obra” resultan elementos fundamentales para la circulación de información y las posibilidades de movilización.

Como se ha descrito en Mejía A. (1998), los sindicatos se encargan de reunir a los trabajadores de una obra en las primeras semanas de iniciarse el proyecto de construcción. En dicha asamblea, un encargado del sindicato anima a los trabajadores a elegir un cuerpo de delegados que oscila entre tres o siete, dependiendo del número de trabajadores, del tiempo proyectado, etc. Este cuerpo asume como “delegados de la junta directiva” del “comité de obra”.

El encargado del sindicato propone generalmente para “delegados” a trabajadores que él conoce o que el sindicato haya designado previamente. Los criterios generalmente están relacionados a la capacidad de trabajo demostrada en otros comités de obra, conocimientos del régimen especial de construcción civil, habilidades para comunicarse con los trabajadores, confianza para discutir con los ingenieros y supervisores, militancia partidaria compartida y los lazos de confianza establecidos previamente.

Los ciclos económicos influyen de manera directa en el incremento, retraso o disminución de las obras civiles y los grandes proyectos nacionales. Cuando la demanda de empleo desciende, el rol de los intermediarios se incrementa, así como el de la organización sindical. Mientras que en ciclos de crecimiento económico y, por lo tanto, incremento de obras, las posibilidades de ser sobrepasados por el escenario aumentan. Aparecen liderazgos alternativos y

oportunidades de empleo al margen. Pues, los mecanismos para incorporar nuevos delegados “de confianza” a la estructura sindical no son inmediatos.

la Federación, (...) ha logrado establecer mecanismos donde los futuros dirigentes son constantemente puestos a prueba y sometidos a control, de tal manera que solamente aquellos que logran ganarse la confianza de trabajadores y dirigentes simultáneamente son incorporados a instancias superiores. (Mejía A., 1998, p. 31)

Estas relaciones se articulan a la lógica institucional del gremio creando una cultura gremial particular en el sindicalismo peruano que vamos a analizar desde sus estrategias alrededor y más allá de la negociación colectiva por rama.

El discurso institucional

El estatuto sindical establece en su primer artículo el marco normativo de la FTCCP junto con los pasos de reconocimiento por parte del Estado. Señala claramente que la FTCCP es la “entidad representativa” de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 1º.- La Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP), fundada el 19 de diciembre de 1958 y registrada oficialmente por Resolución Sub. Directoral Nº 56-SPL del 23 de agosto de 1962, es la entidad representativa de los trabajadores y trabajadoras, comprendidos dentro del régimen especial de la construcción, establecido por el Decreto Supremo del 2 de marzo de 1945, y en las disposiciones de la Ley Nº 15522 y su Reglamento, así como las incluidas en la SECCIÓN F CONSTRUCCIÓN (DIVISIÓN 45) de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades Económicas de las Naciones Unidas (CIIU) o denominación que la sustituya. (FTCCP, 2010, p. 9)

Para identificar a los trabajadores de la industria de la construcción se aluden criterios jurídico-normativos como el Régimen Especial de la construcción, junto con criterios técnicos como la división 45 del CIIU.

Luego tenemos el art. 10 que establece los fines institucionales:

Artículo 10º.- Son los FINES de la FTCCP los siguientes:

- a) Conformar una organización sindical estable, agrupando a trabajadores, trabajadoras y sindicatos comprendidos dentro del régimen de la construcción. No persigue fines lucrativos de conformidad con el Artículo 80º del Código Civil.
- b) La defensa consecuente de los derechos de sus afiliados, de los trabajadores y trabajadoras del sector, bajo los principios del sindicalismo de clase, que nos legó el amauta José Carlos Mariátegui.
- c) Mantener la UNIDAD de los trabajadores, trabajadoras y sus bases. En consecuencia, rechaza los actos de paralelismo, divisionismo y desviaciones en el movimiento sindical, que propician seudos dirigentes o elementos desclasados, ajenos al comportamiento sindical clasista.
- d) Fomentar y practicar la democracia y disciplina sindical en todos los estamentos.
- e) Practicar la solidaridad entre sus afiliados y el movimiento sindical, en el ámbito nacional e internacional.
- f) Vigilar el patrimonio y economía de la organización sindical y promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas, fondos y en general organismos de auxilio y promoción social de sus miembros.
- g) Cumplir, con el objetivo de su creación, esto es, la defensa de los intereses de sus afiliados en armonía con las disposiciones legales vigentes. (p. 11)

En el artículo en cuestión, se reúnen diferentes aspectos de la acción sindical, como la capacitación, la representación, el ejercicio de solidaridad, y la lucha contra las expresiones de paralelismo y divisionismo en el colectivo sindical.

Del mismo modo, el art. 11 establece los objetivos institucionales:

Artículo 11º.- Los OBJETIVOS principales de la FTCCP son:

- a) Luchar por la conquista de nuevas reivindicaciones económicas y sociales que mejoren las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores, trabajadoras y sus familias.
- b) Defender el cumplimiento de las disposiciones laborales, de seguridad social, de seguridad y salud en el trabajo y en general las normas que conlleven el respeto a los derechos humanos.
- c) Defender la libertad sindical, las libertades democráticas, los derechos amparados por la Constitución Política del Estado y los convenios internacionales, manteniendo independencia política de clase.
- d) Promover la capacitación laboral y sindical de los trabajadores y trabajadoras con el objeto de elevar su calificación en el trabajo, en la lucha y en la gestión sindical.
- e) Fomentar las actividades deportivas y culturales entre los trabajadores, trabajadoras, con otras organizaciones sindicales, buscando fortalecer la unidad de clase.
- f) Coadyuvar a la solución de los problemas que las Seccionales Regionales, los Sindicatos, y Comités de Obras o denominación que legalmente los sustituyan sometan a consideración de la FTCCP.
- g) Promover el establecimiento de servicios asistenciales, educativos, recreativos, en beneficio de los trabajadores, trabajadoras y sus familiares. (FTCCP, 2010, pp. 11–12)

Es importante resaltar que se trata de un discurso institucional con resonancias ideológicas claras, cuando se alude al “sindicalismo clasista” o a la figura de Mariátegui. Asimismo, es importante constatar que no se alude de manera específica a la negociación colectiva por rama como parte de los fines u objetivos del colectivo gremial. El énfasis del texto está puesto en el concepto de “luchar por los intereses de los trabajadores”, es decir, en el tono reivindicativo propio de los modelos sindicales clasistas.

El Estado como agente

El tercer actor en un sistema de relaciones laborales es el Estado. Como sabemos, es imposible pensar el funcionamiento de un sistema más o menos adecuado de relaciones laborales sin la presencia y acción del Estado a través de diferentes instituciones. En este sentido, resulta interesante contrastar las diferentes miradas que se han construido sobre el Estado y sus instituciones desde el derecho laboral y la sociología.

Mientras el derecho laboral generalmente ha asumido al Estado como un actor claro y definido, que necesariamente es llamado a regular las relaciones laborales (Ermida Uriarte, 1993; Lucena, 1989); la sociología desde la perspectiva marxista y la estructural-funcionalista han entendido al Estado como una arena:

Esto es claramente cierto de las tradiciones marxista, liberal y funcionalista de la teoría del Estado, cada una de las cuales ha contemplado el Estado predominantemente como un espacio, una *arena*, en la que las luchas de clases, grupos de interés e individuos se expresan e institucionalizan, y —en las versiones funcionalistas— en la

que la voluntad general (o, por usar términos más modernos, los valores esenciales o el consenso normativo) se expresa y cumple. Aunque tales teorías discrepan en muchas cosas, se unen para negar poder autónomo significativo al Estado (Mann, 2007, p. 55).

Entender al Estado como una “arena” supone eliminar su capacidad de agencia. De esta manera se configura una visión *reduccionista* que la limita a reproducir los intereses y objetivos de uno de los otros dos actores, generalmente de los empresarios.

Como todo reduccionismo, pierde capacidad para explicar las relaciones del conjunto. Para no caer en este sesgo, asumimos la visión weberiana del Estado, en la cual se contemplan cuatro elementos constitutivos: en primer lugar, un conjunto de instituciones y personal diferenciado; segundo, un sistema centralizado y jerárquico de relaciones políticas; tercero, un espacio territorial definido; y finalmente el monopolio de dominación coactiva autoritaria a partir del control legítimo de los medios de violencia física (Mann, 2007).

En este sentido, el Estado es un actor, que -como los otros dos actores- organiza, construye, defiende y negocia una agenda de objetivos a lo largo del tiempo. La agenda puede sufrir modificaciones por el contexto social y económico, por los cambios en las alianzas políticas y los procesos de negociación entre los actores. La conformación de un actor estatal con capacidad de agencia es un proceso social e histórico como en el caso de la conformación de empresarios y trabajadores, aunque sigue pautas diferentes.

Para el sistema de relaciones laborales, la actuación del Estado como agente supone la intervención de varias dimensiones institucionales. En primer lugar, la institucionalidad normativa, es decir, el conjunto de leyes y normas legal y legítimamente promulgadas por los poderes legislativo y ejecutivo; en segundo lugar, las instituciones que elaboran dichas normas, en el caso peruano que estudiamos se trata del Congreso de la República y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) principalmente, pero también la Presidencia de la República, los gobiernos regionales y los demás ministerios e instituciones estatales. Y finalmente, las instituciones encargadas de velar el cumplimiento de dicho marco normativo, así como de resolver los conflictos entre empresarios y trabajadores. Aquí destaca el Poder Judicial, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y nuevamente el MTPE.

Como vemos, la acción del Estado se configura desde una compleja red de órdenes normativos institucionales que se complementan y superponen en el mundo del trabajo. Por ello, no es siempre unívoca ni homogénea. Esta primera atingencia es importante para comprender como a lo largo de un periodo histórico, la acción estatal mantiene matices, diferencias y cambios de sentido. Mientras que, desde la visión reduccionista del Estado como simple intermediador de los intereses del empresariado, estas diferencias aparecen como inconsistencias o contradicciones.

Al mismo tiempo, la complejidad de la acción estatal no es necesariamente sinónimo de fortaleza ni supone un mayor tamaño del aparato estatal. Como nos recuerda Gonzales de Olarte:

El Estado peruano es, hasta cierto punto, chico pero también débil, por ello no es capaz de generar ni condiciones para que el problema de desigualdad y pobreza se resuelva no como parte de las políticas sociales estatales, tampoco es capaz de generar una política de desarrollo concertada con el sector privado. (Gonzales de Olarte, 2007, p. 16)

A pesar de lo cual, desde inicios del siglo XX con mayor claridad, diferentes grupos de presión e intereses se han organizado para demandar del Estado una mayor *presencia*, es decir, intervención. Esto ocurre con especial énfasis en el mundo del trabajo, donde el Estado es

presionado para que establezca las normas que regulen las relaciones laborales del capitalismo en desarrollo; así como el reconocimiento de las organizaciones creadas por empresarios y trabajadores.

Luego, como parte de un ciclo pendular, a partir de finales del mismo siglo, se empezó a cuestionar el rol tuitivo del Estado en las relaciones laborales. Desde los años 80, el discurso neoliberal señaló los efectos supuestamente perniciosos de la acción estatal en el ámbito de la economía y por ende de las relaciones laborales.

La prescripción institucional neoliberal apunta a evitar que el Estado sea capaz de intervenir, porque la potencialidad misma de que el Estado pudiera hacer algo es suficiente desde ese punto de vista para causar daños económicos. (Przeworski, 2007, pp. 145–146)

En el caso peruano, esta prescripción tiene efectos y sentidos bastante claros. Como señala la experta en temas laborales Marta Tostes:

El Estado ha dejado de ocupar su parte, su rol, que es el de tomar decisiones en las políticas laborales cuando no hay acuerdo. Por ejemplo, ha dejado de manera explícita de tomar decisiones sobre el salario mínimo, para esperar que los actores tomen decisiones. Así, no se va a tener un acuerdo mínimo en el tema de las remuneraciones. No tomar decisiones en las relaciones laborales significa un posicionamiento político muy claro. (Tostes, comunicación personal, 8 de febrero de 2018)

Es entonces, a partir de esta dinámica de presiones, acuerdos y desacuerdos entre los tres actores que a lo largo del tiempo se ha configurado el actual sistema de relaciones laborales existente en el país.

Ahora bien, en términos generales, promover y velar el cumplimiento de la normativa laboral del Estado -independientemente de su fuente originaria- es una de las funciones principales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo conforme lo señala la Ley 29381 de 2009. Por esta razón, como hemos señalado al inicio del presente trabajo, la instancia institucional principal a la que recurrimos para describir y analizar la acción estatal en el sistema de relaciones laborales es el MTPE y de ella necesitamos señalar algunos puntos.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Si bien, en el país hay un interés permanente por el estudio del Estado ya sea como actor o como espacio de disputa de otros actores, no hay un importante número de investigaciones descriptivas o explicativas de las instituciones estatales en particular (Dargent Bocanegra, 2009; Tanaka, 2010; Vergara, 2015). En este sentido, por ejemplo, no tenemos un estudio social o histórico del desarrollo institucional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, esta podría ser una interesante línea de investigación a futuro.

Lo que presentamos son algunos hitos en el proceso histórico de conformación de la institucionalidad del MTPE. A inicios del pasado siglo, en 1901 el Ministerio de Gobierno y Policía asume la función de registrar los contratos de servicio doméstico. Una década más tarde, en 1913 mediante un decreto se establece que la Sección Obrera de dicho ministerio registre los datos sobre la situación y movimiento del trabajo. En este punto se denota el inicio de un interés por conocer de manera más sistemática las condiciones de vida de los sectores populares.

En setiembre de 1919, en el marco de las luchas por la jornada de ocho horas, se crea la Sección del Trabajo en la Dirección de Fomento del Ministerio de Fomento. Poco menos de un año después, el 6 de marzo de 1920, se le encarga los servicios de legislación del trabajo; estadística; inspecciones; asociaciones; e instituciones del trabajo, cultura y previsión social mediante un decreto supremo. Al siguiente año, en 1921 se organiza la sección de Asuntos

Indígenas dentro del Ministerio de Fomento y el 28 de abril de 1922, se establece el Consejo Superior de Trabajo y Previsión Social. Luego, a inicios de 1929 se crea la Inspección General del Trabajo encargada de hacer el seguimiento al cumplimiento del marco normativo relacionado con el trabajo (MTPE, 2008).

En enero de 1930, a través de un decreto supremo, se establece el Reglamento Interno del Ministerio de Fomento y Obras Públicas, definiendo además a la Sección de Inspección General.

Luego, se promulga el decreto ley N°7190 en abril de 1931, que señala que las sentencias de la Sección de Trabajo y Previsión Social del Ministerio de Fomento adquirirían el valor de “cosa juzgada”. De esta manera se reforzaba la capacidad de administrar justicia del aparato estatal.

Asimismo, a través del decreto ley N°7191 de 1931, el Ministerio de Fomento es autorizado a establecer Inspecciones Regionales de Trabajo en las zonas industriales donde era imprescindible desarrollar inspecciones para resolver conflictos colectivos. De esta manera se crean las Inspecciones regionales del trabajo en Talara, La Libertad, Cañete, Junín, Callao, Arequipa, Lambayeque, Chancay, Piura y Cusco. Estos cambios acelerados pueden explicarse además en la coyuntura política de inestabilidad en el marco de la crisis mundial de 1929 (MTPE, 2008).

En octubre de 1935, con la Ley N°8124 se establece el Ministerio de Salud Pública, Trabajo y Previsión Social. Aquí ocurre una reestructuración estatal pues, en el nuevo ministerio se incorporan las direcciones de Trabajo, de Previsión Social y de Asuntos Indígenas, que habían estado funcionando en el Ministerio de Fomento.

En 1942, luego que pasara el impacto de la crisis mundial, se emite la ley N°9679 con fecha del 11 de diciembre de dicho año. La norma establece que la Dirección de Trabajo y de Asuntos Indígenas del Ministerio de Salud Pública, Trabajo y Previsión Social pase a formar parte del Ministerio de Justicia, que pasaría a denominarse Ministerio de Justicia y Trabajo (MTPE, 2008). Como vemos, hay un flujo de tensiones en el Estado peruano para ubicar la instancia que regule el marco normativo e institucional de las relaciones laborales. En líneas generales se trata de un proceso de construcción de la autonomía de la burocracia estatal relacionada con el mundo del trabajo.

Este proceso tiene un hito importante en el decreto ley N°11009, del 30 de abril de 1949, donde se establece el Ministerio de Trabajo y Asuntos Indígenas. De esta manera, por fin, el mundo del trabajo y las relaciones laborales disponen de una instancia específica e independiente de otros ministerios.

El ministerio mantendrá dicha denominación hasta diciembre de 1965, cuando mediante la Ley Anual de Presupuesto Funcional de la República para 1966 (Ley 15850) se cambia el nombre del Ministerio, que pasó a denominarse Ministerio de Trabajo y Comunidades. Posteriormente, en diciembre de 1968, el decreto ley N°17271 denominado Ley de Ministerios, cambia el nombre por Ministerio de Trabajo. A su vez, el Decreto ley N°17524, de marzo de 1969 dispone una nueva estructura y funciones.

El gobierno militar de Velasco, en 1971, declara en reorganización el Ministerio de Trabajo, mediante el decreto ley N°19040. Poco antes del retorno a la democracia, el 24 de julio de 1980, se establecen estructuras y funciones de los órganos; la regulación de las normas laborales, normas de higiene y seguridad y la coordinación de la formación profesional, mediante la ley N°23212 (MTPE, 2008).

Un año después, durante el segundo gobierno de Belaunde, se dicta el decreto legislativo N°140, del 12 de junio de 1981 que establece la Ley de Organización de los sectores Trabajo y Promoción Social. De esta manera, el Ministerio comprende dos sectores. Uno primero que se

encarga de la administración pública del trabajo; mientras que el segundo, debe fomentar y dirigir la política nacional de empleo.

En la siguiente década se inicia un nuevo periodo de cambios institucionales. En abril de 1990, se dicta el decreto legislativo N° 568, que establece la Ley de Organización y Funcionamiento del Ministerio de Trabajo. El reglamento de dicha ley quedó establecido mediante el decreto supremo N° 038-90 –TR, del 8 de junio de 1990 (MTPE, 2008).

El gobierno de Fujimori establece algunos cambios acordes con los cambios políticos del periodo. Mediante un decreto ley N° 25927, con fecha 4 de diciembre de 1992 y con reglamento establecido por la RM N°012-93-TR, queda definida la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Promoción Social. Con estas normas se establecen las competencias, atribuciones, estructura y funciones del Ministerio. Curiosamente, en este periodo se definen las funciones del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción Social como órgano consultivo.

Una vez retornada a la institucionalidad democrática, el gobierno de Valentín Paniagua promulga el decreto supremo N°009-2001-TR con fecha 18 de abril del 2001, que dispone un proceso de reestructuración organizativa del Ministerio. Luego el 2002 se promulga la ley N° 27711, que es una nueva Ley Orgánica que además establece el nombre actual del Ministerio como “de Trabajo y Promoción del Empleo”. Luego el 15 de junio del 2009, durante el segundo gobierno de Alan García se promulga la Ley 29381 que establece la organización y funciones del Ministerio de trabajo y promoción del empleo y que a la fecha es el marco legal que regula dicha instancia estatal (Centro de Información Documental de Archivos, 2008).

Como podemos ver a partir del recuento histórico presentado, el desarrollo institucional del MTPE se ha visto condicionado por los diferentes contextos políticos y económicos. En general, el Estado peruano, como señalan diversos autores, presenta una debilidad institucional que tiene relación con los procesos históricos de conformación del mismo. Situación que se agrava en los 90s por el impacto de las reformas neoliberales que tuvieron como objetivo reducir el rol del estado en la economía y la sociedad (Cotler, 1998; Dargent Bocanegra, 2009).

En el año 2003 una misión de la OIT elabora un diagnóstico institucional del MTPE que resulta ilustrativo de lo que señalamos:

Con relación a los órganos de línea, (Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo, Dirección Nacional de Promoción del Empleo y Formación Profesional y Dirección Nacional de la Micro y Pequeña Empresa), que son las que proveen los servicios a los ciudadanos, se observan notorias debilidades para asegurar un adecuado cumplimiento de las normas, por lo que se hace necesario mejorar el funcionamiento de las unidades encargadas del control de la aplicación de la normativa laboral y de seguridad y salud en el trabajo. (OIT, 2003, p. 82)

Esta debilidad de los órganos de línea es el resultado de sistemáticas reducciones de atribuciones, funciones, presupuesto y cuadros técnicos, como señala Rudecindo Vega, ex ministro del MTPE:

Lamentablemente el Ministerio de Trabajo los últimos 25 años, lo que ha tenido es un proceso de desinstitucionalización. Hay un proceso de debilitamiento de la institucionalidad del Ministerio de Trabajo. Y posiblemente tiene que ver por la forma cómo se abordó la legislación laboral con la apertura del mercado en el país. Con la flexibilización laboral, el Ministerio de Trabajo ha ido perdiendo atribuciones. (...) El Ministerio de Trabajo era el que regulaba, y estaba en su institución todo lo que era MYPES, por ejemplo, hoy eso está en el Ministerio de la Producción. Entonces, vamos a decir, que el proceso de desinstitucionalización es muy fuerte, por tanto, el Ministerio de Trabajo se ha ido debilitando paulatinamente. Si tú haces un listado del tratamiento presupuestal de los ministerios, al Ministerio de Trabajo lo vas a ver en las

últimas filas, y eso también da cuenta, entonces, del debilitamiento institucional y de la pérdida de atribuciones, de la pérdida de recursos humanos, todo lo que lleva a tener una autoridad laboral sumamente frágil, para regular y liderar el sector laboral en el país. (Vega, comunicación personal, 23 de noviembre de 2017)

Como señala, el impacto en el debilitamiento de los funcionarios públicos es un factor fundamental que también es registrado por la misión de la OIT al señalar una complicada reducción en su número.

Sin embargo, es preciso tener en cuenta que generalmente la dotación es relativamente escasa, lo que, sumado a la ausencia de incentivos de promoción y premios al desempeño y pago de bajas remuneraciones, se enfrenta el riesgo de no poder retener al personal, especialmente el más calificado. (OIT, 2003, p. 87)

Al mismo tiempo recomienda la capacitación de los cuadros técnicos para mantener un adecuado nivel de desempeño y poder cumplir con las funciones establecidas en un nuevo escenario laboral.

Si bien, en general, los funcionarios públicos poseen conocimientos sobre la normativa laboral y los procedimientos administrativos, su perfeccionamiento y actualización es fundamental para mantener dichas capacidades. En este sentido, especial atención adquiere la capacitación y formación en temas emergentes o de creciente importancia para la administración del trabajo como el de la supervisión, fiscalización y difusión de los derechos laborales en el ámbito de las micro y pequeñas empresas, así como en temas de igualdad y no discriminación, o de participación y respeto a los derechos de las poblaciones indígenas. (OIT, 2003, p. 86)

La misión recoge además las percepciones de los trabajadores frente a la labor del MTPE:

Las principales críticas al funcionamiento del Ministerio radican en el registro sindical que subestima la población sindicalizada; la cobertura y efectividad de la conciliación como mecanismo de resolución de conflictos, debido al poco peso que tiene la autoridad del MTPE para equilibrar las relaciones entre la empresa y el trabajador; y a los propios mecanismos de solución de conflictos.

A su juicio, existen problemas de competencia de los funcionarios y consideran que la inspección del trabajo cuenta con pocos efectivos, escasos recursos materiales y poca formación técnica. (...) Así mismo, señalan que se efectúan inspecciones sin que los inspectores se pongan en contacto previo con las organizaciones sindicales de las empresas visitadas. Consideran, además, que existen problemas de relación entre las regiones y el nivel central, ya que los casos no llegan a resolución en las regiones, sino que son enviados a Lima, retrasando o imposibilitando alcanzar soluciones. (OIT, 2003, pp. 85–86)

La misión de la OIT asimismo registra una percepción diferente por parte de los empresarios con respecto al funcionamiento del MTPE.

En general, los empleadores consideran relativamente eficaz el funcionamiento de la administración de trabajo, concentrando sus críticas en torno a los temas legislativos. (OIT, 2003, p. 85)

La relación con los empresarios resulta distinta como también lo confirma César Fuentes, presidente de CAPECO en los años 90

Una vez, cuando estaba en ese momento, le increpé al Ministro de Trabajo, una serie de cosas y fue la primera experiencia que yo tuve, del peso que tenía un presidente gremialista frente a un ministro. El ministro era condescendiente, en base a que no quería ser criticado por CAPECO. Y CAPECO tenía que tener la buena relación con el

ministro, para poder conseguir todo lo que el empresario quería. (Fuentes, comunicación personal, 13 de enero de 2018)

Como vemos, el MTPE y los empresarios establecen una relación más fluida en base a mutuos reconocimientos y respaldo político. Estos vínculos se van construyendo a partir de relaciones personales en la burocracia estatal con los funcionarios de las grandes empresas.

Varios rasgos de los sistemas políticos latinoamericanos permiten el acceso al cabildeo, especialmente para las grandes empresas. Las burocracias latinoamericanas son porosas y los principales cargos son ocupados en base a nombramientos políticos. En ocasiones, las personas designadas para los principales cargos económicos (y que a veces son ex empleados de las empresas) son sugeridas o vetadas por los grupos económicos y la mayoría de nombramientos son regularmente consultados con ellos (Schneider y Karcher, 2012, p. 17).

La “porosidad” que encuentra Schneider y Karcher es parte de una práctica que ha sido denominada *revolving door* (puerta giratoria) y que consiste en el tránsito de funcionarios públicos al sector privado y viceversa; lo cual supone para las empresas una ventaja de acceso a dichos funcionarios; así como la expectativa de los funcionarios por acceder a un puesto en una empresa cuando termine su servicio civil. Esta práctica distorsiona la relación entre funcionarios, políticos y ciudadanía y por ende el buen funcionamiento de la institucionalidad estatal.

Para que el gobierno funcione bien, la burocracia debe ser efectivamente supervisada por los políticos electos quienes, a su vez, deben rendir cuentas a la ciudadanía. (Przeworski, 2007, p. 144)

Por las razones señaladas, el rol del MTPE y su peso en la gobernanza de las relaciones laborales desciende de manera regular, como lo señala la experta en relaciones laborales, Marta Tostes:

La posición de la autoridad laboral se ha debilitado muchísimo, a lo largo del tiempo. Aunque se han diversificado las funciones, por ejemplo, en temas de Dirección de Derechos Humanos, y se han ampliado los programas y funciones del Ministerio de Trabajo, pero sin un reflejo de su poder en dichos temas. (Tostes, comunicación personal, 8 de febrero de 2018)

De esta manera, el resultado final es una institución estatal con amplias funciones en un ámbito fundamental para el desarrollo democrático de la sociedad, como lo son las relaciones laborales, pero con cada vez menos capacidad y autoridad para incidir en dicho ámbito.

(...) el Ministerio Trabajo ha dejado de tener protagonismo en la definición de la política laboral a nivel nacional. Si se compara con el posicionamiento del Ministerio de Economía y Finanzas, vemos que es el que toma las mayores decisiones, las más relevantes sobre temas laborales. Otro ejemplo es la Sunat, que tiene más influencia en temas del cumplimiento de la legislación laboral, que el mismo sistema de inspección nacional. (Tostes, comunicación personal, 8 de febrero de 2018)

El actor estatal enfrenta pues una debilidad institucional caracterizada por diferentes aspectos, que va a delimitar su capacidad de agencia en el marco de las relaciones laborales.

En las siguientes páginas vamos a describir y analizar, las diferentes estrategias y acciones desarrolladas por empresarios, Estado y trabajadores de la industria de la construcción; alrededor de los cambios originados precisamente por la reforma laboral fujimorista. Nos interesa identificar el carácter de cada conflicto, su ámbito y las estrategias construidas alrededor de los mismos. Los recursos simbólicos empleados, los discursos elaborados y los

resultados de cada coyuntura. Para entender, los procesos sociales descritos empleamos el bagaje teórico desarrollado en la primera parte de este trabajo.

2.2 El periodo de 1992-1996: los inicios de la reforma laboral

El 5 de abril de 1992, como hemos señalado líneas arriba, Fujimori cierra el Congreso de la República e instaura una dictadura en el país. La situación económica del país era difícil y se agudizaba por la violencia interna. De esta manera, el panorama no resultaba muy auspicioso para el gobierno de Fujimori.

Sin embargo, el Congreso, en el cual el gobierno no tenía mayoría, se resistió a apoyar las medidas sin debatirlas. Esto y otros factores de tipo político sirvieron de pretexto para que en abril de 1992 el presidente Fujimori se infringiera un “auto golpe” cerrando el Congreso e interviniendo una serie de otras instituciones, como el poder judicial, para establecerse en los hechos una dictadura. (Gonzales de Olarte, 2007, p. 15)

Numerosos estudios han interpretado el proceso que va de la asunción del gobierno al golpe de Estado de 1992. Como en todo proceso político, existen interpretaciones con diferente énfasis y sentidos, que responden a enfoques teóricos y adhesiones ideológicas. Lo que nos interesa identificar a partir de la etapa del 5 de abril, es el carácter del ordenamiento político que se establece en el país.

Cotler (1989) señala un elemento que nos parece pertinente resaltar en el presente periodo y es el cambio ideológico que se registra en el país. Luego del gobierno “revolucionario” de Velasco y de los discursos “antimperialistas” del primer gobierno de García, el clima político progresista empieza a cambiar. Las razones son múltiples. Por un lado, el incremento de la violencia subversiva que desmoviliza a los sectores populares y atemoriza a las clases medias limeñas; en segundo lugar, el descalabro económico del primer gobierno aprista, con el fracaso de su política “heterodoxa” y finalmente, el impacto de los cambios internacionales, especialmente, la caída de los países del bloque socialista, especialmente la URSS en 1989.

Todo ello ha contribuido para que se difunda un nuevo consenso relativo a la importancia del mercado y de los agentes empresariales, por lo que éstos adquieren un prestigio y ganan una autoestima desconocidos previamente; asimismo que trascienda la importancia crucial de la capacitación profesional y técnica en el nuevo contexto de rápidas transformaciones económicas a nivel mundial. (Cotler, 1998, p. 19)

El golpe de 1992 graficó de alguna manera las brechas existentes en la sociedad y la política peruana. La medida obtuvo el rechazo del sistema de partidos existentes -salvo el partido de Fujimori en ese entonces Cambio 90- y de los principales medios de prensa. Sin embargo, algunas encuestas realizadas a pocos días del golpe señalaban un amplio respaldo de la opinión pública. Como señala Cotler (1998):

Sorpresivamente, esta decisión contó con el respaldo de la mayoría de la población y especialmente del universo empresarial. Esto se debió a la eficacia de las medidas dictadas por el gobierno para reducir la inflación y sanear la economía, en contraste con el descrédito creciente de los partidos y de la actividad política, a los que se achacaba la responsabilidad por los desastres del país. (p. 11)

Durante estos años se conforma un modelo de gobernabilidad sustentado en dos premisas: las políticas macroeconómicas y las reformas permitían hacer negocios a los inversionistas y empresarios, y las políticas sociales permitieron aliviar a los pobres y desempleados (Gonzales de Olarte, 2007).

En la siguiente tabla podemos observar los principales indicadores económicos del periodo.

Tabla 7 Perú: Indicadores económicos del periodo 1992-1996

Año	Índices promedio anual (variación porcentual) - IPC	PBI Nacional (Variación porcentual anual)	PBI Construcción (Variación porcentual anual)
1992	73.5	-0.5	4.4
1993	48.6	5.2	14.3
1994	23.7	12.3	31.1
1995	11.1	7.4	17.8
1996	11.5	2.8	-2.8

Fuente: BCRP

El programa de ajuste va a reducir de manera sostenida la inflación e iniciar un periodo de expansión económica que en la industria de la construcción tendrá un hito en 1994 cuando se registren 31.1 puntos porcentuales de variación con respecto al año anterior. A partir de dicho año se registra un decrecimiento constante, registrándose la mayor caída en el año 1999, debido a las paralizaciones en la construcción de infraestructura pública y a las escasas inversiones en el sector privado. Sin embargo,

Las políticas neoliberales excluyeron a obreros, empleados públicos y pueblos de la sierra y de la selva, de los beneficios de los aumentos de la productividad y del crecimiento económico de los últimos años. esto es así porque el estilo de crecimiento responde fundamentalmente a impulsos de demanda que provienen del exterior, y no de la capacidad de compra de la población mayoritaria del país. (Jiménez, 2009, p. 170)

El escenario político estuvo marcado por el proceso de retorno a la institucionalidad democrática. El Gobierno “de Emergencia y reconstrucción nacional” fue presionado en diferente grado por los organismos internacionales y el departamento de estado de los EEUU para retomar un orden institucional. Producto de estas presiones es que se establece un cronograma electoral que incluye la convocatoria a un “Congreso Constituyente Democrático” y luego, nuevas elecciones generales.

A partir de 1993 la economía se comenzó a recuperar rápidamente, consolidando las reformas económicas, la nueva estructura de propiedad y la estructura productiva. El nuevo modelo se establece de esta manera, sobre las empresas estatales privatizadas o concesionadas. Las mismas que iniciaron procesos de reestructuración, modernización y ampliación de operaciones o cobertura.

Como señala Oscar Dancourt citado por Gonzáles de Olarte (2007)

Digamos que la economía peruana creció agregadamente por una combinación de reformas económicas hechas en un contexto internacional, comercial y financiero, muy favorable. (Gonzales de Olarte, 2007, p. 12)

La Constitución de 1993 confirma el sentido de los cambios institucionales y especialmente de las reformas neoliberales. Se establece así un modelo económico impuesto en un contexto autoritario, que es luego sancionado por una norma constitucional. La recuperación de los indicadores económicos y los éxitos en la pacificación del país, lograda con la captura de los principales líderes de los grupos subversivos, permite a Alberto Fujimori enfrentar con soltura el proceso de elecciones generales de 1995.

Basado en estos logros es que Fujimori fue a la reelección en 1995 y venció al ex Secretario General de Naciones Unidas Javier Pérez de Cuellar, en unas elecciones en las cuales gracias a la “influencia” del gobierno sobre los medios, su estilo “neopopulista” y un intento de fraude electoral, pudo obtener la victoria, que se completó al alcanzar mayoría absoluta en el nuevo Congreso unicameral. Ello le dio la posibilidad de gobernar el país casi de manera autocrática y con un creciente enfrentamiento con las organizaciones políticas y de la sociedad civil. (p. 17)

De esta manera, el periodo de 1992 a 1996 transcurre en lo económico con signos positivos de recuperación y en lo político con un nuevo mandato para Fujimori que se ve fortalecido por lo primero. Veamos ahora, los conflictos y estrategias desarrolladas por los actores durante estos años.

Actores y estrategias

La situación en la industria de la construcción presentaba diversos problemas en 1992 si bien, el PBI sectorial registraba un incremento de 4.4% con respecto al año anterior. Una de las últimas medidas del gobierno aprista en febrero de 1990 había sido la promulgación de la Ley de Bolsa de Trabajo (Ley 25202) que como su nombre indica, establecía que los empresarios debían solicitar al sindicato de la localidad, el 25% de la planilla de los trabajadores que eran requeridos en cada obra. Esta medida había sido un antiguo reclamo por parte de los sindicatos de trabajadores, que señalaban la existencia de “listas negras” en la industria de la construcción que impedían el acceso de activistas sindicales a las principales obras, especialmente en las provincias del país (Alarcón, comunicación personal, 26 de enero de 2018). Sin embargo, la posición de CAPECO era diferente:

Desde fines de año y durante todo 1990, se realizó una sostenida campaña en contra del Proyecto primero y Ley después, por el que se creó la Bolsa de Trabajo en Construcción a través de la cual la Federación de Trabajadores en Construcción Civil tenía intervención directa en la contratación del personal en las obras (CAPECO, 2015b, p. 6)

Efectivamente, la CAPECO se opuso con firmeza a la aplicación de la Ley y a la reglamentación de esta. El argumento empresarial era que la norma era inconstitucional porque violaba la libertad de contratación. El tema se desarrolló como un debate político y jurídico.

Las presiones de los empresarios lograron ser escuchadas por el gobierno de Fujimori y el 26 de junio de 1992, unas semanas después del golpe de Estado, se publica la Ley 25588 que deroga la Bolsa de Trabajo. La fecha es significativa pues ése mismo día se publica la Ley de relaciones Colectivas de Trabajo (Decreto ley 25593)

Tabla 8 Principales representantes del periodo 1992-1996

Año	Presidente	Ministro de Trabajo	Presidente CAPECO	Secretario general FTCCP
1992	Alberto Fujimori	Augusto Antonioli Vásquez (6/04/1992 - 28/07/1995)	Mario Suito Sueyras (1991-1993)	Pedro Huilca Tecse
1993			Cesar Fuentes Ortiz (1993-1995)	José Luis Risco
1994		Sandro Fuentes Acurio (28/07/1995-3/04/1996)	José Ortiz Rivera (1995-1997) (1997-1999)	
1995				

1996	Jorge Gonzales Izquierdo (3/04/1996-5/01/1999)		
------	---	--	--

Fuente: Prensa escrita

En la coyuntura del golpe, el gremio de los empresarios se encontraba dirigido por Mario Suito mientras que en la FTCCP era secretario general Jose Luis Risco. En el Ministerio de Trabajo asume Augusto Antonioli, por la renuncia de Alfonso de los Heros en rechazo al golpe de Estado.

Esta primera etapa comprende desde la promulgación en junio de 1992, de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (D.L. 25593), que, entre otras medidas, eliminaba los pliegos de reclamos por rama de actividad y establecía para el sector de la construcción, la obligación de contratos por obras (Tostes Vieira y Villavicencio Ríos, 2012). La norma en el artículo 45 eliminaba la posibilidad de iniciar una negociación a nivel de rama de actividad, al condicionarla al acuerdo de las partes. Como señala el texto, en caso de desacuerdo, se procede a negociar a nivel de empresa.

Artículo 45.- Si no existe previamente una convención colectiva en cualquier nivel de los señalados en el artículo anterior, las partes decidirán, de común acuerdo, el nivel en que entablarán la primera convención. A falta de acuerdo, la negociación se llevará a nivel de empresa.

De existir convención en algún nivel, para entablar otra en un nivel distinto, con carácter sustitutorio o complementario, es requisito indispensable el acuerdo de partes, no pudiendo establecerse por acto administrativo ni por laudo arbitral. (Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, 1992)

Luego, para garantizar la inviabilidad de las negociaciones a nivel de rama, el artículo 46 exige un nivel de representación que resulta imposible de alcanzar en una economía de pequeñas empresas e informalidad. (Villavicencio Ríos, 2012)

Artículo 46.- Para celebrar una convención colectiva por rama de actividad o gremio se requiere que la organización sindical u organizaciones sindicales representen a la mayoría de las empresas y trabajadores de la actividad o gremio respectivo, a nivel local, regional o nacional, y que sean convocadas, directa o indirectamente, todas las empresas respectivas. (Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, 1992)

Finalmente, para desactivar la negociación colectiva en la industria de la construcción de manera específica se establece la disposición transitoria tercera, para los procesos de negociación en curso. En junio de dicho año, la FTCCP había ya iniciado el trámite de la negociación colectiva correspondiente al periodo 1992-1993 ante el Ministerio de Trabajo y Promoción Social. La disposición señalaba lo siguiente:

TERCERA.- Los trabajadores y las empresas o gremios comprendidos en negociaciones colectivas a nivel de rama de actividad, actualmente en trámite, deberán ratificar o modificar su voluntad de continuar negociando en dicho nivel dentro de los treinta (30) días naturales posteriores a la entrada en vigencia del presente Decreto Ley. De no haber acuerdo de partes, la negociación colectiva se llevará a cabo a nivel de empresa.

La Autoridad de Trabajo dispondrá el archivamiento definitivo de los expedientes a que se refiere el párrafo anterior en los cuales no hubiere recaído acuerdo de partes para continuar negociando a nivel de rama de actividad. (Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, 1992)

Con esta norma, se completan las disposiciones que, en la práctica, eliminan la posibilidad de iniciar o mantener una negociación colectiva a nivel de rama de actividad en el país. En el caso de la industria de la construcción, poco antes, la FTCCP había presentado ante el Ministerio de Trabajo el anteproyecto de convenio colectivo, conforme lo establece la norma en éste momento vigente.

Los empresarios, organizados en CAPECO evalúan la situación y deciden retirarse de las negociaciones en curso y proponen negociar por obra. En esa circunstancia, la estrategia de los trabajadores fue presionar al Ministerio de Trabajo para que la negociación en curso no se interrumpa. Como señala Villanueva, dirigente de la FTCCP:

En el caso de Construcción Civil se le da una disposición transitoria a esta ley que en la práctica te daban facultades para que las partes que estaba negociando se pronuncien si seguían negociando en ese nivel o si es que cambiaban de nivel. Como era natural, Capeco se alejó de la mesa de negociación que estaba discutiendo y dijo que no iba a seguir discutiendo en la rama de actividad, pero sin embargo la Federación hace gestiones, presiona al Ministerio de Trabajo de entonces, y el Ministerio de Trabajo saca una Resolución Ministerial 053 donde adecua la negociación colectiva por ramas del sector de la construcción a esa nueva Ley de Negociaciones Colectivas. (Villanueva, comunicación personal, 4 de mayo de 2017)

Efectivamente, el 14 de abril de 1993, el MTPE dicta la Resolución Ministerial N°053-93 TR que en su artículo cuarto señala:

Artículo 4.- En aplicación del Artículo 71º y Artículo 45º de la Ley, la negociación colectiva se llevará a efecto a nivel de rama de actividad, pudiendo, sin embargo, las partes, de común acuerdo, modificar el nivel de la misma, así como su alcance territorial, las empresas comprendidas y demás aspectos que delimiten y faciliten la negociación colectiva. (Resolución Ministerial N°053-93 TR)

Al no insistir que el nivel de negociación debe necesariamente ser de empresa en caso de desacuerdo, se entiende que, entonces no procede el cambio de nivel de negociación.

Para lograr esta medida, la FTCCP movilizó exitosamente a los trabajadores las semanas previas frente al MTPE. Los empresarios por su parte no esperaban una respuesta que fuera en sentido contrario a la Ley 25593. Como señala Cotler, los mecanismos de acceso a las instancias de gobierno eran más fluidas para los empresarios que para los trabajadores.

Los representantes gremiales también cuentan con la facilidad de poder comunicarse personalmente con las autoridades encargadas de los diferentes sectores de la producción por que éstos han sido ejecutivos de empresas; son empresarios y en varios casos han desempeñado cargos directivos en las organizaciones que los congregan. (Cotler, 1998, p. 30)

En este momento inicial, los trabajadores van definiendo sus prioridades. No se trata solamente de perder la bolsa de trabajo sino la posibilidad de negociar colectivamente por rama. Y la defensa de este punto pasa a ser el principal en la estrategia sindical. Los empresarios, conscientes del cambio político en curso plantean una estrategia centrada en el terreno jurídico.

A nivel nacional, como hemos visto anteriormente, la reforma laboral –tanto en las relaciones individuales como colectivas- representaba un cambio sustancial para la acción sindical tanto del sector privado como el público.

La CGTP liderada por Pedro Huilca –que era también secretario general de la FTCCP- coordina la resistencia al golpe de Estado y a la reforma laboral. Desde la plataforma sindical se trata de

construir una respuesta ciudadana contra las políticas neoliberales que el gobierno estaba implementando.

En este contexto, el 18 de diciembre de 1992 es asesinado Pedro Huilca Tecse. Las consecuencias para el movimiento sindical serán muy graves. En el periodo anterior y en el contexto del conflicto armado interno, un número de dirigentes habían sido asesinados, detenidos o desaparecidos³. Con la muerte de Huilca, se produce un periodo de confusión en el movimiento sindical.

La muerte de Huilca nos debilitó a todos, pues nos descabeza y nos inmoviliza, mientras tratamos de recomponernos. La gestión de Teódulo Hernández fue muy difícil, en un contexto donde muchos compañeros ya no estaban, por diferentes razones. Lo cual no fue sencillo. (Gorriti, comunicación personal, 20 de noviembre de 2017)

En la industria de la construcción mientras tanto se van configurando algunos cambios. En 1993 luego de ser presidente del Colegio de Ingenieros es elegido presidente de CAPECO. César Fuentes Ortiz asume el principal cargo en el gremio empresarial e impone un estilo propio.

Entre 1993 y 1995 el liderazgo de Fuentes va a ser clave para entender los dos años de interregno en las relaciones laborales en la industria de la construcción.

Como señala el mismo Fuentes:

Mi labor dentro de Capeco estuvo resaltada por dos puntos principales: Uno, la negociación por rama. En ese momento era dirigente Lucho Risco, que después fue congresista, y con él cuando nosotros nos reuníamos con el gremio yo le decía "Oye ¿dónde has dejado las llantas?" por mofarme que debía hacer uso de las llantas, incendiarlas y poder negociar de esa manera. Pero la verdad, que nunca lo necesitamos, y siempre nos pusimos de acuerdo. (Fuentes, comunicación personal, 13 de enero de 2018)

La percepción que se tenía de la acción sindical en aquel periodo y que los medios de comunicación presentaban con mayor incidencia subrayaba el conflicto y las acciones de protesta violenta. Por eso, resulta significativo que luego de superado el impasse con la negociación del periodo 1992-1993; las dos siguientes (1993-1994 y 1994-1995) siguieron siendo discutidas a nivel de rama de actividad y resueltas en la etapa de trato directo.

Por el lado de los trabajadores, el liderazgo de Risco se desarrollaba en un registro de mayor pragmatismo que el de los anteriores secretarios generales. Por otro, el gremio empresarial dirigido por Fuentes se mantuvo dentro de la negociación por rama.

Sí, y te digo por qué. Para mi esa negociación era muy fácil porque yo era constructor, soy constructor, yo sabía exactamente qué quedaba de utilidad, y yo siempre he pensado que esa utilidad debe ser repartida. Lo que se pedía por derecho a uniforme o pasajes, yo consideraba que lo que pedían era poco, porque yo sabía que, en el fondo, sobraba aún. (Fuentes, comunicación personal, 13 de enero de 2018)

Tenemos, por un lado, entonces que la estrategia de los trabajadores va logrando su objetivo de mantener la negociación por rama. La posición de los empresarios puede explicarse por dos razones: por un lado, el peso del liderazgo personal de Fuentes, que, por su cargo, podía disponer de una importante cuota de autoridad legítima para imponer su parecer. Por otro, esos años representan un crecimiento importante del PBI sectorial. Lo cual nos da un contexto

³ Enrique Castilla fue asesinado por Sendero Luminoso, Javier Alarcón desaparecido e Hilario Ayuque fue detenido y desaparecido por fuerzas policiales.

económico favorable para la negociación colectiva. Un tercer elemento que debemos considerar es que, en un contexto de crecimiento sectorial, las paralizaciones representan mayores pérdidas, por lo que se incrementan los incentivos para mantener la “paz social” producto de los convenios de rama.

En los primeros años de la década de los noventa, la presencia de grandes empresas constructoras no tenía el mismo peso que en la siguiente década. Se trataba de empresas nacionales que en la nueva coyuntura apoyaron las reformas económicas y laborales con entusiasmo.

Sin embargo, los capitalistas y empresarios peruanos no tenían los suficientes recursos financieros propios o la suficiente capacidad de apalancamiento financiero internacional para, por ejemplo, participar en la compra de empresas grandes del Estado, por ello su participación casi siempre fue minoritaria y en asociación con capitalistas extranjeros e, incluso, con las organizaciones multilaterales. Es por ello, que la nueva estructura de poder económico en el Perú es mixta y está dominada por capitalistas extranjeros, con poca injerencia política directa, pero con influencia a través de sus asociados con los capitalistas nacionales. (Gonzales de Olarte, 2007, p. 16)

Más adelante, la presencia de grandes empresas constructoras transnacionales va a convertir en más heterogénea la composición de CAPECO. Luego de la primera negociación resuelta en trato directo por el Ing. César Fuentes, aparecen diferencias y voces opositores en el gremio empresarial.

A mí se me opuso una asamblea general de los miembros de CAPECO, tanto los constructores y los asociados porque yo me había excedido al darle los beneficios a la Federación. Se trataba del fondo de CONAFOVICER, que por un descuento del 1% que se le hacía al mismo obrero, la FTCCP solicitaron que se elevara al 2%. Yo no veía motivo por el cual se afectaría a los constructores que se aumente ese descuento. Esa decisión me costó que propongán en una asamblea mi destitución. Yo hice frente a la asamblea y les increpe a los socios, en plena asamblea, que ellos tenían diferentes clubs sociales en que las piscinas tenían mayólica, y lo que quería la Federación era tener piscina, aunque no tenga mayólica, podía ser con tarrajeo pero que tenían que tener el podio para que sus hijos se lanzaran y pudieran aprender a nadar y no se ahogaran. Dicho esto, y muchas otras cosas más que les recalque a mis compañeros constructores es que no hubo la desestabilización a la presidencia, al contrario, se reafirmaron en que yo tenía razón. (Fuentes, comunicación personal, 13 de enero de 2018)

El discurso de Fuentes representa una visión menos empresarial y más profesional de las relaciones laborales. Ahora bien, dentro del gremio, algunas voces tenían más claras, las oportunidades que el nuevo escenario político les presentaba:

Fui criticado por el asesor legal de Capeco, increpándome en la conducta y diciendo que la Federación ya estaba languideciendo, y yo la he venido a reflotar. Eso me permitió profundizar más todavía en el hecho que la gente nunca quiere sindicato, porque realmente siempre el empresario quiere tener una mayor ganancia, y no compartir las ganancias, eso conlleva a estos extremos, que llegan las huelgas y los reclamos. (Fuentes, comunicación personal, 13 de enero de 2018)

Luego del primer convenio colectivo, y de acallar las voces discordantes en el gremio empresarial, Fuentes se prepara para una segunda negociación por rama.

No había una agenda, nos sentábamos, y nos poníamos de acuerdo. Lo que no les aceptaba a ellos era que se hiciera uso de un lenguaje peyorativo al interlocutor. Les

pedía respeto, y viceversa. Era muy fácil entonces para mi entender lo que ellos pedían, inclusive era poco lo que pedían, podían pedir más. (Fuentes, comunicación personal, 13 de enero de 2018)

El convenio colectivo correspondiente al periodo 1994-1995 se desarrolla siguiendo el mismo esquema del anterior. Las partes en trato directo logran resolver sus diferencias. Nuevamente, la industria de la construcción registra indicadores positivos, en parte por el impacto del programa de estabilización y el éxito de las privatizaciones que permiten al gobierno disponer de recursos para la inversión interna.

Una primera impresión de estos años es que el marco de relaciones laborales de la industria de la construcción había logrado resistir los embates de las políticas neoliberales y estaba adecuándose exitosamente al nuevo escenario social y económico.

Sin embargo, el gremio de los empresarios seguía discutiendo la estrategia que debía de seguir.

Yo fui convocado por José Graña, que era de Graña y Montero, y era uno de los socios principales que más cotizaba en Capeco, y me dijo que yo no debía ser elegido. Que ya estaba bien y que dejara esto. Y yo le dije que no, que quería ser reelegido; sin embargo, me hicieron una maniobra en los votos y no salí elegido. De todas maneras, me quede satisfecho, porque por lo menos en el periodo que estuve, conseguí lo que se debería conseguir para un trabajador. (Fuentes, comunicación personal, 13 de enero de 2018)

La salida de Fuentes representa un viraje claro en la estrategia del gremio empresarial. A la vez, permite entrever las diferencias y matices que existen dentro del gremio y que la elección de Fuentes había hecho madurar.

Mi propio gremio, mis asociados que estaban en el poder y no dejaban actuar, ese fue una de las grandes dificultades, porque ellos creían que me habían elegido para el servicio de ellos, no el de todas las constructoras. Yo salí elegido no por ellos, sino por voto universal. Yo venía de ser decano nacional de los ingenieros, sino tampoco salgo. (Fuentes, comunicación personal, 13 de enero de 2018)

El balance de Fuentes nos indica, la existencia de grupos y tendencias diferenciadas en el gremio empresarial. Los dos años de su gestión permitieron a los empresarios disponer de una visión más amplia de la nueva situación política abierta por el golpe de Estado de 1992.

Tabla 9 Resolución del Convenio Colectivo en el periodo 1992-1996

Periodo negocial	Resolución del Pliego	Comentario
1992-1993	Trato Directo	El proceso estaba en curso cuando ocurre el cambio de la norma. Se resuelve en Trato directo
1993-1994	Trato Directo	Se resuelve en Trato Directo
1994-1995	Trato Directo	Se resuelve en Trato Directo
1995-1996	Huelga / MTPE resuelve	El MTPE se ve obligado a resolver ante la huelga del sector

Basado en: (FTCCP, 2016a)

Hasta este momento, el primer acto está formado por la LRCT en junio de ese año, orientada a eliminar la negociación por rama; luego, en abril de 1993 el MTPE da un paso en otra dirección y emite la RM 053-TR que en la práctica reconoce la negociación por rama para la industria de la construcción. Bajo este marco, se desarrollan los dos convenios colectivos durante la gestión

de César Fuentes en CAPECO y Luis Risco en la FTCCP. El tercer acto empieza con la no reelección de César Fuentes en la presidencia de CAPECO -hecho significativo, pues generalmente, cada presidente del gremio ha ejercido el cargo durante dos periodos- y la elección de José Ortiz Rivera, un ingeniero civil. Una primera acción fue fortalecer la posición del gremio con respecto a la negociación colectiva: “Se ratifica en Asamblea General de Asociados que la negociación colectiva debe ser por obra y no por rama” (CAPECO, 2015b, p. 7).

De esta manera, la “primavera democrática” que representó César Fuentes había terminado. El nuevo liderazgo de los constructores decide abandonar la estrategia de diálogo e insistir en la negociación a nivel de obra. La respuesta del gremio laboral fue inmediata. En abril de 1995, la FTCCP organiza una movilización que contó con un amplio respaldo de sus afiliados, para la entrega del Pliego Nacional Único, presionando a la autoridad del Ministerio de Trabajo a intervenir ante la negativa de CAPECO a resolver el Pliego.

Para la estrategia empresarial empezaba a ser claro que el gobierno no estaba muy interesado en enfrentarse directamente al gremio de los trabajadores. Por ello debían orientarse a obtener un mayor respaldo jurídico. El objetivo principal del periodo era obviamente derogar la RM 053-93TR. Mientras tanto, CAPECO había iniciado una demanda de Acción Popular contra la mencionada norma. En mayo de 1996, la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, finalmente declara fundada la Acción Popular presentada por CAPECO contra la R. M. Nº 053-93-TR. La disputa en el ámbito legal se inclinaba a favor del gremio empresarial y esto podía recomponer el escenario general. (FTCCP, 2016a) En consecuencia, el MTPE emite la RM 051-96TR que cambia la posición del Estado y establece la negociación colectiva por obra en la industria de la construcción.

La norma señala en su artículo 2:

Artículo 2.- En aplicación del Artículo 45 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, de no haber acuerdo de partes respecto al nivel de negociación colectiva, ésta se llevará a cabo a nivel de empresa.

Para este efecto, se considerará el término empresa como obra. (Resolución Ministerial 051-96-TR, 4 de junio de 1996)

De esta manera, se establece la negociación colectiva a nivel de obra de construcción. Como señala CAPECO:

La Corte Suprema declara fundada la Acción Popular interpuesta por CAPECO en contra de la norma que pretendía obligar a las empresas constructoras a negociar por rama, y la autoridad laboral emite una nueva resolución acorde con ese temperamento jurisdiccional. (CAPECO, 2015b, p. 8)

El efecto es inmediato para la negociación colectiva

De tal manera que, por esa Resolución Ministerial, en 1996 el Ministerio de Trabajo ya no da trámite a la negociación colectiva que presenta la Federación de Construcción Civil. (Villanueva, comunicación personal, 4 de mayo de 2017)

El cambio en la posición del Estado puede entenderse como resultado de las presiones que ejercieron tanto en el poder judicial como en el ejecutivo. Debemos recordar que entonces, Jorge Camet, que había sido presidente de CAPECO (en dos periodos), y presidente de CONFIEP, se encontraba a la cabeza del Ministerio de Economía y Finanzas. Ello calza con lo que señala Cotler:

De ello se valen las autoridades para incorporar selectivamente a determinados empresarios y representaciones gremiales en la elaboración de medidas sectoriales y otorgarles algunas limitadas concesiones, siempre y cuando no pretendan traspasar

los particulares marcos de la economía de mercado y los propósitos políticos del presidente. (Cotler, 1998, p. 41)

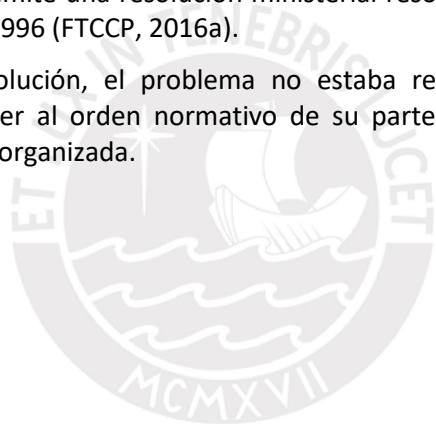
Las relaciones entre funcionarios del gobierno y representantes de los empresarios se iban construyendo a lo largo del régimen fujimorista. En esa línea, Fuentes recuerda:

Una vez, en una reunión con un ministro le increpé una serie de cosas y fue la primera experiencia que yo tuve, del peso que tenía un presidente gremialista frente a un ministro. Un ministro era condescendiente, en base a que no quería ser criticado por CAPECO. Al mismo tiempo, CAPECO buscaba tener una buena relación con el ministro, para poder conseguir lo que el empresario quería. (Fuentes, comunicación personal, 13 de enero de 2018)

De esta manera, el gremio de los empresarios de la industria de la construcción alcanzaba un importante objetivo. Ahora, la atención giraba hacia la respuesta que tomaría el gremio de los trabajadores.

La FTCCP acuerda realizar una demostración de fuerza y coordina con sus bases regionales una Marcha Nacional exigiendo la apertura del trato directo al Pliego Nacional de Reclamos. Asimismo, anuncia la preparación de una Huelga Nacional. Esta situación abrió un intenso periodo de presiones y reuniones ante la autoridad ministerial para que intervenga y resuelva el conflicto. De esta manera, en agosto de ese año el MTPE ante la posibilidad de una paralización de las labores, emite una resolución ministerial resolviendo el Pliego Nacional de Reclamos del periodo 1995-1996 (FTCCP, 2016a).

Sin embargo, con esta resolución, el problema no estaba resuelto sino postergado. Los empresarios insisten en tener al orden normativo de su parte, mientras el gremio laboral presiona en base a su fuerza organizada.



2.3 El periodo de 1996-2000: La disputa alrededor de la NCR

Con el RM N° 051-96-TR se declararon improcedentes los pliegos a nivel de rama de actividad desde dicho año y consecutivamente hasta 1999. Este fue el periodo más difícil que enfrentó la organización gremial.

Este nuevo escenario se desarrolla en un contexto adverso para el conjunto del movimiento sindical en el país. Como señala la OIT:

La información disponible muestra tendencias hacia la disminución de la actividad sindical durante los años noventa, ya sea porque el número de pliegos presentados cae sostenidamente desde 1993 así como porque el número de organizaciones sindicales también tiende a disminuir. (OIT, 2003, p. 75)

El periodo económico se ve comprometido por la crisis asiática de 1997, que empieza a afectar nuestra economía al año siguiente. Como vemos en la siguiente tabla en 1998 la variación del PBI es negativa y los siguientes años son de una lenta recuperación. Como hemos visto antes, las cifras confirman además la estrecha relación entre el funcionamiento de la economía nacional y el desempeño de la industria de la construcción.

El periodo de 1999 al 2000 son años de caída en el sector. Como señala un informe de la OIT:

Las causas de la seria recesión de 1998-2001 se encuentran en la crisis financiera internacional y la recesión consecuente de algunos de los mercados hacia los que el país exporta, la reducción del ingreso de capitales –en verdad, una reversión parcial del flujo de capitales en algunos periodos –, el comportamiento de la producción sectorial y la inestabilidad política reciente. (OIT, 2003, p. 16)

Tabla 10 Indicadores económicos del periodo 1996-2000

Año	Índices promedio anual (variación porcentual) - IPC	PBI Nacional (Variación porcentual anual)	PBI Construcción (Variación porcentual anual)
1996	11.5	2.8	-2.8
1997	8.5	6.5	14.9
1998	7.3	-0.4	0.8
1999	3.5	1.5	-10.1
2000	3.8	2.7	-7.0

Fuente: BCRP

En esta línea Gonzáles de Olarte señala:

La crisis asiática de 1997 no afectó inmediatamente al Perú, fue el año 1998 y 2000 que la economía entro en recesión. (...) En esta etapa, la economía y el modelo de crecimiento generado comenzó a mostrar sus debilidades: por un lado, sus posibilidades de crecimiento reposan en buena parte en la inversión extranjera, pero por otro lado se comenzaba a mostrar que la política fiscal no tenía ya el peso de influir el ciclo económico con la baja presión tributaria existente, sólo con recursos exógenos o extraordinarios (como lo fueron los recursos de la privatización o endeudamiento público) sería posible conmovier el nivel de actividad económica. De una manera más general, los determinantes de la acumulación del capital habían cambiado. (Gonzales de Olarte, 2007, p. 17)

A nivel político, el gobierno de Fujimori mostraba los primeros signos de un desgaste luego de la reelección de 1995. Los recursos de las privatizaciones se agotaban y en el 2000 enfrentaba un proceso electoral que significaba su tercer mandato, lo cual resultaba inconstitucional y provocó un debate y enfrentamientos políticos.

En julio de 1997, la CGTP logra reconstruir un mínimo de estructuras sindicales para plantear un Paro Nacional. En este proceso, la central sindical coordina estrechamente con la FTCCP que busca salir del entrampe en que se encontraban las relaciones laborales de la industria de la construcción.

La FTCCP entendió que el escenario había cambiado. La “lucha de masas”, es decir, la presión laboral mediante movilizaciones en las calles no era suficiente para recuperar la negociación colectiva por rama. La estrategia sindical durante este periodo tiene como objetivo principal recuperar la negociación colectiva por rama. Lo cual comprende dos niveles de agencia: por un lado era necesario restablecer un orden normativo que garantice el derecho a negociar por rama y por otro, la FTCCP debía evitar que se establezcan convenios por obra. El primer nivel significa operar en el ámbito judicial y el otro con los delegados de los comités de obra.

En esta perspectiva, se articulan diferentes esfuerzos. En la medida que el proceso de negociación por rama tenía un primer obstáculo en la negativa del MTPE de aceptar el Pliego Nacional por mandato de la RM 051-96TR, resultaba estratégico derogar dicha norma. Por esta razón se recurre al Poder Judicial, interponiendo una acción judicial a efecto que se declararan nulos y sin efecto legal alguno los pronunciamientos del MTPE que rechazaban pliegos; y se solicitó que se ordene la atención y trámite de dichos pliegos. De esta manera, la FTCCP dispuso de una asesoría legal que iniciara y diera seguimiento a un conjunto de Acciones Contenciosas Administrativas (ACA).

Esta primera línea de acción se convierte en el “frente jurídico” de la lucha que sostiene la FTCCP. La segunda línea seguirá consiste en movilizaciones y protestas en las calles. El contexto para la protesta resulta idóneo pues los trabajadores enfrentan un gobierno más desgastado que a inicios de la década. Las denuncias sobre corrupción y clientelismo son cada vez mayores. El malestar por la segunda reelección de Alberto Fujimori también incrementa la protesta laboral. En el movimiento sindical organizado en la CGTP se discute cada vez más la necesidad de un cambio de gobierno (el fin de la “dictadura”) como prerequisite para una nueva reforma que restituya los derechos perdidos durante el periodo fujimorista. (Gorriti, comunicación personal, 20 de noviembre de 2017)

Una segunda línea de acción comprende el inicio de algunos cambios en las conductas sindicales. El gremio era consciente del impacto que había tenido el discurso antisindical del gobierno y especialmente la imagen negativa que los medios habían adscrito a las protestas de los trabajadores de construcción civil. Como recuerda uno de nuestros entrevistados: “Eran los tiempos de “destrucción civil” pues, así los llamaba la prensa” (Neves, comunicación personal, 13 de febrero de 2018).

Tabla 11 Principales representantes en el periodo 1996-2000

	Presidente	Ministro de Trabajo	Presidente CAPECO	Secretario General FTCCP
1996	Fujimori	Jorge Gonzales Izquierdo (3/04/1996-5/01/1999)	José Ortiz Rivera (1995-1999)	José Luis Risco
1997		Jorge Gonzales Izquierdo (3/04/1996-5/01/1999)		
1998		Jorge Gonzales Izquierdo (3/04/1996-5/01/1999)		

1999		Jorge Mufarech Nemy (6/01/1999-16/04/1999) Pedro Flores Polo (16/04/1999 - 28/07/2000)	Leopoldo Scheelej Martin (1999-2001) (2001-2003)	Mario Huamán Rivera
2000		Edgardo Mosqueira Medina (29/07/2000-25/11/2000)		

Basado en prensa escrita

Para cambiar los prejuicios contra el gremio se desarrollan acciones que buscan presentar otra imagen. Ya desde mucho antes, en 1991, Pedro Huilca había dispuesto la reparación voluntaria y gratuita de unas bancas del Jr. De la Unión que fueron dañadas en una movilización anterior. En 1997 coincidiendo con el Paro Nacional que organiza la CGTP, la FTCCP propone realizar una Marcha de Sacrificio que reúne a tres columnas de trabajadores provenientes del norte, centro y sur del país. (Villanueva, comunicación personal, 4 de mayo de 2017)

Oscar Alarcón, dirigente de entonces señala:

Entonces Risco todavía es el Secretario General y Mario estaba como secretario general del sindicato de Lima y también era Secretario de Organización de la Federación. Mario tenía mucha capacidad de organizar y planificar. La marcha de sacrificio se organiza a iniciativa de Mario, justamente. La marcha se hace del norte, centro y sur, con puntos en Ica, Huancayo y en Chimbote. Así que todos los sindicatos del norte se concentran en Chimbote, todos los del centro en Huancayo, y los del sur en Ica. Se hace la movilización a Lima y a mí me toca dirigir la marcha desde el Sur. (Alarcón, comunicación personal, 26 de enero de 2018)

La marcha de sacrificio representa en distintos niveles cambios importantes para la estrategia sindical. El énfasis está en recuperar la simpatía de la opinión pública y canalizarla hacia una oposición al gobierno. Al mismo tiempo, la movilización permitió centralizar los diferentes esfuerzos de lucha local en una única protesta de carácter nacional.

Esto resulta importante, pues ante la negativa de aceptar el Pliego Nacional a nivel de Rama, existía la posibilidad que algunos comités de obra que operaban en los proyectos más grandes pudieran tener incentivos para firmar convenios “a nivel de obra” como señalaba el marco legal de entonces, y obtener incrementos remunerativos y beneficios mayores en virtud de su ubicación estratégica debilitando la posición institucional de la FTCCP. Así resultaba imperativo para el gremio sindical mantener la unidad alrededor del mismo objetivo. La federación establece la consigna de “*El pliego es uno sólo y nadie lo divide*” y bajo dicho lema se dirige tanto a los empresarios, al gobierno, pero también a sus propias bases. “La lucha es bajo la consigna “*el pliego es uno solo y nadie lo divide*”, efectivamente no lograron dividirlo. El gobierno pensaba en eso, pero la gente respondió bajo esta consigna” señala Oscar Alarcón (Alarcón, comunicación personal, 26 de enero de 2018)

La Marcha de sacrificio representó un importante esfuerzo de planificación, coordinación y organización por parte del gremio de los trabajadores.

Eso ha sido de un tiempo previo para sensibilizar a las bases, porque las bases también estaban sensibilizadas de hecho, porque el pliego era uno solo y punto. Vieron eso, que vamos y vamos. (Alarcón, comunicación personal, 26 de enero de 2018)

Los responsables fueron Mario Huamán de la columna del centro que parte de Huancayo; Víctor Herrera Rubiños y Wenceslao Risco de la columna del norte que parte de Chimbote y Oscar Alarcón de la columna del sur que parte de Ica.

Salimos una mañana, al mediodía pasamos por los pueblos, a las 6 de la tarde estábamos en Pisco. Entramos esa tarde marchando. Ya había hablado con los compañeros del SUTEP para que nos presten su local para pernoctar. Al siguiente día

salimos, avanzamos y pernoctamos en Chincha. Siguiendo día, hemos salido temprano y hemos pernoctado en Chilca. Llevamos tres días. De Chilca salimos temprano y llegamos a comer entrando a Lima los chicharrones de Lurín, aunque sea poquito, de un plato comen dos, comen tres, lo que nos alcanzara, porque por ahí pasamos. Luego hemos pernoctado en Villa El Salvador. Y ya vamos 4 días. El quinto día salimos de Villa El Salvador y hemos llegado al mediodía a la Plaza 2 de Mayo. Así fue el trayecto. (Alarcón, comunicación personal, 26 de enero de 2018)

La marcha tiene un lugar importante en la narrativa histórica de la FTCCP, pues simboliza un esfuerzo conjunto de la institución sindical para comunicar sus problemas y sensibilizar a la opinión pública. Una anécdota de Oscar Alarcón resume esta idea:

Caminando por San Jacinto para voltear por la Avenida México para Lima por Yerbateros, un policía detiene un carro que viene de La Parada con frutas, traía mango, piña, naranja, y lo paró, le hizo bajar como tres cajas de frutas. Como yo estaba en la cabeza coordinando me dijo: “eso es para ustedes”. Tocamos la sensibilidad del policía. Lo repartimos entre la gente. Fue un hecho que vale la pena destacar. Así, entremos a la avenida Grau, donde se juntaron los sindicatos de Lima, balnearios del sur para engrosar la marcha también y eso es lo que recuerdo. (Alarcón, comunicación personal, 26 de enero de 2018)

De esta manera, por un lado, la CGTP asume un liderazgo en la protesta social y la FTCCP busca ganar la disputa con CAPECO en el Poder Judicial; a la vez, por ser parte de la CGTP, moviliza a sus afiliados en la lucha democrática. En esta línea de acción sindical, la FTCCP se acerca a diferentes grupos políticos del espectro de la derecha democrática que también participaban de la oposición al fujimorismo (Villanueva, comunicación personal, 4 de mayo de 2017).

Unos meses después, en octubre de 1997, Juan José Gorriti y José Luis Risco asisten a una sesión de la Comisión de Trabajo del Congreso de la República para presentar los puntos de vista de los trabajadores frente a las propuestas para modificar la legislación laboral vigente. La presencia de Risco permite colocar los temas centrales de la agenda de la FTCCP en dicha reunión. Los dirigentes sindicales señalan que:

Se debe eliminar la exigencia de representación de la mayoría absoluta de los trabajadores para ejercer la negociación colectiva a nivel de empresa y a nivel de rama de actividad. (Comisión de Trabajo del Congreso de la República, 22 de octubre de 1997)

Asimismo, Risco precisa los siguientes puntos:

Respecto al capítulo de Negociación y Convenciones Colectivas, explicó que a falta de acuerdo las convenciones colectivas deben tener duración permanente; en el artículo 38 debe eliminarse la palabra por obra o centro de trabajo, permitiendo la negociación colectiva por empresa o parte de ella; asimismo, se debe fomentar la negociación colectiva por rama de actividad; (Comisión de Trabajo del Congreso de la República, 22 de octubre de 1997)

Los avances de la acción gremial de los trabajadores son lentos en estos años. Las Acciones Contenciosas Administrativas se desarrollan siguiendo el procedimiento correspondiente ante los Juzgados Civiles Especializados en lo Contencioso Administrativo. Se trata de procesos que se desarrollan en largos periodos de tiempo que implican para la FTCCP un constante seguimiento (FTCCP, 2007b).

Mientras tanto, por la parte empresarial, CAPECO elige a un nuevo presidente.

En mayo de 1999 asume la presidencia de CAPECO Leopoldo Scheelje M. quien establece como objetivo de su gestión colocar a la entidad de cara al siglo XXI

efectuando los cambios administrativos, de optimización de recursos y traslado de sede para brindar a los asociados un adecuado servicio en las mejores condiciones. (CAPECO, 2015b, p. 8)

Tabla 12 Resolución del convenio colectivo en el periodo 1996-2000

Periodo	Etapas
1996-1997	Huelga / Sin acuerdo
1997-1998	Huelga / Sin acuerdo
1997-1998	Huelga / Sin acuerdo
1998-1999	Huelga / Sin acuerdo
1999-2000	Huelga / Sin acuerdo
2000-2001	Huelga / Sin acuerdo

Basado en: (FTCCP, 2016a)

Lentamente, las acciones contenciosas-administrativas van resolviéndose a favor de la FTCCP, que en los primeros años obtienen una resolución favorable en Primera Instancia, pero luego es denegada una de las acciones, la cual va a seguir en proceso (FTCCP, 2016a).

En el año 2000, se abre una transición democrática ante la salida de Fujimori, bajo serias denuncias de corrupción.

Aprovechando de una invitación a una reunión en el sudeste asiático, el presidente Fujimori se quedó en Japón y renunció a la presidencia de la república por fax. (Gonzales de Olarte, 2007, p. 16)

Por otra parte, la disputa en el Poder Judicial iba decayendo para el gremio empresarial y nuevamente la razón parece estar de lado de la FTCCP. Con la salida abrupta y en medio de serias denuncias de Fujimori, el modelo económico impuesto por dicho gobernante atravesó uno de sus momentos más difíciles. Al mismo tiempo, concluye un periodo difícil para los trabajadores y los movimientos sociales. Para la FTCCP, han sido seis años sin negociación colectiva y de constante movilización. Los empresarios entienden también que la coyuntura ha cambiado nuevamente y que, en la industria de la construcción, el actor sindical insiste en recuperar la negociación colectiva por rama.

La transición democrática que se inicia tendrá entonces estas dos características. Por un lado, el desprestigio de todo lo que representó el fujimorismo desde el Estado, pero al mismo tiempo la debilidad estructural de las clases trabajadoras interesadas en cambiar dicho modelo económico.

2.4 El periodo de 2001-2004: Relaciones laborales y transición democrática

El gobierno de Paniagua representa el inicio de una transición democrática que despertó un amplio conjunto de expectativas en la sociedad civil. La atención de los trabajadores de la industria de la construcción es puesta nuevamente en la restauración de la negociación colectiva por rama.

Este periodo se inicia en diciembre del 2001 cuando el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo mediante un Auto directoral, cambia el criterio empleado hasta entonces por el cual se negaba a aceptar el pliego por rama. Desde entonces y en adelante accede a dar trámite a la negociación colectiva por rama de actividad (FTCCP, 2014).

Pero primer veamos el contexto económico. El periodo anterior terminaba con cifras no muy optimistas que empiezan a mejorar ligeramente a partir del 2000, y como señala Gonzáles de Olarte, a partir del cambio que supone el ingreso de China a la economía peruana.

El año 2000 terminó con un resultado positivo, mientras que el 2001 tuvo un crecimiento casi cero, debido a la retracción de la inversión pública y a una balanza de cuenta corriente negativa y elevada. Se podría decir que también, desde un punto de vista económico, fue un momento de transición de una economía que durante el período fujimorista funcionó y creció basada sobre los factores de la liberación económica y financiera provocados por las reformas mismas, mientras que después de la crisis asiática y sobre todo a partir del 2000 los factores de crecimiento provinieron de la dinámica de países como la China, los Estados Unidos y los países de América del Sur, cuya demanda supo aprovechar el Perú en la medida que durante la década anterior se había incrementado notablemente su oferta exportadora, gracias a las nuevas inversiones sobre todo en minería. La cautela económica del gobierno de transición parecía sintonizar con estos cambios, pues su política económica siguió los fundamentos convencionales bajo la estrecha supervisión de los organismos de Washington. (Gonzales de Olarte, 2007, p. 17)

Un dato importante es la continuidad de las políticas económicas. El gobierno de Paniagua no significó un cambio en el modelo económico imperante. Luego el gobierno de Toledo mantuvo las principales líneas de las políticas neoliberal. Ciertamente se buscó impulsar la descentralización estatal manteniendo la apertura comercial. Uno de los efectos de estas políticas fue el incremento de la desigualdad económica (Gonzales de Olarte, 2007).

La industria de la construcción empieza a registrar mejores cifras, en parte por el incremento de la inversión pública y privada, producto de los recursos financieros que la presencia china representa en la economía peruana. Como señala Rudecindo Vega, ministro de Vivienda en el año 2002:

Entonces cuando del 2000 en adelante se empieza a hacer inversión pública más que gasto público, entonces aparecen obras. La inversión pública se plasma en obras. Y con otra particularidad, que es una inversión pública la cual motiva inversión privada, promueve inversión privada en construcción. Entonces, vamos a decir, que se tuvo recursos públicos. Lo cual ha motivado la inversión pública en construcción, entonces eso es lo que ha llevado a una constante, en crecimiento, de manera importante. (Vega, comunicación personal, 23 de noviembre de 2017)

Para el movimiento sindical, la transición democrática representaba la oportunidad de recuperar un conjunto de derechos y reivindicaciones que no habían sido escuchadas en el periodo anterior.

Desde el año 2000 el movimiento sindical plantea la necesidad de generar empleos decentes, remuneraciones y pensiones justas, la restitución de todos los derechos

laborales perdidos, la derogatoria de los decretos legislativos números 728, 25593 y 650, la reactivación y promoción de la microempresa en todo el país, con programas de crédito preferencial, capacitación y apoyo técnico; la protección a los derechos de los trabajadores del comercio ambulatorio, del comercio fronterizo y de los mercados de abastos; la derogatoria de la Ley 27035; el cese de los despidos arbitrarios y forzados; la restitución de los derechos de sindicalización sin discriminación, y de negociación colectiva por rama de actividad, con mayor cobertura. Afirman que el ejercicio del derecho de huelga también encuentra obstáculos. (OIT, 2003, p. 71)

Como vemos, en la amplia lista de la agenda sindical, la recuperación de la negociación colectiva por rama seguía presente. La FTCCP desarrolla un conjunto de acciones con el objetivo de lograr que el Ministerio de Trabajo restituya la negociación colectiva por rama. Muchas de dichas acciones consistían en establecer mecanismos de diálogo con las autoridades del nuevo Gobierno, del Congreso de la República e incluso de la propia CAPECO (FTCCP, 2016a).

Tabla 13 Indicadores económicos del periodo 2001-2004

Año	Índices promedio anual (variación porcentual) - IPC	PBI Nacional (Variación porcentual anual)	PBI Construcción (Variación porcentual anual)
2001	2.0	0.6	-6.9
2002	0.2	5.5	8.6
2003	2.3	4.2	3.8
2004	3.7	5.0	4.9

Fuente: BCRP

Para este proceso, la FTCCP desarrolla una estrategia que nuevamente privilegia la presión social mediante la movilización de sus afiliados. El 28 de marzo 2001 presenta el pliego de reclamos ante el Ministerio de Trabajo, para el periodo 2001-2002. Luego, se desarrollan una serie de acciones para que la autoridad no rechace el pliego presentado.

A lo largo de todo el año, se desarrollan movilizaciones y vigilias ante el MTPE. En junio, faltando pocas semanas para el cambio de gobierno, la FTCCP presiona:

Según el secretario general de la Federación de Construcción Civil del Perú, Mario Huamán Rivera, está pendiente el pronunciamiento del ministro Jaime Zavala Acosta, a fin de que se le dé trámite al pliego de reclamos. "Hace más de seis años que no tenemos negociación colectiva y, por lo tanto, no hay cómo negociar nuestros reclamos. De una manera arbitraria e ilegal el fujimorismo pretendió hacernos perder representatividad y que nuestra federación desaparezca". (AELE, 2001, p. 5)

La FTCCP había mostrado su voluntad de diálogo, pero CAPECO mantenía una estrategia diferente. "Nosotros en una muestra de madurez y excesiva tolerancia hemos aceptado los requerimientos del ministro de conversar con CAPECO, pero ellos no dan su brazo a torcer" (AELE, 2001, p. 5). Al mismo tiempo, presiona al gobierno para que asuma una posición más clara.

Debo recalcar que le hemos dado al gobierno actual más de cinco meses de tregua en el entendido de que iban a resolver nuestros derechos, sin embargo, a pesar de haber tenido varias reuniones aún no solucionan nuestros problemas. (p. 5)

Valentín Paniagua entrega el gobierno el 28 de julio de 2001 a Alejandro Toledo quien nombra Ministro de Trabajo a Fernando Villarán. El cambio de gobierno significa, por un lado, un

nuevo escenario, más aún porque el nuevo gobierno carece de mayoría parlamentaria lo cual significará una dosis de inestabilidad que atraviesa su mandato. Por otro lado, Toledo tenía un conjunto de relaciones y compromisos políticos construidos durante los dos últimos años del gobierno de Fujimori. El movimiento sindical, y especialmente la CGTP había sido un actor clave en la “Marcha de los Cuatro Suyos”, donde había aportado cuadros, locales y simpatizantes para éxito de dicha movilización⁴.

De esta manera, entre contactos con el gobierno y presiones del gremio de los trabajadores el MTPE elabora un Auto Directoral N° 088-2001-DRTPSL-DPSC con fecha 21 de diciembre 2001 que dispone que CAPECO y FTCCP negocien a nivel de rama de actividad. A partir de entonces, el escenario empieza a cambiar para CAPECO.

Para el gremio de los empresarios, la situación requiere algo más que el silencio que han mantenido hasta entonces⁵. La estrategia del gremio empresarial buscaba detener los procesos en curso mediante acciones judiciales. El 4 de enero del 2002 CAPECO interpone una acción de amparo contra el auto directoral y el expediente abierto por el MTPE. En total se presentan 13 acciones de amparo. La primera fue favorable al Ministerio en primera instancia, por lo que pasa al Tribunal Constitucional. Se trató de una apuesta elaborada y audaz. En principio, CAPECO se enfrentaba al Estado, señalando que se le está imponiendo una negociación por rama. Entre los argumentos señalados por CAPECO figura que las negociaciones de 1993, 1994 y 1995 se realizaron “bajo protesta”.

En respuesta, en febrero el Ministerio de Trabajo nombra procurador público Ad Hoc del Ministerio de Trabajo al Dr. Javier Neves, un reconocido abogado laboralista, para representar al Estado en los procesos de amparo y contencioso-administrativos interpuestos por CAPECO y 13 empresas constructoras.

El 6 marzo, luego de agotada las etapas previas conforme a ley, la FTCCP convoca a una huelga. El MTPE llama a las partes para que se reúnan el 12 marzo. CAPECO no asiste y mantiene su posición contraria. Ante esto, el 15 del mismo mes, el MTPE emite la Resolución Directoral 024-2002-DRTPSL-DPSC que resuelve el pliego presentado, es decir, decreta un aumento de remuneraciones.

Recordemos que, en el modelo de relaciones laborales restrictivo, la intervención del Estado esta reducida a su mínima expresión. Y sólo se plantea ante una situación excepcional, como es el caso de una huelga que afecte el normal desenvolvimiento de las actividades económicas como señala el artículo 68 de la LRCT.

Artículo 68.- Cuando una huelga se prolongue excesivamente en el tiempo, comprometiendo gravemente a una empresa o sector productivo, o derive en actos de violencia, o de cualquier manera, asuma características graves por su magnitud o consecuencias, la autoridad administrativa promoverá el arreglo directo u otras formas de solución pacífica del conflicto. De fracasar ésta, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo resolverá en forma definitiva. (Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo)

Lo que vemos, entonces, es la articulación entre dos líneas de acción que buscan restablecer la negociación colectiva por rama. El gremio de los trabajadores desarrollando paso a paso, el procedimiento detallado en la norma legal y presionando mediante movilizaciones al Estado. El cual, a través del MTPE, aplica la norma y resuelve el pliego laboral, mientras se prepara para la disputa en la parte jurídica.

⁴ La experiencia de la FTCCP en la marcha de sacrificio de 1997 fue también importante en la organización de la “Marcha de los Cuatro Suyos”

⁵ Y que se explica, en parte por el clima de desprestigio que atravesaban los gremios empresariales luego de la caída de Alberto Fujimori.

Mientras que el gremio empresarial ha presentado 13 acciones de amparo. Una a nombre de CAPECO y las demás de parte de sus asociadas. El argumento de las empresas fue desconocer la representatividad gremial de CAPECO. Es decir, señalaron que la Cámara no tenía un mandato expreso para representarlas en un proceso de negociación por rama de actividad. CAPECO publica un comunicado en los principales medios de comunicación apenas se conoce la resolución ministerial y señala que se “han violado las libertades empresariales”. Una nota periodística recoge las declaraciones del ministro Villarán

El Ministerio de Trabajo y Promoción Social (MTPS) no violó los derechos de la Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO) al disponer el aumento de salarios a los trabajadores de Construcción Civil, dijo el ministro Fernando Villarán en respuesta al comunicado de este gremio que acusa al gobierno de atentar contra sus libertades empresariales. Villarán explicó que su despacho decidió aumentar el sueldo (11%) a estos trabajadores ya que CAPECO no acudió a ninguna de las reuniones para negociar la mejora de las remuneraciones. El ministro precisó que esta acción del MTPS está contemplada en la ley 25593, de Negociaciones Colectivas, que también prevé la participación del Estado en segunda instancia como árbitro ante ningún acuerdo de las partes. Dijo que esto se hacía necesario más aun cuando la huelga que iniciaron los trabajadores se agravaba poniendo en riesgo el desenvolvimiento de otras actividades económicas. Explicó que el aumento se hizo tras un estudio realizado a nivel de Latinoamérica en donde se vio que el de los obreros de Perú era el más bajo de la región. (La República, 24 de abril de 2002, p. 15)

El gremio de los trabajadores entiende éste primer resultado como un éxito importante pero parcial. Por un lado, se ha restablecido la negociación colectiva por rama, pero sin el consentimiento de la otra parte, por lo cual, la autoridad ministerial solamente puede resolver el incremento remunerativo.

Tabla 14 Principales representantes en el periodo 2001-2004

Año	Presidente	Ministro de trabajo	Presidente CAPECO	Secretario General FTCCP
2001	Paniagua	Jaime Zavala	Leopoldo Scheelej Martin	Mario Huamán Rivera
2002	Toledo	Fernando Villarán de la Puente (28/07/2001 - 28/06/2003)		
2003		Jesús Alvarado Hidalgo (28/06/2003 - 16/02/2004)		
2004		Javier Neves Mujica (16/02/2004 - 25/02/2005)	Lelio Balarezo	

Basado en: (FTCCP, 2016a)

A fines de abril de 2002, la FTCCP presenta nuevamente su Pliego Nacional correspondiente al periodo 2002-2003. El escenario entonces se desarrollaba en tres espacios. Uno primero era el Poder Judicial, donde estaban por un lado las Acciones Contencioso Administrativas correspondientes a las negociaciones no realizadas de los 90. Y las Acciones de Amparo presentadas por CAPECO y las empresas constructoras como COSAPI. Un segundo espacio, es el procedimiento de negociación colectiva definido por la norma vigente. Allí, el actor principal era el Ministerio de Trabajo, pues como hemos visto, de esta instancia dependía en primer lugar, recibir el Pliego, luego, abrir un expediente y finalmente, en caso de que no hubiera

acuerdo, resolver el mismo. Y el tercer espacio, era la presión que se pudiera ejercer frente al Estado como ante los empresarios mediante movilizaciones; lo que comúnmente se denomina “la calle”.

La dirección sindical a cargo de Mario Huamán establece una estrategia que articula los tres espacios del escenario descrito. La diferencia en este momento radicaba que el gremio laboral no buscaba simplemente resolver el Pliego en los mismos términos que el anterior, sino restablecer un mecanismo que permita negociar realmente las remuneraciones económicas y las condiciones de trabajo. (Ríos, comunicación personal, 13 de febrero de 2018)

El gremio de los empresarios insistía en negarse a negociar a nivel de rama y muchas empresas se negaban a acatar el incremento decretado por el gobierno. Durante los siguientes meses se desarrollaron diversas movilizaciones y acciones colectivas para presionar a la autoridad ministerial y a los empresarios.

Y prueba de ello es que, en el año 2002, cuando vamos a decir se polarizaron las fuerzas para el trámite de la negociación colectiva, terminamos con 15 trabajadores reclusos en el Penal de Lurigancho por el único hecho de protestar y demandar una solución justa en una negociación colectiva de reclamos en la que el Ministerio de Trabajo, vamos a decir, estaba proponiendo soluciones míseras. (Villanueva, comunicación personal, 4 de mayo de 2017)

De manera simultánea, los trabajadores presionaban en otros espacios como la Comisión de Trabajo del Congreso de la República donde José Luis Risco, que había sido dirigente de la FTCCP, era congresista.

Yo pedí la semana pasada en la sesión anterior que se solicitara al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que cursara cartas no solamente a Telefónica, a Shougang; también a la propia Cámara Peruana de la Construcción, que se niega pues Presidente a atender una solución de una reivindicación que los trabajadores han realizado en los últimos años, y que el gobierno vigente ha dado la solución a la demanda laboral de los trabajadores de la construcción, pero que los empleadores que mucho reclaman en una política mucho más abierta de mercado, simplemente no quieren atender. (Comisión de Trabajo del Congreso de la República, 3 de setiembre de 2002, p. 8)

Las gestiones del congresista Risco lograron que el ministro Villarán acuda a dicha Comisión congresal e informe sobre la situación de las relaciones laborales en construcción. Su testimonio nos da una idea de la posición del ministerio en el conflicto:

En relación a la Negociación Colectiva de Construcción Civil, debemos decir que nosotros después de 6 años en los cuales el Gobierno de Fujimori dio una ley para que el pliego de reclamo sea a nivel de obra, el Gobierno de Alejandro Toledo dio pase al pliego que presentó la Federación para que sea a nivel de rama y también eso lo hemos venido acompañando, desgraciadamente la Cámara Peruana de la Construcción nunca accedió ni aceptó el pliego por rama, ellos insisten en que el pliego debe ser por obra y han presentado una serie de acciones de amparo al Poder Judicial y con lo cual han evitado, digamos, sentarse a la mesa con la Federación de Trabajadores de Construcción Civil; sin embargo, nosotros hemos continuado por un lado defendiéndonos frente a estas acciones de amparo de CAPECO, nombramos a un procurador ad hoc al doctor Javier Neves, que es de reconocida trayectoria como laboralista y días recientes hemos dado paso al segundo pliego por rama para el periodo 2002-2003 entre la Federación de Construcción Civil y CAPECO. Aun cuando estamos en una situación de cierto entrampamiento entre las partes, la Federación y CAPECO, nosotros estamos insistiendo en el diálogo y estamos llamando a una reunión extra-proceso y para los próximos días y esperamos que podemos acercar las

posiciones de CAPECO y de Construcción Civil y finalmente sentarnos a discutir el pliego por rama que es la posición que ha esgrimido el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (Comisión de Trabajo del Congreso de la República, 17 de setiembre de 2002, p. 5)

Efectivamente, el 10 de setiembre de 2002, el Ministerio había determinado que las partes deben negociar colectivamente, siguiendo el mismo procedimiento que en el convenio anterior. La FTCCP convoca a una “huelga nacional indefinida” a fines de enero del 2003 que incluyó además una huelga de hambre de alrededor de una docena de trabajadores.

Yo estuve una semana en la huelga de hambre, creo que una semana más duró, porque decidieron sacarme a la semana. Ese es otro hecho importante que impacta, pero no fue en ese momento que se determina la vuelta la negociación colectiva. (Alarcón, comunicación personal, 26 de enero de 2018)

El Ministerio resuelve el 31 de enero con un incremento de 0.50 soles. Para los trabajadores se trataba de una nueva victoria ambigua. No sólo por los reducidos resultados económicos sino por el desgaste que significó para el gremio.

Sin embargo, unos días antes, el 4 de enero de 2003, el Congreso aprueba la Ley N° 27912 que modifica el Decreto Ley 25593 (LRCT) para subsanar las observaciones hechas por la OIT. Entre las modificaciones se encontraba el artículo 46º que pasa a señalar lo siguiente: *“De existir un nivel de negociación en determinada rama de actividad, éste mantendrá su vigencia”*. Asimismo, en consonancia con esta disposición, el artículo 4º de la misma Ley, establece *“Derogase la TERCERA Disposición Transitoria y Final del Decreto Ley N° 25593”* (FTCCP, 2016a).

De esta manera, lo que vemos, es un proceso por el cual se va desarmando el marco normativo construido en la década pasada. Resulta pertinente anotar que tanto en la reforma del 92 que hemos analizado, como en el proceso que va del 2001 al 2004, el rol del Estado es clave, ya sea para limitar derechos como para restablecerlos. También debemos notar, que, hasta el momento, los otros dos actores participan de manera indirecta en estos procesos, presionando de diferente manera, pero sin mecanismos de diálogo directo.

Con este nuevo marco legal, y las observaciones de la OIT que promueven la negociación colectiva, la FTCCP llega en mejores condiciones a la presentación del pliego correspondiente al año 2003. Sin embargo, CAPECO mantuvo su estrategia de oposición a la negociación colectiva por rama. Por esta razón, en dicho año también fue el Ministerio de trabajo, quien resuelve el pliego sin iniciarse el trato directo (FTCCP, 2016a).

El 26 de marzo de 2003, el Tribunal Constitucional emite una sentencia sobre la demanda de CAPECO contra el Ministerio de Trabajo. Dicha sentencia sienta un precedente definitivo en la disputa acerca del nivel de negociación colectiva que corresponde en la industria de la construcción. En la misma, el Tribunal Constitucional analiza los argumentos de los tres actores y básicamente le da la razón al Ministerio de Trabajo y a los trabajadores. CAPECO había señalado que, según la disposición transitoria tercera de la LRCT, las negociaciones en curso tenían 30 días para discutir su nivel de negociación y que, en ese periodo, no hubo acuerdo por lo que, el nivel de negociación pasaba a empresa. Para reforzar esta idea CAPECO señala que los convenios de 1993 y 1994 firmados durante la presidencia de César Fuentes Ortiz fueron hechos “bajo protesta”. El Tribunal Constitucional conforme la información brindada por el gremio de los trabajadores, señaló que dichos convenios se resolvieron en trato directo, es decir, sin presión ni injerencia del Estado y como señaló Luis Villanueva “los convenios se hicieron incluso en el papel membretado de CAPECO”. (Villanueva, comunicación personal, 4 de mayo de 2017).

El argumento principal de la sentencia radica en las condiciones particulares en que se desarrolla la industria de la construcción hacen inviable que puedan ejercerse las libertades sindicales contempladas en la Constitución. La temporalidad de las obras impide un proceso adecuado de negociación colectiva a nivel de obra de construcción. Ante esa imposibilidad, el Estado esta en la obligación de regular un mecanismo que permita el ejercicio en igualdad de condiciones a aquellos que tienen condiciones de trabajo diferentes. Y, por lo tanto, el Ministerio de Trabajo ha actuado dentro del marco constitucional al aceptar el pliego de rama y abrir los procesos de negociación en dicho ámbito. (Villanueva, comunicación personal, 4 de mayo de 2017)

Para resolver el argumento planteado por las empresas constructoras que señalaban no haber dado el poder de negociación a CAPECO, el Tribunal Constitucional señala que en base a los antecedentes históricos CAPECO desde su constitución, ha sido y es la representación natural de los empresarios y la FTCCP de manera similar con respecto a los trabajadores. Este reconocimiento también resulta significativo (Villanueva, comunicación personal, 4 de mayo de 2017). Como señala Javier Neves

Después del Tribunal Constitucional ya CAPECO no podía hacer nada. Entonces creo que ahí primo el realismo y finalmente la directiva de CAPECO se allano. Una sentencia el Tribunal Constitucional es poderosa, a pesar de que es un país sin muchas instituciones es poderosa. Además, el Ministerio de trabajo también requería a CAPECO que negocie. (Neves, comunicación personal, 13 de febrero de 2018)

Unas semanas después, la FTCCP el 24 de abril de 2003 presenta su pliego nacional que sigue el trámite de los años anteriores. El nuevo escenario es cada vez más adverso para la estrategia seguida por el gremio empresarial. Por un lado, entre el 2001 y 2003 además empiezan a resolverse las acciones contenciosas administrativas de manera favorable para la FTCCP, lo cual les permite insistir en los procesos de negociación que quedaron trancos en la segunda mitad de la década de los noventa. En segundo lugar, se ha modificado la LRCT eliminado los sesgos más antisindicales que la OIT había señalado. Reabriendo, además, la posibilidad de negociar a nivel de rama de actividad. Finalmente, con la Sentencia del Tribunal Constitucional, el círculo jurídico parecía completo (Ríos, comunicación personal, 13 de febrero de 2018).

Sin embargo, el gremio empresarial se resistía a regresar a la negociación colectiva por rama. Por eso, la negociación del 2003-2004 fue nuevamente resuelta por el Ministerio de Trabajo.

De esta manera, la situación se encontraba entrampada para la negociación colectiva del periodo 2004-2005. Para el gremio de los trabajadores mantener el esquema de los tres últimos años resultaba un mal precedente, pues impedía una real negociación. El objetivo de la FTCCP liderada por Mario Huamán era conseguir que CAPECO regrese a la mesa de negociación (Ríos, comunicación personal, 13 de febrero de 2018) .

En esa coyuntura, nuevamente el actor estatal tendrá un rol fundamental para completar los cambios que venían ocurriendo en las relaciones laborales de la industria de la construcción. En febrero de 2004 asume como ministro de Trabajo, el Dr. Javier Neves, quien como señalamos líneas arriba, había sido el procurador público ad hoc en el caso de las acciones de amparo que planteo CAPECO. Se trataba entonces, de un profesional solvente y enterado de la problemática del sector. Un año antes, en CAPECO es elegido presidente Lelio Balarezo, en reemplazo de Leopoldo Scheelej Martin que estuvo desde 1999 al frente de dicho gremio (CAPECO, 2015b). De esta manera, tenemos tres personalidades claves: Javier Neves en el Ministerio de Trabajo, Lelio Balarezo en CAPECO y Mario Huamán en la FTCCP que resultan significativas para los hechos que vendrán a continuación.

En el 2004 CAPECO cambia una posición institucional que venía sosteniendo desde 1996 y probablemente desde antes, salvo por el paréntesis que significó César Fuentes, y que era el rechazo a la negociación colectiva a nivel de rama. CAPECO acepta el ámbito de negociación y acude a la etapa de trato directo, en el lenguaje de las relaciones laborales diremos que “se sentó a la mesa”. A partir de la segunda mitad del año, los representantes de CAPECO y de la FTCCP se reúnen a instancias del Ministerio de Trabajo, en las instalaciones del mismo Ministerio de Trabajo para iniciar una etapa de negociaciones. Los medios de prensa resaltaron dicho proceso y especialmente el rol desempeñado por el equipo del Ministerio de Trabajo:

"Han pasado doce años y no ha habido una negociación colectiva a nivel de rama, nuestro esfuerzo fue restituir este espacio", resaltó Neves. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) propició un acercamiento entre los trabajadores y CAPECO luego de la sentencia del Tribunal Constitucional que establecía que el nivel de la negociación era por rama de actividad. (Andina, 7 de setiembre de 2004, p. 1)

De esta manera, el 9 de setiembre de 2004 se firma el Convenio Colectivo entre CAPECO y la FTCCP. Con esto se cierra una etapa en las relaciones laborales y al mismo tiempo se abre otro momento. ¿Cómo se explica este cambio de posición que resultaría fundamental para todo el proceso posterior de las relaciones laborales en la industria de la construcción hasta el día de hoy? Hay varios factores que debemos considerar. Por un lado, aspectos más de orden estructural, otros de carácter institucional y también los perfiles personales de los liderazgos presentes.

Tabla 15 Resolución de Convenio Colectivo en el periodo 2001-2004

Presentación de pliego	Resolucion	Resuelto por
28 de marzo del 2001	15 de marzo de 2002	Resuelto por MINTRA
30 de abril del 2002	31 de enero del 2003	Resuelto por MINTRA
24 de abril del 2003	23 de setiembre del 2003	Resuelto por MINTRA
	25 de setiembre del 2004	Trato directo

Basado en: prensa escrita y convenios colectivos del periodo

A nivel estructural, debemos considerar la situación económica de la industria del sector, que se encontraba en el inicio de un ciclo de crecimiento que se mantendrá durante casi una década. El PBI de la construcción tiene una variación porcentual de 8.7 con respecto al año anterior y los siguientes tres años el crecimiento será de dos dígitos. La economía nacional, asimismo, como parte de los cambios señalados anteriormente, había superado los problemas de la crisis asiática y con el creciente rol de las inversiones chinas en nuestra economía, el crecimiento de las reservas y el inicio de políticas estatales destinadas a ampliar la inversión pública mediante grandes proyectos de infraestructura presentaba un panorama optimista. En esta línea Rudecindo Vega, que fuera ministro de Vivienda en el gobierno de Toledo señala:

Si uno recuerda que hasta antes que se cree el nuevo Ministerio de Vivienda en el 2002, tener un mercado hipotecario para la clase media era inexistente, entonces las políticas de vivienda a través del *Fondo Mi Vivienda* y a través de *Techo Propio* del Ministerio te permiten crear un mercado de vivienda para la clase media. Eso también genera una enorme inversión privada, que jala, fundamentalmente, al sector construcción. Es decir, crece la inversión pública, la inversión privada. Y, en ese proceso, la discusión entre trabajadores y empresarios encontraba poco motivo para

confrontar y más bien, había un escenario para ponerse de acuerdo. (Vega, comunicación personal, 23 de noviembre de 2017)

En el mismo sentido, la posición de CAPECO señalaba:

En esta etapa, la participación de la empresa privada, a través de CAPECO, juega un rol muy importante, sobre todo en la búsqueda de la flexibilización de las normas de tal forma que se facilite el otorgamiento de las licencias municipales; esto permite que se puedan realizar las obras sin interrupciones aminorando los costos. De esta forma, se incentiva la formación de un mercado inmobiliario para los segmentos socioeconómicos B y C. (CAPECO, 2015b, p. 6)

A nivel institucional, los actores principales fueron el Ministerio de Trabajo y la FTCCP. El retorno a la democracia había creado el clima adecuado para reconsiderar una visión menos restrictiva de las relaciones laborales en el país. La presencia de la CGTP en el Acuerdo Nacional y el establecimiento del Consejo Nacional de Trabajo como instancia de diálogo tripartito eran experiencias nuevas e importantes. En el Ministerio de Trabajo, la acción de la Procuraduría ad hoc que se establece para responder las acciones de amparo de CAPECO en el 2002 empieza a construir una perspectiva diferente del rol del Ministerio frente a las relaciones laborales. En el 2004, se encuentra al frente del Ministerio, Javier Neves, quien había sido precisamente procurador público y por lo tanto conocía el tema en disputa, a las instituciones involucradas y a los liderazgos de las mismas.

La política del Ministerio de Trabajo en la década pasada como hemos visto, había sido básicamente ser un observador poco interesado en las relaciones laborales, limitado a hacer cumplir normas de carácter restrictivo. En el nuevo escenario, esto cambió y observamos a un Ministerio que adquiere más autoridad y promueve efectivamente el desarrollo de relaciones laborales más democráticas. Ciertamente, no todos los objetivos son alcanzados. El restablecimiento de la negociación colectiva por rama, los procesos de reincorporación de los trabajadores estatales despedidos colectivamente en el gobierno de Fujimori y el restablecimiento del registro sindical para las organizaciones gremiales de los trabajadores estatales son probablemente los logros más importantes. Lamentablemente, el objetivo principal que era la Ley General de Trabajo no se logró alcanzar, aunque en este caso, se debe a factores políticos y a las acciones e inacciones de otros actores institucionales como el Congreso de la república.

La FTCCP como institución cumplió un papel importante en este proceso. En primer lugar, por su capacidad organizativa para superar los años en que no fue posible establecer acuerdos y por lo tanto incrementos salariales. En ese proceso, la FTCCP dirigida por Mario Huamán logra construir un equipo de dirigentes y activistas con presencia en casi todo el territorio nacional. La tarea tiene mayor mérito pues las características de eventualidad en el empleo del sector hacen más difícil consolidar la lealtad de los afiliados. En este proceso resultó fundamental la cultura sindical desarrollada en décadas anteriores. El discurso del “clasismo” como núcleo de identidad sindical facilitó la amalgama de diferentes tradiciones culturales propias de una sociedad tan diversa como la nuestra. Asimismo, brinda una impronta de *esprit de corps*, disciplina y sacrificio. (González, 1996; Mejía A., 1998)

Al mismo tiempo, se trata de una institución flexible, capaz de articular diferentes narrativas y estrategias de manera pragmática. Esto le ha permitido desplazarse simultáneamente en escenarios de movilización social, cabildos con autoridades y congresistas y en los medios de comunicación. En cada situación, la FTCCP ha establecido objetivos políticamente viables. Tal vez, esta sea la principal diferencia con otras instituciones sindicales del país, que mantienen un discurso maximalista que no permite establecer espacios de diálogo.

En el proceso de esta negociación, la FTCCP tomó una decisión muy importante. ¿Qué pasaba con los procesos trunco de 1996 en adelante? Al respecto, había una disputa en el terreno

judicial. Una opción que tenía el gremio de los trabajadores era mantener los procesos abiertos en la espera que sean discutidos de manera paralela. Para CAPECO lo ideal era mantener que entre 1996 y 2000 no había negociación colectiva.

Mario Huamán y su cuerpo directivo estaban interesados en mantener la “continuidad” histórica de la negociación, pues entendían que así se reforzaba la legitimidad misma del proceso de negociación por rama. Esta postura apuntalaba la posición de mantener la exigencia de discutir –en un futuro probable- dichos convenios postergados.

Pero esa probabilidad era remota y hubiera sido un conflicto permanente que podría enturbiar la negociación presente. Por eso, la FTCCP demostrando realismo y flexibilidad propone una alternativa:

En la primera reunión de trato directo la FTCCP presentó como instrumento para iniciar las negociaciones el documento denominado Proyecto de Negociación Colectiva Consolidada para la negociación colectiva acumulada de los años 1997, 1998, 1999, 2000 y 2004, que contenía trece (13) puntos, de los cuales al no haber sido atendidos los puntos que a continuación se señalan, la FTCCP a efecto de dar viabilidad a la solución directa no insistió en los mismos al concluir las reuniones. (AELE, 2004, p. 17)

Se plantea entonces una fórmula que resuelve el impasse y mantiene la continuidad histórica de la negociación colectiva por rama. Los trabajadores afiliados entendieron la propuesta de la dirección sindical.

Sí, se juntó todos los pliegos, se analizó principalmente el tema jurídico, porque ahí no era mandarle mayor importancia a cuánto nos daba, sino que el tema era que se nos reconozca la negociación colectiva y se reconoció. Nos pagaron parte del pliego de esa negociación que arrastraba amplios acumulados y se dio un buen aumento. Y los trabajadores lo aplaudieron a nivel Nacional. (Coronado, comunicación personal, 25 de enero de 2018)

Finalmente, el rol de los liderazgos individuales es también un factor que debe considerarse. Weber (2014) señalaba la importancia del *carisma* en el ejercicio de la autoridad legítima. Como señala Luis Villanueva sobre el representante de los empresarios:

Balarezo era un gremialista, además había luchado contra la dictadura a través de una radio que tenía. Entonces él venía de ser presidente del Jockey en donde existía negociación colectiva y por eso decía para qué voy a pelear, tenemos que conversar. Es la única forma de entendernos. (Villanueva, comunicación personal, 4 de mayo de 2017)

Al mismo tiempo, el rol de Mario Huamán al frente de la FTCCP resulta importante para entender el acercamiento con la otra parte:

Mario Huamán es un organizador y un líder natural. Su entrega a la causa sindical es reconocida por todos. Ha logrado mantener unida a la federación y recuperar la negociación colectiva por rama. (Villanueva, comunicación personal, 4 de mayo de 2017)

De esta manera, a mediados de 2004 podemos identificar el momento en que CAPECO entiende que se han agotado las posibilidades legales para oponerse a la negociación por rama, pero aún la inercia institucional le impide tomar una decisión. En esa histórica coyuntura, el Ministerio de Trabajo era la institución que podía alterar el punto de inercia y cumplir con lo que manda la Constitución cuando señala que es deber del Estado “garantizar y promover la libertad sindical”. Y afortunadamente, lo hace a través del ministro y del viceministro de trabajo quienes persuaden al presidente Lelio Balarezo para que acepte el nuevo escenario.

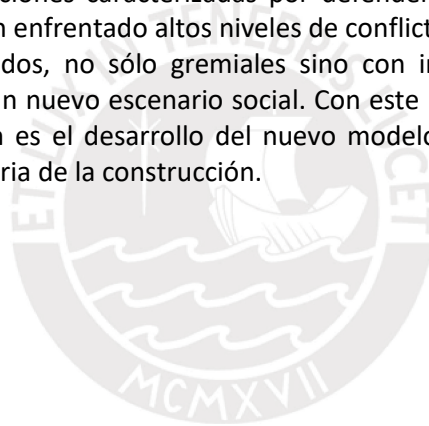
Fueron determinantes en el tema de construcción civil, porque Javier Neves y Alfredo Villavicencio se compraron ese pleito. En esa época estaba Lelio Balarezo en CAPECO y Mario en Construcción. Ellos los convocan a ambos, conversan con ellos y de ahí poco a poco se va haciendo espacio para hacer ese primer acuerdo que, ahora mira ya, cuantos años tiene de fortalecido e incluso ha avanzado a áreas de mayor expectativa. Me parece sumamente importante y yo creo que comenzó ahí. (Gorriti, comunicación personal, 20 de noviembre de 2017, p. 7)

El convenio firmado en setiembre de 2004 abre un nuevo periodo en el marco de las relaciones laborales de la industria de la construcción. En donde ambas instituciones pueden discutir sus diferencias, pero de manera simultánea van a establecer puntos en común. Del convenio, destacan las cláusulas 9 y 10.

9.- CAPECO y la FTCCP, se comprometen a propiciar y coadyuvar con la seguridad del personal, equipos, materiales e instalaciones en las obras; evitando actos de violencia en ellas y emitiendo las directivas a sus afiliados y organismos que sean necesarias para ese fin, de conformidad con los alcances de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

10.- La FTCCP, expresa su compromiso de propiciar y coadyuvar entre sus afiliados, la productividad en obras. (AELE, 2004, p. 18)

De esta manera, dos instituciones caracterizadas por defender de manera firme puntos de vista muy diferentes, que han enfrentado altos niveles de conflictividad hasta el año anterior, y con liderazgos en ambos lados, no sólo gremiales sino con influencia y representatividad política logran, ubicarse en un nuevo escenario social. Con este hecho termina el periodo y lo que tenemos a continuación es el desarrollo del nuevo modelo de relaciones laborales que empieza a crecer en la industria de la construcción.



2.5 El periodo de 2004-2010: Crecimiento del sector y trato directo

Este periodo está marcado por un contexto económico de crecimiento para el país. Se trata del año final del gobierno de Toledo y el segundo gobierno de Alan García, quien derrota en segunda vuelta a Ollanta Humala, candidato “outsider” calificado como “antisistema” por los grupos de poder y los medios de comunicación cercanos a éstos. A pesar del recuerdo de su desastrosa primera gestión, García supo ubicarse como la opción moderada frente a Humala y representar “el mal menor” (Gonzales de Olarte, 2007).

La economía peruana seguirá en alza, siguiendo la ola de crecimiento en la tendencia mundial, por lo menos hasta la crisis financiera del 2008, cuyos efectos empiezan a sentirse levemente entre uno y dos años después. Este periodo ha sido denominado el “boom” de la construcción y efectivamente se trata de una etapa de mayor inversión inmobiliaria que ha transformado el rostro de las principales ciudades del país, en especial de la capital. Al mismo tiempo, se construyen grandes centros comerciales y el Estado desarrolla proyectos de infraestructura.

Tabla 16 Indicadores económicos del periodo 2004-2010

Año	Índices promedio anual (variación porcentual) - IPC	PBI Nacional (Variación porcentual anual)	PBI Construcción (Variación porcentual anual)
2004	3.7	5.0	4.9
2005	1.6	6.3	8.7
2006	2.0	7.5	15.0
2007	1.8	8.5	16.6
2008	5.8	9.1	16.8
2009	2.9	1.0	6.8
2010	1.5	8.5	17.8

Fuente: BCRP

Este escenario de crecimiento sectorial es también un factor que condiciona el desarrollo de las relaciones laborales en la industria de la construcción. Las mismas que avanzaban de manera auspiciosa luego del retorno de CAPECO al ámbito de la negociación por rama. Los procesos judiciales seguían su lento pero constante curso. Un informe sindical detallaba en el 2007:

Asimismo hacemos de su conocimiento que las Acciones Contenciosas Administrativas (ACAs) interpuestas contra las Resoluciones que dieron solución a la negociación colectiva por rama de actividad del año 2001, están siguiendo el procedimiento correspondiente ante los Juzgados Civiles Especializados en lo Contencioso Administrativo de la Corte Superior de Justicia de Lima, en los que la FTCCP viene desarrollando una permanente defensa a favor de nuestro derecho a la negociación colectiva por rama de actividad. (FTCCP, 2007b, p. 3)

Del mismo modo, las acciones de amparo se iban resolviendo:

Como resultado de un seguimiento permanente de la FTCCP al trámite procesal de las Acciones de Amparo que interpusieron CAPECO y 10 empresas constructoras contra las Resoluciones Administrativas que dieron solución a la negociación colectiva por rama de actividad del año 2001, con satisfacción informamos que a la fecha luego de obtener sentencias favorables en los juzgados civiles y Salas Civiles, el Tribunal Constitucional en su condición de máximo intérprete de la Constitución nos ha notificado las sentencias de ocho (8) Acciones de Amparo en las que resuelve en forma definitiva y de manera favorable estos casos (FTCCP, 2007b, p. 3)

De esta manera, en el periodo estudiado hemos identificado tres elementos que de una manera u otra van a incidir en el modelo de relaciones laborales predominante hasta dicho periodo e iniciar el proceso de configuración de uno nuevo. Se trata entonces, de un periodo de transición, y por lo tanto, los procesos aparecen tenues, difusos y en movimiento; pero no por eso, resultan inasibles.

Los elementos identificados son: primero, el desarrollo de las negociaciones colectivas anuales que se resuelven en trato directo; segundo y sobre la base de lo anterior, tenemos la construcción incipiente de un modelo diferente de relaciones laborales y de la confianza en dicho modelo; tercero, en este periodo aparecen los primeros brotes de violencia en la industria de la construcción.

Tabla 17 Resolución de Convenios Colectivos en el periodo 2005-2010

Periodo	Firma de acuerdo	Etapas
2005-2006	21 de septiembre 2005	Trato directo
2006-2007	27 de junio del 2006	Trato directo
2007-2008	25 de julio del 2007	Trato directo
2008-2009	8 de julio del 2008	Trato directo
2009-2010	10 de agosto de 2009	Trato directo

Basado en: prensa escrita y convenios colectivos del periodo

El primer elemento, comprende el ejercicio regular de la negociación colectiva por rama. A partir de 2005, la FTCCP presenta el Pliego Nacional dentro del plazo que señala la LRCT, es decir no antes de 60 días ni después de los 30 días antes del fin del periodo del convenio vigente. El pliego se presenta ante el Ministerio de Trabajo el cual procede a abrir un expediente e informar a la otra parte, en este caso CAPECO. En este periodo, CAPECO participa del proceso y las reuniones se realizan generalmente en las oficinas de dicha institución. (Ríos, comunicación personal, 13 de febrero de 2018)

Tabla 18 Principales representantes en el periodo 2004-2010

Año	Presidente	Ministro de Trabajo	Presidente Capeco	Secretario general FTCCP
2004	Toledo	Javier Neves Mujica (16/02/2004 - 25/02/2005)	Lelio Balarezo	Mario Huamán Rivera
2005		Juan Sheput Moore (25/02/2005 - 7/09/2005) Carlos Almerí Veramendi (7/09/2005 - 28/07/2006)		
2006	Alan García	Susana Pinilla Cisneros (28/07/2006-19/12/2007)		
2007		Mario Pasco Cosmópolis (20/12/2007-13/10/2008)		

2008		Jorge Villasante Aranibar (14/10/2008-10/07/2009)		
2009		Manuela García Cochagne (11/07/2009-28/07/2011)		

Basado en: prensa escrita

El objetivo del periodo para la FTCCP fue la recuperación del poder adquisitivo de las remuneraciones, que se había atrasado por los años transcurridos sin negociación colectiva. En este sentido:

A lo largo del periodo analizado se aprecia que la capacidad adquisitiva de las remuneraciones de las tres categorías laborales ha venido aumentando. Ello significa que los sucesivos convenios colectivos han obtenido ajustes salariales que no sólo han compensado la inflación si no que crecieron por encima de ella. (Gamero, 2015, p. 20)

Este mérito es importante destacar pues difiere sustancialmente de los demás sectores laborales ubicados en otras actividades económicas. También como señala, Luis Villanueva se mejoran las condiciones laborales:

En el caso de la construcción a través de la negociación directa hemos tenido aumentos reales que han doblado la inflación formal además de mejoras en condiciones de trabajo. (Villanueva, comunicación personal, 4 de mayo de 2017)

El segundo elemento de los tres que hemos identificado es el inicio del proceso de configuración de un nuevo modelo de relaciones laborales. Sobre la base del ejercicio anterior, se define “sujetos institucionalizados vitales y sólidos”, en un proceso donde empiezan a establecerse espacios de mutuo reconocimiento. Hemos encontrado en Villavicencio una definición que expresa bien lo que ocurre en este periodo:

Frente al modelo histórico intervencionista analizado, se ha buscado sentar las bases de un sistema democrático de relaciones laborales basado en el impulso de sujetos institucionalizados, vitales y sólidos, que ordenen las relaciones laborales de la manera más adecuada para poder afrontar los retos del nuevo paradigma productivo que ha venido de la mano de la globalización, generando las regulaciones adaptables, versátiles y coherentes con un modelo de incremento permanente de productividad, sin descuidar los equilibrios básicos de todo Estado Social de Derecho. (Villavicencio Ríos, 2012, p. 563)

La continuidad de los liderazgos de Mario Huamán en la FTCCP y Lelio Balarezo en CAPECO es un elemento que permite consolidar las relaciones entre las dos instituciones que representan; y aunque parezca contraintuitivo, de esta manera, la institucionalidad de las relaciones laborales se fortalece. Veamos, por ejemplo, lo que ocurre en el 2007, cuando dos convenios firmados y *ad portas* del tercero, las dos instituciones se reúnen cuando en el país acaba de asumir una nueva administración del Estado.

El martes 16 de enero, la representación de la Federación encabezado por el c. Mario Huamán Rivera y la participación de los Secretarios Generales de Lima, Bañerios del Sur y el Callao, sostuvieron una reunión de trabajo con el presidente de CAPECO Ing. Lelio Balarezo, con quien coincidimos en la necesidad de gestionar una entrevista con la titular de Trabajo, Dra. Susana Pinilla, a fin de exponerle una Agenda conjunta de los trabajadores y los empleadores. Uno de los temas que se tocó en esta cita, tiene relación con la formalización de los subcontratistas a través de un registro que el propio Ministerio debe adoptar, igualmente se abordó el tema de la generación de empleo, dando prioridad y protegiendo al empresariado nacional. (FTCCP, 2007b, p. 5)

Lo que vemos aquí son algunos elementos de los señalados por Villavicencio (2012). Por un lado, las instituciones plantean una *agenda conjunta* frente al nuevo gobierno. Este es uno de los primeros esfuerzos en el presente siglo, de lo que en la siguiente década tendrá su propia institucionalidad. Por otro lado, el reclamo al Estado para que regule el tema de los subcontratistas es precisamente una de las maneras de responder a “los retos del nuevo paradigma productivo” generando las “regulaciones adaptables, versátiles y coherentes” que se requieren.

Estas acciones conjuntas frente al poder ejecutivo van a ser una constante a lo largo del periodo, ya sea con gobiernos que son percibidos como cercanos como el de Toledo o adversos, como el de García. De manera similar, se desarrolla una labor de acercamiento y diálogo con diferentes bancadas parlamentarias. En este proceso ambas instituciones tienen experiencia acumulada en el periodo anterior que se va a incrementar en el siguiente. El cabildeo es un mecanismo eficaz en el sistema presidencialista peruano por las razones que señala Schneider:

La particular combinación de sistemas presidenciales mayoritarios con legislativos elegidos mediante representaciones proporcionales (RP), frecuentes en Latinoamérica pero inusuales en otros lugares, crea incentivos institucionales para que los partidos y los legisladores respondan ante el cabildeo de grupos organizados, debilitando al mismo tiempo la presidencia mediante la generación de sistemas partidarios fragmentados en los que los partidos de los presidentes rara vez cuentan con mayorías legislativas. Dado que en un sistema de RP multipartidario los partidos prestan menos atención al elector promedio que el presidente, ellos pueden ser más fácilmente puestos en la mira y persuadidos por el cabildeo. (Schneider y Karcher, 2012, p. 18)

De esta manera, entre 2004 y 2009 se dan los primeros pero fundamentales pasos, en el desarrollo de instituciones que se relacionan con un alto nivel de autonomía colectiva. El Estado que habitualmente interviene de manera activa en las relaciones colectivas, cede su lugar y se limita a ser un garante más bien silencioso de las mismas. Aparece, al inicio del proceso estableciendo el marco de legalidad a la negociación colectiva y luego al final, como testigo -y garante- de los acuerdos establecidos. De esta manera se consolida un modelo donde la autonomía colectiva de los actores tiene un rol preponderante para precisamente, autorregular sus intereses contrapuestos. Como señala Villavicencio, estamos frente a un sistema que va en dirección de mayor autonomía y heteronomía mínima (Villavicencio Ríos, 2012, p. 563).

El tercer elemento que identificamos en este periodo se encuentra también en proceso de gestación. Se trata de los conflictos por acceso al empleo que ocurren en las obras de construcción. Estos problemas, como sabemos devendrán en el siguiente periodo en altos niveles de violencia que incluso tendrán un costo en vidas humanas.

El fenómeno de la violencia en la industria de la construcción no responde a una sola causa o un único factor. Es la confluencia de diferentes contextos, actores, marcos normativos y estrategias políticas. Históricamente también comprende diferentes relatos en simultáneo antes que una narrativa. En este periodo identificamos un conjunto de hechos que luego van a desarrollarse en varias direcciones.

La actividad de la construcción siempre ha sufrido tensiones por el lado de la demanda de empleo. Esta presión se incrementa en periodos de crecimiento del sector y más aún cuando, por la negociación colectiva, las remuneraciones resultan un incentivo para que sectores desocupados con baja calificación busquen acceder a puestos de trabajo.

Aproximadamente desde el 2003 se empiezan a registrar algunos enfrentamientos violentos en obras de la capital por acceso al empleo. Entonces se trataba de grupos de desocupados descontentos con la manera que se determinaba el acceso a los puestos de trabajo. Dicho

acceso dependía de cada obra. En unas, era responsabilidad de la empresa, a través del ingeniero residente. En otras, el sindicato afiliado a la FTCCP coordinaba con el ingeniero y cada parte completaba el cuadro de puestos. En muchos casos, las labores de peones, que no requieren calificación técnica eran cubiertos por desocupados residentes de las zonas en donde se desarrolla la obra que eran organizados precisamente como “comités de desocupados” dentro de la estructura de los sindicatos de la FTCCP.

Este modelo empieza a entrar en crisis con el boom de la construcción, que supuso una demanda muy alta de mano que obra, que tanto los empresarios como la organización sindical no lograban proveer de manera inmediata. En esta coyuntura, muchos desocupados de las zonas periféricas de la ciudad empiezan a organizarse de manera autónoma, creando “frentes de desocupados” o “asociaciones de pobladores” y como tales solicitan cupos de empleo. De esta manera, Couso identifica en el 2007 un primer esfuerzo de coordinación autónoma de dichos comités:

Su participación e inserción institucional suele estar ligada en el mejor de los casos a los sindicatos mencionados y no suelen plantearse su conformación como un actor social diferenciado. Un “I Encuentro de Comités de Desocupados de Construcción Civil del Callao” realizado en abril de 2007 aparece como uno de los contados intentos de avanzar en tal sentido y reunió a “más de 200 representantes de igual número de comités de construcción civil de la Provincia Constitucional”. (Couso, 2017, p. 15)

En la misma línea, Villanueva señala:

Entonces, estaba Lelio Balarez de presidente de CAPECO y salió todo el problema. Conversamos con CAPECO y dijimos vamos a ver al Ministro. Y salimos CAPECO, la FTCCP con el Ministro del Interior denunciando el problema. Inclusive en esa época estaba de Director de la Policía Luis Montoya Villanueva, y desde ahí empezamos a ver el problema. Pero no era el crimen que hay ahora, era más gente que presionaba, que ocupaba las obras. (Villanueva, comunicación personal, 4 de mayo de 2017)

De manera paralela, tenemos un marco normativo dejado por el fujimorismo que establecía incentivos para la contratación de ciudadanos que habían purgado penas de cárcel. Se trataba de programas de reinserción social. Hasta antes del “boom” este mecanismo era utilizado de manera marginal con personas que habían cometido delitos menores.

Un tercer factor fue el interés del gobierno aprista por generar una presencia política entre los trabajadores de la industria de la construcción. De esta manera, desde las instancias de gobierno se desarrollan acciones que van en dos direcciones que resultan complementarias. Por un lado, el partido aprista promueve la formación de sindicatos bajo su influencia política; y por otro, desarrollan acciones para debilitar la presencia de los sindicatos afiliados a la FTCCP, que políticamente respondían a la izquierda. El objetivo de ambas líneas de acción era incorporar sus propios cuadros político-sindicales en la institucionalidad creada en la industria de la construcción para luego acceder a una representación en el proceso de negociación colectiva que existía entre CAPECO y la FTCCP. Como señala Rudecindo Vega, ex ministro de Vivienda en el gobierno de Toledo:

Eso está totalmente identificado en el momento histórico. Y el momento histórico es en la segunda gestión del gobierno aprista, tú sabes que la CTP es el brazo sindical del partido Aprista, entonces decidieron darle representación en varios espacios públicos, uno de esos espacios públicos que identificaron fue SENCICO. Desde el gobierno decidieron mantener a uno de la FTCCP y darle otro a la CTP. (Vega, comunicación personal, 23 de noviembre de 2017)

El segundo gobierno aprista representó un cambio en el rol del Estado frente a las relaciones laborales en general. A diferencia de Toledo, García trató de construir una política laboral

propia en donde los sindicatos adscritos a la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP) de predominio aprista tuvieran una presencia mayor a su escasa representatividad real.

Tabla 19 Agenda laboral de construcción civil en 2006

SINTESIS DE LA AGENDA LABORAL DE CONSTRUCCION CIVIL EN 2006
<p>I- El Sector Construcción Dinamiza y Genera Empleo Masivo</p> <p>Por estas consideraciones, la FTCCP, propone:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Reactivación efectiva y permanente del Sector Construcción, siendo necesario que el Estado destine el 5% del Producto Bruto Interno, actualmente solo se invierte el 2% del P.B.I. 2) Implementación de Programas integrales de Viviendas Populares. 3) Promoción de la inversión privada en proyectos de infraestructura y servicios básicos (Agua, Desagüe y Luz). 4) Participación de los representantes de los trabajadores en las políticas de implementación, inversión y asuntos laborales.
<p>II.- Campaña de Prevención en Accidentes de Trabajo. Sistema Normativo de la Seguridad y Salud en el Trabajo.</p> <p>Es de especial importancia la integridad física de los trabajadores, que lamentablemente se ve desprotegida por algunos malos empleadores y por el Estado que se olvida de supervisar a pesar de estar vigentes las Normas Básicas de seguridad e higiene en las obras de edificación aprobada mediante Resolución Suprema Nº 021-82-TR, NORMA TECNICA E-120 SEGURIDAD EN OBRAS, y la Norma Técnica G.050 cuya aplicación es prácticamente nula. Por lo expuesto, la FTCCP, propone la implementación de las siguientes medidas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Campañas de Prevención de seguridad y salud en el trabajo, en todas las obras que se ejecuta a nivel nacional en coordinación con las organizaciones de trabajadores y empleadores, así como también campañas de vigilancia y control.
<p>III.- Eliminación de la Sub Contratación. La FTCCP presenta las siguientes alternativas:</p> <ol style="list-style-type: none"> A) Eliminar la existencia de los Sub Contratistas. Determinar solo la validez de los contratistas principales de la obra. B) Creación de un Registro de Contratistas y Sub Contratistas.
<p>IV.- Derecho a la Jubilación de los Trabajadores en Construcción Civil.</p>
<p>V.- Alerta a las autoridades de Gobierno y erradicación de la delincuencia organizada que pretende sustituir a la organización de los trabajadores.</p>
<p>VI.- Vigencia de la Negociación Colectiva por Rama de Actividad.</p>
<p>VII.- Restitución de la Carta Fianza y la Bolsa de Trabajo.</p>
<p>VIII.- Implementación de Políticas Activas de Capacitación y Formación Profesional en SENCICO.</p> <p>Propuesta de beneficio general: Promulgación de la Ley General de Trabajo, Derecho a la Libre Desafiliación de las AFPs, Repotenciación de la Inspección del Trabajo, Cumplimiento de los beneficios laborales por parte de las Empresas Públicas y Cambios en el Ministerio de Trabajo y la contratación de funcionarios honestos.</p>

Basado en: (FTCCP, 2006a)

Desde principios de 2006, la FTCCP asumió una política que buscaba mantener canales de comunicación con las autoridades gubernamentales mientras denunciaba las prácticas de “paralelismo” promovidas por el partido aprista.

El Secretariado Ejecutivo de nuestra Federación a pocos días de la asunción del nuevo gobierno, entregó la agenda laboral de Construcción Civil a los titulares del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, el mismo que contiene las principales demandas del gremio en su conjunto. El diálogo con propuestas concretas y la lucha de los trabajadores, tuvo eco, y ambas autoridades del sector concurren al local de nuestra Federación para dialogar con los dirigentes y trabajadores de base sobre la Agenda Laboral. Así, el miércoles 9 de agosto nos visitó

la Ministra de Trabajo Dra. Susana Pinilla y luego, el jueves 17 del mismo mes, lo hizo el Dr. Hernán Garrido-Lecca, Ministro de Vivienda, Construcción y Saneamiento. (FTCCP, 2006b, p. 7)

Las reuniones con autoridades han sido un espacio para presentar “agendas”, presentar problemas y coordinar acciones conjuntas con las autoridades. En este periodo, algunas de estas iniciativas son desarrolladas sólo por la FTCCP, mientras que otras se coordinan de manera conjunta con CAPECO. De manera simultánea, las movilizaciones siguen siendo una línea de acción sindical constante para la FTCCP. Unos meses después de la reunión señalada, se realiza una movilización en esta oportunidad, en rechazo a las acciones promovidas por un líder aprista:

Nuestra gloriosa Federación, en coordinación con los Sindicatos de Lima, Balnearios del Sur y el Callao, el martes 16 de octubre, nos movilizamos hacia el Ministerio Público para denunciar la condenable intromisión política en el gremio de construcción civil, del Ex ministro del Interior y conspicuo militante del partido del gobierno Sr. Agustín Mantilla Campos, quien viene alentando el paralelismo sindical, a través de un grupo de sujetos, muchos de ellos con un amplio prontuario delincencial, como el ocurrido el pasado viernes 28 de septiembre, cuando “juramentó” a la junta directiva del llamado “Frente Cívico de Trabajadores de Construcción Civil del Cono Sur”, repudiable acción de intromisión y de manipulación política que fue difundido por el programa de la “Ventana Indiscreta” del canal 2. (FTCCP, 2007a, p. 9)

Para los diferentes ministros de Trabajo en el periodo siempre resultó importante mantener una relación cordial con la FTCCP y con CAPECO. En una institución que habitualmente esta dedicada a resolver conflictos laborales con escasos recursos y posiciones enfrentadas; resultaba también oportuno, poder presentar como un logro la buena marcha de las relaciones laborales en la industria de la construcción.

Tabla 20 Resolución del Convenio Colectivo en el periodo 2004-2010

Año	Firma del Acta	Resolución Ministerial	Etapas
2004		25 de septiembre del 2004	Trato Directo
2005	21 de septiembre 2005	25 de septiembre del 2005	Trato Directo
2006	27 de junio del 2006	7 septiembre del 2006	Trato Directo
2007	25 de julio del 2007	10 de agosto del 2007	Trato Directo
2008	8 de julio del 2008	25 de agosto del 2008	Trato Directo
2009	10 de agosto de 2009	7 de septiembre del 2009	Trato Directo
2010	20 de julio del 2010	4 de agosto del 2010	Trato Directo

Basado en: prensa escrita y convenios colectivos del periodo

En este sentido, uno de los acuerdos más importantes del periodo fue el registro de empresas contratistas. La subcontratación, como vimos en el primer capítulo, es una característica de la industria de la construcción en las tres últimas décadas a nivel mundial. En el caso peruano, si bien existía para actividades especializadas en obras de mayor envergadura, no era una práctica muy extendida. Como un efecto del boom de la construcción, el número de empresas contratistas y subcontratistas creció considerablemente. De esta manera, en una obra promedio, se tenían ahora más de una docena de empresas contratistas. Esta diversidad, creaba oportunidad para que se desconozca el régimen laboral de construcción civil para los trabajadores de dichas empresas.

La FTCCP requirió repetidamente al gobierno de Toledo y luego al de García para que regule esta situación. CAPECO reconoció que la demanda era justa, pues también creaba malestar entre las empresas constructoras. Esta demanda aparece primero en la agenda laboral de la FTCCP en el 2006 y luego es parte de los temas discutidos con la ministra Susana Pinilla junto con Balarezo de CAPECO en la reunión del 16 de enero de 2007. Finalmente, en julio de dicho año, el gobierno establece el Registro de Empresas Contratistas y Subcontratistas mediante un decreto supremo.

El citado DECRETO SUPREMO Nº 004-2007-TR, tiene por objeto regular la actividad de los Contratistas y subcontratistas de la actividad de la construcción civil, en el ámbito laboral, a efecto de garantizar el debido cumplimiento de sus obligaciones laborales, así como advertirse la existencia de personas que presenten conductas contrarias al orden social en las obras. (FTCCP, 2007a, p. 5)

El último hecho resaltante de este periodo es el 23° Congreso Nacional Ordinario de la FTCCP realizado en junio de 2008, que elige nuevamente a Mario Huamán como su máximo representante. Dos años antes, Huamán había sido elegido secretario general de la CGTP; ubicándolo como el líder más importante del movimiento sindical peruano. Esta doble representación permite al sindicalismo peruano una sinergia que será fundamental durante éste y el siguiente periodo. De esta manera, la CGTP dispone de un liderazgo con respaldo orgánico y de ámbito nacional capaz de ser movilizado en las coyunturas necesarias.⁶ Al mismo tiempo, la FTCCP puede incorporar su agenda sectorial en la plataforma principal del sindicalismo peruano. La articulación será principalmente exitosa para la CGTP pues le permitió colocarse nuevamente como un interlocutor reconocido y con mayor capacidad de presión social. El objetivo de la dirección sindical consistía en alcanzar éxitos tangibles, como la Ley General del Trabajo, que permitieran una revitalización sindical en otros sectores económicos. Lamentablemente, esto no ocurre y más bien para la FTCCP supuso brindar un constante soporte a la central sindical en un contexto que era cada vez más adverso, con las acciones violentas de los grupos delincuenciales y la presencia de grupos paralelos apoyados por el partido aprista.

El periodo 2004-2009 es una etapa de transición como habíamos señalado. En ella se van gestando las tendencias y configuraciones que van a madurar en la siguiente etapa. Tenemos los aspectos más importantes del nuevo modelo de relaciones laborales en ciernes junto con su más fuerte amenaza. Las definiciones de estos procesos se desarrollan en el siguiente periodo.

⁶ Situación que era más complicada durante el periodo de Juan José Gorriti que provenía de un sindicato local (Telefónicos).

2.6 El periodo de 2011-2015: Violencia y agenda sectorial

El siguiente periodo se inicia el 19 de marzo de 2011 cuando es asesinado Jorge Correa Piedra, secretario general del Sindicato de Trabajadores en Construcción Civil de Chepén por acción de grupos delincuenciales organizados que pretenden controlar las obras en dicha localidad. Correa Piedra será el primero de 15 dirigentes asesinados en los siguientes años.

Tabla 21 Indicadores económicos del periodo 2011-2015

Año	Índices promedio anual (variación porcentual) - IPC	PBI Nacional (Variación porcentual anual)	PBI Construcción (Variación porcentual anual)
2011	3.4	6.5	3.6
2012	3.7	6.0	15.8
2013	2.8	5.8	9.0
2014	3.2	2.4	1.9
2015	3.5	3.3	-5.8

Fuente: BCRP

La crisis financiera mundial del 2008 a pesar de que no tuvo el impacto que se esperaba en un primer momento, sí afectó al año siguiente a la industria de la construcción. A partir de 2014 se registra una caída en el crecimiento del sector. Y si bien recién aparecen cifras negativas en el 2015, es posible señalar el enfriamiento de la economía nacional y especialmente del sector que estudiamos. Por esta razón, buena parte del discurso gremial tanto de empresarios como trabajadores en la industria de la construcción estará centrado en la necesidad de políticas de “reactivación económica” por parte del Estado.

A nivel político, el periodo comprende el gobierno de Ollanta Humala quien derrota a Keiko Fujimori en la segunda vuelta. La propuesta de Ollanta se había moderado sustancialmente con respecto a las elecciones de 2005, pero seguía inspirando -a pesar de diversas expresiones, pronunciamientos y hojas de ruta- preocupación en los medios empresariales y financieros, así como en los sectores de la prensa de derecha.

Sin embargo, una vez en el gobierno, se pudo constatar una clara división del trabajo gubernamental, por la cual los ministerios de política económica seguían conducidos dentro del marco neoliberal; mientras que los ministerios “sociales” eran asumidos por profesionales y cuadros técnicos de centroizquierda. En el Ministerio de Trabajo asume Rudecindo Vega (que ya había sido ministro de vivienda en el periodo de Toledo) y convoca a un equipo de profesionales cercanos a la izquierda; más aún, Pablo Checa Ledesma, exsecretario general adjunto de la CGTP en los 80, es nombrado viceministro de trabajo.

Sin embargo, muy rápidamente los conflictos sociales, las presiones de la derecha local y de los centros financieros del exterior obligan al gobierno a moderar su discurso y limitar sus acciones de gobierno dentro del mismo modelo que existe en el país desde 1992. La política social quedó reducida a programas focalizados de asistencia social, mientras el movimiento popular y sindical pasó de la decepción a la oposición.

Las relaciones laborales en la industria de la construcción van a estar atravesadas por varios momentos, algunos de los cuales se desarrollan de manera simultánea y otros a diferente ritmo. En primer lugar, tenemos el desarrollo de acciones violentas y criminales que suponen el asesinato de dirigentes sindicales de bases afiliadas a la FTCCP. Esta situación es particularmente seria en algunas regiones del país, como el Callao, la zona norte de la región de Lima y la región de La Libertad.

Luego tenemos, las respuestas al problema de la violencia. Aquí se trata de identificar, por un lado, la construcción de una narrativa que explica el problema de la violencia en el sector, elaborada tanto por parte del gremio de trabajadores como de los empresarios. Luego, a partir de la narrativa legitimada por ambas instituciones, veremos las iniciativas desarrolladas para responder a dicha violencia. Un tercer momento, corresponde a la caída de los indicadores económicos en la industria de la construcción. Esta caída corresponde con la “desaceleración” de la economía que se registra al final del periodo. Nuevamente, esta situación amerita una respuesta de los actores institucionales.

A lo largo del proceso, y de manera paralela a la violencia y las respuestas desarrolladas, el nuevo modelo de relaciones laborales ha seguido definiendo sus contornos y mecanismos de funcionamiento. Los convenios colectivos siguen siendo discutidos y firmados a nivel de rama de actividad y en este periodo, la firma del convenio ya no es solamente el punto final del proceso de diálogo sino se convierte en un momento para conformar una voz institucional más fuerte que la suma de sus partes integrantes. De esta manera, al final del periodo podremos observar cómo, el Estado aparece ya no sólo como garante del proceso administrativo del convenio sino como Poder Ejecutivo que respalda los acuerdos alcanzados por trabajadores y empresarios. En las ceremonias y no solamente acuden ministros sino el propio presidente del país. De esta manera, se conforma una “agenda sectorial” que incluye las demandas de empresarios y trabajadores para ser presentadas a la autoridad del gobierno.

Este elemento es el aspecto más novedoso y prometedor del modelo de relaciones laborales desarrollado en la industria de la construcción. No tiene ningún paralelo con lo que ha ocurrido en otras ramas de actividad. En ningún otro sector donde existe presencia sindical se ha logrado desarrollar el mismo o parecido nivel de diálogo, acuerdo y consenso alcanzado en la industria de la construcción. Las características de esto serán el tema del siguiente capítulo.

Tabla 22 Principales representantes en el periodo 2011-2015

	Presidente	Ministro de Trabajo	Presidente CAPECO	Secretario General FTCCP
2011	Ollanta Humala	Rudecindo Vega Carreazo (28/07/2011 - 11/12/2011)	Walter Piazza de la Jara (2009-2011) (2011-2013)	Mario Huamán Rivera
2012		José Andrés Villena Petrosino (12/12/2011 - 9/12/2012)		
2013		Teresa Nancy Laos Cáceres (10/12/2012 - 24/02/2014) Ana Jara Velásquez (24/02/2014 - 22/07/2014)	Lelio Balarezo Young (2013-2014)	
2014		Fredy Otárola Peñaranda (22/07/2014 - 17/02/2015)		
2015		Daniel Maurate Romero (17/02/2015 - 28/07/2016)	Hernando Graña Acuña (interino 2015) Osoreo Sánchez (2015)	

Basado en: prensa escrita del periodo

La negociación colectiva se sigue desarrollando de manera regular consolidando un espacio de diálogo y consenso.

Ya tenemos más de 10 años en los que CAPECO y los trabajadores representados por la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú, que es la organización autorizada por ley a nivel nacional para negociar con CAPECO, y lo hemos hecho siempre de forma armoniosa y respetuosa. Hemos mejorado las condiciones de los trabajadores, hoy en día los trabajadores de construcción civil tienen tarjetas de

crédito, son sujetos que han elevado su nivel de consumo. Definitivamente por el crecimiento del sector, la mano de obra es escasa y las empresas se ven obligadas a importar trabajadores e ingenieros, en virtud del crecimiento que hemos tenido. (Loyaga A., 2013, p. 1)

Mientras que las relaciones laborales van construyendo una institucionalidad autónoma y compleja a partir de la negociación colectiva por rama; en las obras de construcción crecen los conflictos derivados del acceso al empleo promovidos por grupos ajenos a los sindicatos afiliados a la FTCCP.

La situación fue agravándose durante el periodo hasta configurar la existencia de una “delincuencia organizada” entendida como: “toda acción delictiva organizada y prolongada en el tiempo cuya capacidad de sustraer y proveer bienes y servicios implica la corrupción, la coacción y, en algunos casos, la violencia.” (PNUD, 2013, p. 7)

Las explicaciones a esta situación las resume muy bien Couso (2014):

El significativo crecimiento que ha experimentado el sector de la construcción ha hecho que importantes sectores de la sociedad hayan encontrado una veta para poder acceder a ingresos económicos a los que hasta entonces no tenían acceso por medio del mundo salarial. No solamente es la cantidad de puestos de trabajo lo que hace atractivo a este sector, sino también los beneficios laborales de los que gozan como producto de la fortaleza histórica de los sindicatos que los representan. Tantos sectores provenientes de la población carcelaria, como otros que históricamente han desarrollado sus actividades en el sector informal o en actividades poco calificadas buscan acceder a los beneficios que les pueden propiciar las actividades ligadas a esta rama de actividad. (2014, p. 5)

Como vemos, el incremento de los precios en los productos primarios que el país exporta va a ser el inicio de un ciclo expansivo de la economía peruana. Esta situación, tiene un impacto en el sector de construcción, especialmente en la dinámica del empleo.

De forma paralela aparece un problema de violencia en las obras de construcción, a partir del acceso a puestos de empleo. La situación crea disputas cada vez más violentas. Lo que inicialmente parecía ser un problema entre “pobladores” y “trabajadores” por el acceso a puestos de trabajo, se convierte luego en el ingreso de grupos que extorsionan tanto a empresarios como trabajadores.

En el caso de la ciudad de Lima, el acceso a los puestos de trabajo era organizado en un acuerdo informal entre los ingenieros residentes de las obras y los sindicatos locales. En Lima metropolitana y el Callao, la FTCCP tiene como organizaciones afiliadas en el periodo al Sindicato de Trabajadores en Construcción Civil de Lima y Balnearios (STCCLB), al Sindicato de Trabajadores en Construcción Civil de Balnearios del Sur (STCCBS) y el Sindicato de Trabajadores en Construcción Civil del Callao (STCCC). A partir del año 2003 aparecen nuevos colectivos. En primer lugar, personas que han purgado penas en prisión y que aprovechan una normativa de los años 90 que incentiva su contratación como una forma de reincorporación a la sociedad desde el trabajo. Muchos de estos casos son administrados por los propios sindicatos. Luego tenemos a los *comités de desocupados* que operan también bajo la coordinación de los sindicatos locales. El grupo de desocupados opera en una lógica más territorial, con fuertes vínculos con la población de los distritos más pobres de la ciudad de Lima.

Como señala Couso:

Esta forma de demanda se ve alentada por el *modus operandi* que existe en el Perú para la contratación de los obreros y empleados de la construcción: los sindicatos,

pertenecientes a las centrales obreras u organizados *ad hoc*, negocian con las empresas o los encargados de la obra, un porcentaje de trabajadores (cupos) que puedan ingresar a las obras a llevarse adelante. Estas negociaciones, en muchos casos pueden conllevar hechos violentos por parte de aquellos que representan a la gente que quiere ingresar. (Couso, 2017, p. 5)

Entre el 2003 y 2004 este precario arreglo empieza a erosionar. Las razones son múltiples y responden a factores externos como el acelerado crecimiento de las obras, con una demanda incesante de mano de obra no calificada. Asimismo, el incremento de las expectativas en el empleo del sector, producto de los convenios que se firman y que suponen mayores ingresos precisamente para empleo no calificado.

En este contexto, los comités de desocupados se convierten en “frentes de desocupados” y *asociaciones de pobladores* que presionan de manera directa a empresas constructoras por cupos en las obras. Esta situación crea conflictos con los sindicatos locales que muchas veces devienen en acciones de violencia. Lo que tenemos entonces son disputas por acceso al empleo entre organizaciones de diferente carácter. Los sindicatos si bien históricamente se conformaron en base a una distribución territorial; en el periodo que estudiamos, responden más a una identidad de carácter laboral, que reúne trabajadores en base a sus competencias laborales, antes que a su lugar de residencia. Los dirigentes de los sindicatos construyen relaciones de lealtad en base a arreglos con grupos definidos casi a manera clientelar. Por el otro lado, las asociaciones de pobladores son precisamente organizaciones territoriales que articulan a un conjunto homogéneo de ciudadanos que reclaman un puesto de trabajo en una obra que generalmente opera en el mismo distrito donde residen los desocupados.

¿Podieron los sindicatos locales adecuarse para seguir intermediando de manera eficaz el acceso a los puestos de trabajo a partir del 2003? Probablemente si, pero requería una flexibilidad institucional muy alta, pues probablemente hubiera supuesto una reestructuración orgánica de los sindicatos de construcción que operan en Lima metropolitana y el Callao. La FTCCP estuvo muy interesada en iniciativas de este tipo, pero suponía la formación de nuevos sindicatos y este tema no era bien recibido por los sindicatos existentes.

Al mismo tiempo, algunos sectores dentro de la FTCCP matizan esta explicación subrayando la responsabilidad de las empresas constructoras que alentaron la existencia de canales alternativos para el acceso al empleo como una forma de debilitar a los sindicatos afiliados a la FTCCP.

Yo tengo una lectura muy diferente tal vez a la de otros dirigentes, pero este tema ha sido progresivo, ha ido creciendo de menos a más, porque el empresario no le ha gustado ganar el 10% de las ganancias de lo que manda el expediente técnico. Siempre el empresario ha querido hacerse millonario con una sola obra. Entonces nuestra lectura muy diferente, es que los empresarios han mantenido gente mafiosa a su alrededor para no pagarle el justo derecho a los obreros de construcción. Y por eso ellos siempre han tratado de crear situaciones o psicosociales en cada obra donde tenían grandes ganancias. Sino cómo se puede decir que pueden pagar un chaleco, a un delincuente, para que me deje trabajar. Se ganaba dinero y eso ha sido progresivamente hasta que hubo un desmadre más delincencial y no se pudo controlar. Yo tengo esa lectura. (Coronado, comunicación personal, 25 de enero de 2018)

A partir del segundo gobierno de García, la situación se complica cuando aparecen organizaciones sindicales promovidas por el partido aprista que busca una presencia gremial en la industria de la construcción y asimismo, debilitar la hegemonía que dispone la FTCCP y las agrupaciones de izquierda cercana a ella. Tanto en la FTCCP como en CAPECO se registraron debates internos acerca de las respuestas que debían tomarse.

Fue un debate muy fuerte, se llegó a plantear que la Guardia Obrera sea armada. En un Consejo Nacional fue el espacio donde se discutió. Porque ya habían muertos nuestros. Entonces, cómo defender a nuestros propios compañeros, y ese era un tema también emocional de respaldo a nuestra gente que la veíamos caída y nos sentimos indefensos. Pero también era deslegitimar nuestra lucha porque si acusábamos a los delincuentes de violencia, imagínate un compañero nuestro con armas... eso era deslegitimar nuestras luchas. Y se llegó a la conclusión de confluir con CAPECO para formar una comisión con el Estado y tratar de desde ahí erradicar a esta gente a través de la policía. Esto se discutió en el Consejo del 2008 más o menos. (Coronado, comunicación personal, 25 de enero de 2018)

Efectivamente, en 2010 a partir de una iniciativa de CAPECO que es apoyada por la FTCCP, el Estado conforma la División de Protección de Obras Civiles (DIVPROC) dentro de la Policía Nacional del Perú, como una instancia especializada en la seguridad en la industria de la construcción.

Cuando llegué a CAPECO el tema que más preocupaba era la extorsión a pequeños y medianos contratistas por encargo de seudos sindicatos. Este trabajo de CAPECO se había iniciado en años anteriores con el Plan Ladrillo, pero lo que le faltaba a dicho plan era formar una división dentro de la Policía, especializada en el delito de extorsión, y por ello, firmamos un convenio con el Ministerio del Interior que permitió a la Policía crear la División de Protección de Obras Civiles (DIVPROC). La DIVPROC ha reducido significativamente la violencia en la ciudad de Lima, hasta el 2012 se intervinieron a 3,141 personas de los cuales 481 fueron detenidos en flagrante delito. Para el trabajo policial algunos asociados de CAPECO han donado equipos de seguridad, computadoras y equipos de audio y video, que permiten probar los delitos. (Loyaga A., 2013, p. 1)

En el periodo anterior se establece el “Plan Ladrillo” a iniciativa de la FTCCP para evitar los actos de violencia en las obras de construcción y detener a los delincuentes que las promueven. Pero, cuando se establecen grupos delincuenciales organizados, la situación es más compleja y CAPECO recogiendo la experiencia desarrollada en el sector de banca y finanzas, se promueve la formación de una división especializada (Villanueva, comunicación personal, 4 de mayo de 2017).

Tabla 23 Dirigentes sindicales afiliados a la FTCCP asesinados entre 2011 y 2015

Nombre	Cargo	Provincia	Fecha
Jorge Correa Piedra	Secretario General	Chepen	19/03/2011
Jorge Vargas Guillen	Secretario de Organización	San Pedro De Lloc	19/08/2011
Armando Viera Rosales	Secretario de Organización	Callao	10/02/2012
Guillermo Yacila Ubillus	Secretario General Adjunto	Callao	3/07/2012
Rubén Soberón Estela	Secretario General	Lambayeque	7/08/2012
Favio Carbonero Tocasque	Secretario General	Cañete	19/10/2012
Gilmer Castro Arteaga	Secretario General	Paramonga	4/04/2013
Cesar García Chinchay	Secretario de Disciplina	Paramonga	7/06/2013
Jesús Aníbal Ruiz Díaz	Secretario General	Barranca	21/10/2013
Saturnino Rodríguez Santos	Secretario de Organización	Lima	8/03/2014
Carlos Malasquez Bastante	Secretario de Organización	Callao	25/11/2014
Martin Vega Huashuayo	Secretario de Organización	Vista Alegre	19/03/2015
Víctor Rodas Medina	Secretario General	Guadalupe	10/07/2015
Miguel Cotelo Villanueva	Secretario de Economía	Casma	18/07/2015
Eberth Vigoria Vivanco	Secretario General	Cañete	1/10/2015

Adaptado de: La República, Diario Uno, RPP.

La tabla anterior registra los quince (15) dirigentes sindicales afiliados a la FTCCP, asesinados en el lapso de cuatro años. Siete de ellos tenían como cargo la “secretaría general”, es decir, la principal responsabilidad en la estructura sindical. El segundo objetivo han sido cinco secretarios de organización, un secretario general adjunto, uno de disciplina y uno de economía. Se trata de asesinatos que buscaban desarticular la capacidad de respuesta orgánica de la estructura sindical. Esto queda claro, en el caso del Sindicato del Callao, que entre el 2012 y 2014 son asesinados el secretario general adjunto, el secretario general y el de organización.

Ante esta difícil situación, la FTCCP desarrolla una estrategia de respuesta en diferentes niveles. Uno primero es el de la opinión pública. Los actos de violencia ocurridos en el sector de construcción se venían presentando como “disputas entre sindicatos” por el acceso a puestos de empleo. Sin embargo, los asesinatos de 2011 en adelante respondían a otra lógica. Por lo que objetivo del gremio laboral es incorporar el problema de la violencia sectorial dentro de la situación de inseguridad ciudadana que en esos mismos años se percibe en el resto de la sociedad. Se trata de convocar a una amplia red de aliados en las ONGs, los organismos de DDHH, la iglesia católica, OIT, partidos políticos, parlamentarios, entre otros actores políticos y sociales para que participen en acciones convocadas por la FTCCP en demanda de seguridad ciudadana. De esta manera, el 03 de abril de 2014, la FTCCP organiza una primera movilización denominada “El Perú Unido exige Paz y Seguridad Ciudadana” cuyo principal objetivo era conformar “un PACTO NACIONAL con la finalidad de coordinar acciones y promover políticas públicas destinadas a enfrentar y erradicar la violencia y la delincuencia” (Varios, 30 de Marzo de 2014, p. 9).

El mismo que debía de concretarse específicamente en:

(...) una política nacional de seguridad ciudadana conducida por el Estado con el fin de realizar las reformas sociales y económicas necesarias para fortalecer a la Policía Nacional, el Ministerio Público, el Poder Judicial y demás instituciones que enfrenten y eliminen con efectividad a las mafias, garantizando así la vida de los peruanos y peruanas, la tranquilidad pública y el desarrollo social y económico. (Varios, 30 de Marzo de 2014, p. 9)

Bajo los mismos objetivos se desarrolla una segunda movilización el 19 de noviembre de 2015. El ánimo del gremio era alcanzar una convocatoria social y políticamente amplia, lo cual se logra parcialmente. Sin duda, el logro más importante haya sido la presencia de los principales directivos de CAPECO en el proceso de convocatoria y en la misma movilización. Pocas veces, en la historia de las relaciones laborales del país, los empresarios y trabajadores se han movilizado de manera conjunta alrededor de un problema común.

Otro de los resultados de estas campañas fue que los medios de comunicación lograran distinguir entre los sindicatos de trabajadores y grupos delictivos que operan como “falsos sindicatos”.

Una segunda línea de respuesta fue proponer un conjunto de medidas administrativas que el estado debía incorporar para combatir a los grupos delictivos. Aquí se busco fortalecer lo avanzado en la DIVPROC creada en el 2010, pidiendo que opere a nivel nacional. La propuesta fue escuchada y en julio del 2014 el gobierno procede a establecer la Dirección Nacional de Protección de Obras Civiles (DIRPROC). Asimismo, una propuesta de la FTCCP apoyada por CAPECO fue el establecimiento de un “Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil”, a cargo del Miniisterio de Trabajo y Promoción del Empleo, que entre sus objetivos manifiestos tiene el de *“contar con una base de datos confiable de los trabajadores dedicados a la actividad de la construcción civil; facilitando su acceso a servicios de orientación laboral y*

empleo; así como coadyuvar a la capacitación, especialización y certificación de las competencias laborales de estos trabajadores” (Couso, 2017, pp. 7–8).

Si bien el Registro no es la solución definitiva al problema de la violencia, es un paso que permite alcanzar en dicha dirección. La FTCCP señala que aún faltan otras políticas del Estado para enfrentar la violencia en la industria de la construcción como “crimen organizado”. Para el gremio de los trabajadores aún no existe una política clara de parte del Estado para identificar el delito y sancionarlo conforme a ley. El hecho que se trate de grupos que operan bajo la denominación de “sindicato” crea una confusión tanto entre la opinión pública como en las autoridades de gobierno. Eso explica, la lentitud del MTPE con respecto a los registros automáticos para las organizaciones sindicales (Villanueva, comunicación personal, 4 de mayo de 2017).

En tercer lugar, la FTCCP establece la necesidad de fortalecer el espacio de diálogo construido alrededor de la negociación colectiva con CAPECO y que ha venido consolidándose a partir de temas puntuales. Esta experiencia se continuo con la conformación de diversos espacios de concertación, bajo la forma de “mesas de trabajo” entre CAPECO y la FTCCP para analizar el problema de la violencia en el sector. En los últimos años, a partir de estas experiencias, las relaciones entre ambos gremios se han ido desarrollando a nuevos temas: seguridad en las obras, formación técnico profesional, jubilación en el sector, reactivación económica, etc.

Luis Villanueva, secretario general adjunto de la FTCCP lo explica:

Las relaciones laborales en el sector construcción van más allá de una negociación colectiva. Ya se ha roto esos límites, prueba de ello y para darle estabilidad nosotros hemos llegado a una coincidencia, que los trabajadores solos con nuestras demandas, los diferentes gobiernos no nos han hecho caso ni lo van a hacer. A los empresarios, - estamos hablando de la construcción-, por su lado, tampoco le han hecho caso porque es cierto que a habido ese *boom* de la construcción, pero son las grandes transnacionales que se han llevado el billete. (...) Entonces hemos conformado un Consejo Permanente para elaborar ahí propuestas y plantear no solamente a este gobierno sino a los gobiernos que vengan, los problemas del sector, y por ejemplo ahí a habido una coincidencia que el primer problema en la actualidad es la caída del sector, ha habido un desplome, y eso afecta tanto a empresario como a trabajador, y hemos hecho una propuesta. Segundo tema, la violencia que también está en la agenda, también hemos hecho un planteamiento. También tenemos coincidencia en el tema de la capacitación técnica que debe tener los trabajadores, porque la capacitación favorece a todo el sector. (Villanueva, comunicación personal, 4 de mayo de 2017)

En el último año, a partir del enfriamiento de los indicadores del sector, el tema de la “reactivación económica” con las elecciones generales del 2016 abrieron una ventana de discusión de temas vinculados a políticas sectoriales. La FTCCP tuvo la iniciativa de convocar a CAPECO y ambos, al Colegio de Ingenieros del Perú, para discutir y proponer una “agenda sectorial” a los candidatos presidenciales. El documento fue entregado a los principales candidatos que asistieron a un Foro Público convocado por las tres instituciones en el local sindical. El documento denominado “Agenda de Vivienda, Construcción, Infraestructura y Urbanismo 2016 - 2021” fue elaborado por una comisión de representantes de las tres instituciones durante los primeros meses de 2016. Comprende tres partes: diagnóstico del sector; los desafíos en el sector y los objetivos para el periodo 2016-2021.

El documento es interesante de analizar pues articula las diferentes prioridades y preocupaciones de los tres actores institucionales, los cuales se reconocen mutuamente como representativos en el sector:

La Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP), el Colegio de Ingenieros del Perú (CIP) y la Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO), entidades representativas de los trabajadores, profesionales y empresarios de la actividad constructora nacional han concordado esta Agenda Conjunta de Vivienda, Construcción, Infraestructura y Urbanismo, con la finalidad de que, en el próximo quinquenio, se pueda empezar a revertir la recesión de la actividad constructora, mediante la aplicación de un Plan Sectorial de mediano plazo enfocado en el incremento de la producción formal de vivienda (especialmente de interés social) y de la infraestructura productiva y social, así como el crecimiento ordenado de los centros de población, urbanos y rurales. (FTCCP et al., 2016, p. 2)

El acuerdo se inscribe en el proceso de concertación que empieza en la negociación colectiva, para luego trascender al tema de la violencia, donde se constatan las prioridades de la FTCCP:

Asimismo, con la finalidad de poner fin a la escalada de violencia en las obras, la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú ha ejecutado diversas campañas de sensibilización y denuncias ante los trabajadores y la opinión pública, identificando y denunciando a bandas del crimen organizado y a pseudo sindicatos, situación que ha conllevado al asesinato de 15 dirigentes. (FTCCP et al., 2016, p. 12)

En este punto, se reconoce el núcleo del discurso sindical en el tema de la violencia, es decir, la existencia de “pseudo sindicatos” y el asesinato de los dirigentes afiliados a la FTCCP. De tal manera, que la violencia en el sector es un tema prioritario en la agenda:

Un cuarto ámbito de la seguridad está vinculado con la urgencia de combatir la violencia en obras de construcción civil, motivada fundamentalmente por el accionar de bandas de delincuentes que, bajo la fachada de falsos sindicatos, extorsionan, lesionan y asesinan a trabajadores, profesionales y empresarios de la construcción. La extensión alcanzada por esta modalidad delictiva se debió a la facilidad con que obtenían autorización en el Ministerio de Trabajo, a la falta de tipificación de esos delitos, y a las limitaciones de la acción policial, fiscal y judicial. (FTCCP et al., 2016, pp. 11–12)

Pero, el documento, desde la perspectiva del gremio laboral no se limita al tema de la violencia sino incorpora la negociación colectiva por rama:

En los últimos quince años, el sector construcción ha dado muestras de que a través de la negociación colectiva entre empresarios y trabajadores es posible alcanzar acuerdos razonables y justos, constituyéndose en un buen ejemplo para el país. Es el único sector donde existe la negociación colectiva por rama y los resultados obtenidos en todo este largo periodo de paz laboral, dan fe de que estos importantes acuerdos han beneficiado a trabajadores, empresarios, al Estado y a la sociedad peruana en su conjunto. (FTCCP et al., 2016, p. 13)

Las tres instituciones reconocen no solamente la eficacia de la NCR en el sector sino la posibilidad de extenderla a otros sectores en tanto es un “buen ejemplo para el país”. Con más énfasis el documento señala, además:

La Negociación Colectiva por Rama de Actividad ha contribuido al crecimiento sostenido del sector y del país; y demuestra que con el esfuerzo y el trabajo conjunto de trabajadores y empresarios puede encaminarse la reactivación de la construcción. (FTCCP et al., 2016, p. 13)

No se trata entonces simplemente de un mecanismo para resolver conflictos o garantizar la paz laboral sino incluso para “encaminar la reactivación del sector”. El acuerdo, en este sentido es *sui generis* en las relaciones laborales del país.

Finalmente, el texto, incluye como temas el respeto a los derechos laborales, el incremento de la Remuneración Mínima Vital e incluso la necesidad de una Ley General de Trabajo.

Finalmente, la normativa laboral en el Perú es muy dispersa, diversa y engorrosa, lo que se hace necesario corregir a través de una nueva Ley General del Trabajo, que norme de manera eficaz y transparente las relaciones laborales, poniendo énfasis en la mejora permanente de la competitividad laboral y en el respeto a los derechos colectivos de los trabajadores –sindicalización, negociación colectiva y huelga- como instituciones reconocidas por la Organización Internacional del Trabajo -OIT. (FTCCP et al., 2016, p. 13)

Estos temas, que generalmente son motivo de disputa entre trabajadores, empresarios y Estado resultan incorporados en el documento como parte del consenso que supone una mirada sectorial. De esta manera, termina el último periodo de análisis, cuando los actores de las relaciones laborales en la industria de la construcción establecen una agenda sectorial que va más allá de la discusión habitual de la negociación colectiva. En una lógica institucional que no busca reemplazarla sino ampliarla tanto a nivel de temas como de actores involucrados.



3. Capítulo 3: Hacia un modelo democrático de relaciones laborales

Cuando se desarrolla la ola de reformas neoliberales en América latina a partir de mediados de los ochenta, se pensó que se establecería un modelo homogéneo de relaciones entre Estado y sociedad civil. De allí fue sencillo deducir que algo similar podría ocurrir en los modelos de relaciones laborales. Sin embargo, desde inicios del presente siglo quedo claro que las reformas se habían establecido con matices y variaciones. Como señala De la Garza:

Sin embargo, se hace cada vez más evidente la diversidad de formas neoliberales que ha conducido a tipologías de neoliberalismos realmente existentes (Escandinavo, Renano, Latino, Europeo, del sudeste de Asia, Sajón, etc.). (De la Garza, 2016, pp. 102–103)

De la misma manera, se han desarrollado diferentes modelos de relaciones laborales a partir de los matices de las interacciones entre sus componentes. Philips y Bosch señalan, por ejemplo, si la cooperación entre trabajadores y empresarios alrededor de la gestión del trabajo es extensa, reducida o inexistente; si la negociación colectiva es fundamental o secundaria; si el Estado asume los acuerdos de las partes, los desconoce o los promueve. Y en la misma línea que nuestra investigación se preguntan:

Finally, are the arrangements in the construction industry and labor market typical of the overall regulatory framework of the economy, or is construction an exceptional case? (Philips y Bosch, 2002, pp. 12–13)

Responder a dicha pregunta es el objetivo del presente capítulo. Para lo cual retomamos el proceso seguido por el Estado, el gremio de empresarios de la construcción y la federación sindical entre 1992 y 2015 alrededor de la conformación de un modelo de relaciones laborales completamente diferente al establecido en la reforma laboral de 1992.

Nuestra posición es que no solamente se trata de un modelo diferente, sino que sus consecuencias son opuestas a los objetivos que buscaba reforma del 92. Como vimos en el capítulo 1, las relaciones laborales se desarrollan en tres niveles que podemos representar en la siguiente tabla:

Tabla 24 Niveles de actividad de las relaciones laborales

Nivel	Empresarios	Sindicatos	Estado/Gobierno
Formulación de políticas y estrategias a largo plazo	Estrategias de las empresas Estrategias de inversión Estrategias de recursos humanos	Estrategias políticas Estrategias de representación Estrategias de organización	Política sectorial Política macroeconómica Política de empleo
Negociación colectiva y política de personal	Políticas de personal Estrategias de negociación	Estrategias de negociación colectiva	Administración laboral
Relaciones en el centro de trabajo y entre individuo y organización	Estilo de supervisión Participación de los trabajadores Organización de la labor productiva	Administración de contratos Participación de trabajadores Organización laboral	Normas laborales Derechos individuales

Basado en: (López Pino, 2003)

Por un lado, tenemos a los tres actores principales de las relaciones laborales y si vemos la tabla abajo hacia arriba, tenemos que en el nivel inferior están las actividades dentro del

centro de trabajo o unidad de producción lo que en la industria de la construcción sería “la obra”. Allí tenemos un conjunto de interacciones individuales relacionadas principalmente con la organización del proceso productivo y las condiciones en que se desarrolla. Recordando a Hyman, aquí se encuentra el “conflicto estructurado” en su expresión más transparente, así como la tensión alrededor del disciplinamiento laboral. El nivel medio comprende a la negociación colectiva tradicional que se desarrolla a través de las instituciones de cada parte alrededor de pujas redistributivas; pero también incorpora respuestas a las tensiones del primer nivel relacionadas con la organización de la producción. Este nivel se desarrolla mediante estrategias institucionales y la regulación del Estado a través de una administración del trabajo. Finalmente, el nivel superior alude a la adopción acuerdos más allá de las remuneraciones que representen políticas de largo plazo. Obviamente, el logro y permanencia de dichos acuerdos depende del nivel de institucionalidad de los actores, así como del contexto político y económico del país.

El modelo imperante en el país desde 1992 suponía un agudo intervencionismo y reglamentarismo estatal especialmente con respecto a la autonomía colectiva del actor sindical, profunda brecha entre derecho y realidad, predominio de estructuras descentralizadas (por empresa) tanto del sindicato como de la negociación colectiva, debilidad y atomización sindicales, baja o discutible cohesión interna de las organizaciones de empleadores, bajo perfil del Ministerio de Trabajo en el conjunto del Poder Ejecutivo, limitación legal del ejercicio del derecho de huelga, etc. (Ervida Uriarte, 1993)

De esta manera, como señala Verdera, el modelo de relaciones laborales puede ser:

- i. Equitativo para trabajadores y empleadores
- ii. Favorable a los trabajadores
- iii. Favorable a los empleadores. (Verdera V., 1999)

Villavicencio establece dos modelos de relaciones laborales, por un lado, el predominante descrito por Ervida, al que denomina “restrictivo”, aludiendo a la preeminencia de los elementos heteronómicos frente a los de autonomía. Luego, a partir del análisis del proyecto de Ley General del Trabajo establece un modelo alternativo denominado “democrático”. En dicho modelo, las normas jurídicas garantizan y promueven los derechos laborales, los actores son sujetos colectivos consolidados que disponen de “parcelas de poder regulador de las relaciones de trabajo” (Villavicencio Ríos, 2012, p. 553).

El modelo democrático definido por Villavicencio supone la existencia de sujetos institucionalizados sólidos con agencia para regular las relaciones laborales en el nuevo contexto productivo de la globalización. Dichas regulaciones son adaptables, versátiles y coherentes con el incremento de productividad y los equilibrios propios del Estado Social de Derecho. Lo cual supone el predominio de la autonomía colectiva como la institución que deben tener trabajadores y empleadores para autorregular sus intereses contrapuestos. “Se trata, a fin de cuentas, de un sistema de autonomía máxima y heteronomía mínima (vinculada fundamentalmente al campo de los intereses generales o públicos)” (Villavicencio Ríos, 2012, p. 563).

De esta manera, articulando las características y los ámbitos de desarrollo de estas podemos elaborar la siguiente tabla.

Tabla 25 Características y ámbitos del modelo democrático de relaciones laborales

Características	Definición	Ámbitos
a. Concepción dialéctica de las relaciones de trabajo y asignación al conflicto de un papel funcional dentro del esquema constitucional.	El modelo entiende que trabajadores y empleadores son portadores de intereses diferenciados que se encuentran en contraposición y conflicto. Para esto, se definen los sujetos colectivos necesarios	a. Supone el equilibrio de fuerzas entre trabajadores y empleadores que permite niveles progresivos de igualdad sustancial, participación y justicia social (<i>democracia industrial</i>).

	para la representación y defensa de los intereses contrapuestos y se definen los derechos de conflicto básicos. De esta manera, el ordenamiento jurídico-laboral logra integrar el conflicto de las relaciones laborales.	b. Se integra el conflicto laboral acabando con la visión patológica del mismo y generando los canales apropiados para que se potencien sus consecuencias positivas y se limiten las negativas.
b. Predominio de la autonomía colectiva en el sistema normativo.	Supone dar a los acuerdos entre los actores sociales, el carácter de fuente preferente en la regulación de las relaciones laborales. El Estado tendría un rol complementario.	c. Centralidad del convenio colectivo como productor de normas idóneas para cada unidad laboral con prevalencia del nivel sectorial. d. Vigencia real del Derecho del Trabajo a partir de la acción vigilante de los sindicatos.
c. El Estado interviene de manera promocional y alimentadora del sistema.	El Estado es promotor y garante real de la legislación laboral y social. Supone un reconocimiento de los diferentes roles de los actores colectivos. Busca mantener la mayor igualdad posible de fuerzas entre las representaciones colectivas, para que luego estas puedan hacerse cargo de la regulación de las relaciones laborales en su conjunto. De esta manera, la intervención estatal genera los canales para garantizar el ejercicio de los derechos laborales y para otorgar las facilidades a fin de que desplieguen su máxima eficacia.	e. Reconocimiento de los actores colectivos (trabajadores y empresarios) como interlocutores válidos ante el Estado no sólo en temas redistributivos sino como agentes sociales frente al Estado, generando así una interrelación muy estrecha entre democracia y libertad sindical. f. Supone la consolidación de grados cada vez mayores de cohesión social, que superen el carácter excluyente de la sociedad. Avanzar en la construcción de otro modelo de sociedad "de la que todos seamos parte y de la cual nos sintamos parte".

Basado en: (Villavicencio Ríos, 2012, pp. 564–565)

Esto nos permite identificar las principales características del modelo de relaciones democrático para contrastar con los resultados alcanzados en las relaciones laborales de la industria de la construcción. Asimismo, el modelo democrático implica un delicado equilibrio de sus componentes centrales en tanto resultan interdependientes. Los mismos que deben concurrir de manera simultánea para mantener el modelo vigente y no vaciarlo de contenido. Esto supone que los derechos de sindicación o auto organización, como presupuesto; negociación colectiva o autorregulación, como expresión del poder normativo del que está investida y las medidas de presión (huelga o autotutela, como garantía de eficacia) deben estar siempre vigentes y en ejercicio. (Villavicencio Ríos, 2012, p. 565)

3.1 Los principales cambios

En el proceso de cambios en las relaciones laborales que estudiamos tenemos dos cambios que resultan fundamentales para establecer el núcleo del modelo democrático en la industria de la construcción. El primero es la efectividad de la negociación colectiva a nivel de rama de actividad, es decir una negociación colectiva centralizada sectorialmente que representa una mejora cualitativa y cuantitativa de las remuneraciones y las condiciones de trabajo; el segundo comprende la construcción de una agenda sectorial como expresión de un mecanismo de concertación social entre la representación de los trabajadores y la representación de los empresarios y cuyo interlocutor común es el Estado. Ambos cambios son exclusivos de las relaciones laborales en la industria de la construcción y no tienen paralelo en lo que ha venido ocurriendo en las demás áreas económicas del país. Esta es su originalidad y excepcionalidad que nos permite señalar como fundamento para el modelo de relaciones laborales democrático.

Tabla 26 Perú: Relaciones laborales en la Industria de la Construcción, 1992-2016

Periodo	Etapa
1992-1993	Trato Directo

1993-1994	Trato Directo
1994-1995	Trato Directo
1995-1996	Huelga / MTPE resuelve
1996-1997	Huelga / Sin acuerdo
1997-1998	Huelga / Sin acuerdo
1998-1999	Huelga / Sin acuerdo
1999-2000	Huelga / Sin acuerdo
2000-2001	Huelga / Sin acuerdo
2001-2002	Huelga / MTPE resuelve
2002-2003	Huelga / MTPE resuelve
2003-2004	Huelga / MTPE resuelve
2004-2005	Trato Directo
2005-2006	Trato Directo
2006-2007	Trato Directo
2007-2008	Trato Directo
2008-2009	Trato Directo
2009-2010	Trato Directo
2009-2011	Trato Directo
2011-2012	Trato Directo
2012-2013	Trato Directo
2013-2014	Trato Directo
2014-2015	Trato Directo
2015-2016	Trato Directo
2016-2017	Trato Directo

Basado en: FTCCP (www.ftccp.com)

La tabla 26 grafica bien el proceso de transformación que han sufrido las relaciones laborales en la industria de la construcción. Un largo periodo de nueve años donde la principal característica de las relaciones laborales era la huelga (1995-2003) y luego desde 2004, la situación opuesta. Se trata en buena cuenta de la materialidad de un diálogo social eficaz, como lo plantea Ermida cuando señala que el mismo comprende -entre otros elementos-, a la negociación colectiva, pero también a los mecanismos de información y consulta – institucionalizados o no–, a la participación en instancias sectoriales y a la concertación social, mediante pactos o acuerdos que pueden ser bi o tripartitos (Ermida Uriarte, 2005).

3.1.1 La eficacia de la negociación colectiva por rama

En 1992 el Estado limita el ejercicio de la negociación colectiva por rama. En 1996, CAPECO decide dejar de discutir en dicho nivel y propone convenios por obra. En el 2001, el Estado a través del Ministerio de trabajo restablece el derecho de negociación colectiva a nivel de rama de actividad, decisión que es confirmada en el 2003 con una sentencia del Tribunal Constitucional a partir del caso específico de construcción civil. Al año siguiente, CAPECO regresa a la mesa de negociación de ámbito sectorial y acepta discutir los convenios de los años que había rechazado los pliegos de rama. Desde entonces y hasta la fecha se han logrado

convenios colectivos por rama de actividad en trato directo con una participación mínima del Estado.

En el Anexo 3 presentamos una tabla con los principales acuerdos logrados en los convenios establecidos por trato directo. Si separamos los incrementos remunerativos al jornal que analizaremos por separado, tenemos tres tipos de temas y estrategias de abordaje de estos.

Un primer grupo de cláusulas que van ampliando su cobertura a lo largo del periodo. Se trata de la Bonificación por altitud, trabajo en cota cero y el seguro de vida (esta última se ha discutido en cinco de once los convenios colectivos). Estas cláusulas abordan temas de seguridad y condiciones de trabajo. La estrategia aquí ha sido establecer la disposición y luego ampliar su ámbito de aplicación o el incentivo económico. La cláusula sobre seguro de vida es un adicional a lo que regula la ley que es el Seguro Complementario por Trabajo de Riesgo. La misma que ha pasado de obras con un presupuesto de 400 UIT a obras de 50 UIT. En el caso de la bonificación por altitud, el incentivo económico pasó de 0.40 soles a 1.50 soles.

Un segundo grupo comprende cláusulas con dos o un cambio en el periodo: asignación escolar, asignación por sepelio, derecho de altura y bonificación por alta especialización (BAE), movilidad, uniforme, trabajo en contacto con aguas servidas y trabajo en días feriados. La lógica es la misma y es posible que en el futuro sean ampliadas.

Lo que se percibe es que en los primeros años se establecen acuerdos sobre condiciones de trabajo más generales –como el derecho a uniforme, asignación escolar o movilidad y en los últimos años aparecen cláusulas como el BAE que aluden a la especialización en el sector.

La estrategia sindical se orienta a incorporar cláusulas, aunque en un primer momento su ámbito de aplicación o su valor monetario sea reducido. Luego, en siguientes negociaciones se va ampliando la cláusula establecida. Este elemento se equilibra con la puja alrededor del incremento remunerativo general. Como sabemos, el aumento al jornal diario tiene un ámbito universal en la rama de actividad, mientras que la mayoría de las cláusulas suponen condiciones previas, ya sea de trabajo (altitud) o sociales (carga familiar). La estrategia empresarial se mueve en el mismo equilibrio, tratando de intercambiar beneficios a grupos acotados dentro de la fuerza laboral frente a incrementos salariales generales.

Para analizar las variaciones en el salario real disponemos de la siguiente tabla:

Tabla 27 Salario real en la industria de la construcción civil, 2001-2015

SALARIO SEMANAL (soles de mayo 2015)			
	OPERARIO	OFICIAL	PEÓN
jun-01	414.61	372.44	336.88
jun-02	420.37	378.21	342.00
jun-03	430.61	390.22	353.53
jun-04	449.54	404.31	366.71
jun-05	460.95	413.77	375.54
jun-06	470.35	421.45	382.75
jun-07	480.58	428.76	389.50
jun-08	478.78	427.26	387.96
jun-09	485.97	430.75	390.84
jun-10	499.06	438.25	397.95
jun-11	512.42	445.94	403.77
jun-12	523.05	449.06	406.58

jun-13	542.28	460.44	416.29
jun-14	556.41	466.89	421.48
may-15	539.15	452.40	408.40

Fuente: Gamero (2015)

Como observamos hay un incremento constante en las remuneraciones de las tres categorías de trabajadores. En el periodo, tenemos que los peones incrementan su remuneración en un 21.23%, los oficiales en 21.46% y los operarios en 30.03%. Según un estudio realizado por Gamero (2015) los incrementos superan la inflación acumulada del mismo periodo.

A lo largo del periodo analizado se aprecia que la capacidad adquisitiva de las remuneraciones de las tres categorías laborales ha venido aumentando. Ello significa que los sucesivos convenios colectivos han obtenido ajustes salariales que no sólo han compensado la inflación si no que crecieron por encima de ella. (Gamero, 2015, p. 20)

Este resultado resulta importante pues como mencionamos, es particular con respecto a otras ramas de la economía peruana.

A pesar del importante crecimiento de la economía nacional observado en los últimos años, traducido en el incremento del PBI, PBI per cápita, productividad media del trabajo y el empleo formal descrito previamente, las remuneraciones reales promedio se han mantenido prácticamente estancadas en el sector privado formal y muy por debajo de los niveles alcanzados a mediados de los años ochenta (Cuadros Luque y Poquioma, 2013, p. 6)

La persistencia de la negociación colectiva por rama en la industria de la construcción supone una diferenciación en varios niveles con respecto a las relaciones laborales en el resto del país. En primer lugar, se trata de una negociación de rama de actividad. Como hemos visto en el capítulo 2; luego del retorno a la institucionalidad democrática en el presente siglo, las duras restricciones a la negociación de este ámbito fueron levantadas; sin embargo, ningún otro sector económico ha logrado restablecer una negociación por rama. Ni aquellos que disponían de la misma como el sector textil o una parte del sector minero; ni los nuevos sectores que podrían articularla como la agroindustria⁷.

El logro de una negociación a éste nivel supuso en primer lugar, la existencia de representaciones legítimas y reconocidas tanto de empleadores como de trabajadores; en segundo lugar, la aceptación de ambas partes –por diferentes razones o circunstancias- de la necesidad de coordinar las remuneraciones de manera sectorial, lo cual es generalmente factible en contextos de crecimiento económico y en tercer lugar, la negociación colectiva por rama supone el reconocimiento de los empleadores que los incrementos de remuneración se encuentran bajo el control compartido con la organización sindical (Austrin, 1978).

Una segunda diferencia es que dicho proceso de negociación colectiva ha demostrado un nivel de eficacia bastante alto. Si asumimos que, por el lado de los trabajadores, el objetivo de la negociación colectiva es incrementar la capacidad adquisitiva de los mismos, y por el lado de los empresarios, se busca mantener la continuidad de la producción sin paralizaciones y además mejorar la productividad; el periodo de acuerdos entre 2004 y el presente, ha obtenido resultados exitosos para ambos actores.

El análisis de los contenidos de los convenios nos acerca a la explicación de Hyman (1981) sobre las condiciones para la institucionalización de los acuerdos entre trabajadores y empresarios; de manera que el “conflicto estructural” no logre trascender a un nivel que haga

⁷ El sector portuario mediante un laudo arbitral logró acceder a una negociación por rama, pero sólo duró un año.

imposible las relaciones laborales. Hyman plantea que las partes en un momento dado entienden el carácter temporal de los conflictos y dan por supuesto que más temprano que tarde se llegará a un acuerdo. Esto enmarca los objetivos de los trabajadores dentro lo “realizable” y a la vez, permite que los empresarios puedan acceder en tanto, el costo del conflicto es mayor. Un proceso similar se puede deducir en una negociación colectiva, donde la FTCCP plantea reivindicaciones que se van aceptando, resolviendo y universalizando a lo largo de varias negociaciones. La contraparte también lo entiende así y adecúa sus respuestas al mismo gradualismo, buscando precisamente, hacerlo más gradual. (Hyman, 1981, p. 214)

La negociación entonces deja de ser un juego de suma cero o simplemente redistributiva, y pasa a ser una “negociación integrativa” que supone, acuerdos en donde ambas partes resultan beneficiadas, como señalan Katz, Kochan y Colvin (2015).

3.1.2 La agenda sectorial

En un contexto de crecimiento económico, la industria de la construcción aparece como una actividad económica atractiva tanto para empresarios como para trabajadores. Los primeros brotes consistentes de violencia aparecen entre 2003 y 2004, limitados a pugnas por acceder a puestos de trabajo. Luego, un gobierno con expectativas de presencia en el medio sindical interpone sus acciones –algunas de ellas turbias- y promueve la formación de sindicatos paralelos. Para el 2011, la situación ha devenido en altos niveles de violencia y delincuencia. Al punto que el primer dirigente de la FTCCP es asesinado dicho año. A partir del 2014, aparecen los primeros síntomas de una “desaceleración” en el ritmo de crecimiento de la industria de la construcción.

En este escenario, los avances establecidos en el marco de las relaciones laborales fueron puestos a prueba. Como veremos más adelante, fueron un conjunto de decisiones estratégicas tomadas por los actores colectivos, lo que permitió que no sólo, lo avanzado no se pierda, sino darle un impulso para completar el proceso de institucionalización y consolidación del modelo de relaciones laborales democrático.

Ahora bien, ¿qué significa para las relaciones laborales en la industria de la construcción, el desarrollo de una agenda sectorial? Se trata en primer lugar, de un acuerdo de largo plazo establecido entre empresarios y trabajadores, pero que puede incorporar a otros actores. En segundo lugar, la agenda incorpora un conjunto de temas y propuestas que son importantes para ambos actores. No se trata de una “*laundry list*” sino de temas que son consensuados específicamente por ambas partes y que van más allá de la negociación colectiva. En general, se trata de propuestas al Estado; en tercer lugar, supone el compromiso de las partes para llevar a cabo los acuerdos. (Fichter y Greer, 2004, pp. 71–72)

Y esto representa nuevamente una excepcionalidad frente al panorama en el resto de las relaciones laborales del país, donde los espacios de diálogo social se han visto seriamente menoscabados. Como señala Tostes, “El diálogo social se ha consolidado como un mecanismo para no avanzar en nada. Hay una debilidad del diálogo social como herramienta de acuerdos sociales”. (Tostes, comunicación personal, 8 de febrero de 2018)

Mientras que, en la industria de la construcción, lo que tenemos es una forma de concertación social que supone un nuevo nivel de negociación colectiva que busca ser un instrumento para regular todo el sector económico. Como vimos en el capítulo anterior, el documento denominado “Agenda de Vivienda, Construcción, Infraestructura y Urbanismo 2016 - 2021” es un hito en el desarrollo de las relaciones laborales en la industria de la construcción. Parte del reconocimiento de los actores y luego señala problemas concretos como la violencia en el sector y la necesidad de políticas de reactivación económica.

Como señalan Fichter y Greer, en Europa, los sindicatos fuertes han logrado convertir sus capacidades de movilización y presión para institucionalizar acuerdos con empleadores y gobiernos. De esta manera logran establecer un “marco institucional” para influir en la legislación del sector, en la elaboración de políticas gubernamentales, en la solución de conflictos sectoriales y asimismo sostener los avances en la negociación colectiva tradicional. (Fichter y Greer, 2004, p. 72) La FTCCP y CAPECO en este sentido han definido dicho marco institucional a partir de un conjunto de problemas y respuestas comunes.

La violencia en un contexto de crecimiento ha sido un elemento más o menos general en América latina.

En la última década, América Latina ha sido el escenario de dos grandes expansiones: la económica y la delictiva. La región, en su conjunto, ha experimentado un crecimiento económico notable, así como la reducción en sus niveles de desigualdad, pobreza y desempleo. Pese a ello, han aumentado el delito y la violencia. (PNUD, 2013, p. 15)

Por eso resultan importantes y nuevamente excepcionales las decisiones estratégicas tomadas por los actores de las relaciones laborales de la construcción. Más aún cuando, como señalan Schneider y Karcher (2012) en América latina, los gobiernos han impulsado diferentes consejos consultivos para el diseño de políticas junto con los representantes de las empresas y a veces con los trabajadores. La mayor parte de estos consejos han tenido escaso impacto.

3.2 Decisiones estratégicas y arreglos institucionales

La existencia de un modelo de relaciones laborales de carácter democrático diferente al modelo restrictivo es una constatación empírica en la industria de la construcción conforme lo estamos sustentando. A lo largo del proceso histórico estudiado se han presentado una serie de coyunturas en las cuales, los actores han tomado diferentes “decisiones estratégicas” en base a la información con que contaban, a las tradiciones culturales a las que respondían, al contexto económico y político en que se encontraban y a los objetivos que esperaban alcanzar.

Para explicar el proceso de cambio en el modelo de relaciones laborales, estamos asumiendo el instrumental conceptual desarrollado en el capítulo 1, con especial énfasis en la teoría de las “decisiones estratégicas”. Por eso, sostenemos que “las prácticas y resultados de las relaciones laborales se configuran en las interacciones del contexto como en las decisiones estratégicas y la escala de valores de los empresarios, dirigentes sindicales, trabajadores y autoridades públicas” (López Pino, 2003, p. 111).

En el Anexo 1 presentamos una cronología de los hechos más importantes en el proceso que estudiamos. A partir de allí podemos identificar coyunturas significativas en las cuales los tres actores fundamentales (Estado, empresarios y trabajadores) definen decisiones estratégicas, en algunos casos como veremos, de manera individual, y en otros de forma conjunta.

Las relaciones que identificamos se mueven entre los tres componentes de las relaciones laborales que hemos establecido: contexto, instituciones y decisiones estratégicas. El contexto está conformado por los aspectos estructurales como la situación económica y política, pero también por las tradiciones culturales (historia) en que se desenvuelven los actores colectivos. Las instituciones aluden a los actores colectivos formalizados en sus organizaciones representativas, que en este caso son CAPECO para los empresarios, la FTCCP para los trabajadores y el MTPE para el Estado. Cuando nos referimos a “decisiones estratégicas” señalamos los acuerdos institucionales que resuelven una coyuntura en base a la mayor información disponible (sabiendo que nunca es completa) y orientados a un objetivo realizable en el mediano o largo plazo. La acción estratégica se desarrolla en un entorno cambiante,

donde los demás actores disponen de la capacidad para interferir por lo que las opciones tomadas están mediadas también por lo que hagan o decidan los demás (López Pino, 2003, p. 114).

3.2.1 Las negociaciones de 1994 y 1995

Una primera coyuntura que resulta fundamental en el proceso estudiado es la continuación de la negociación por rama luego de la reforma laboral de 1992. Efectivamente, en 1992 el gobierno toma la iniciativa e impulsa una amplia reforma de las relaciones laborales de signo neoliberal. La misma elimina en la práctica, la negociación por rama. Sin embargo, los actores durante 1994 y 1995 siguen negociando en trato directo.

La reforma laboral establece un marco normativo que iba más allá de las expectativas de los actores empresariales. La desregulación de las relaciones laborales no necesariamente supone la eliminación de los mecanismos de diálogo social. Sin embargo, en la reforma del 92 se fue más allá. De esta manera, no se tuvo en cuenta una fuerte tradición de la industria de la construcción donde la negociación por rama venía desarrollándose desde fines de los años 40 y estaba más o menos institucionalizada, aunque su cobertura era irregular. Mientras que los temas en disputa en el periodo previo a la reforma laboral giraban alrededor de la “bolsa de trabajo”, es decir, una discusión sobre el derecho del sindicato a intervenir en la contratación de la fuerza laboral.

La decisión de CAPECO de mantener el ámbito sectorial para la negociación fue respaldada por el Estado, que en el caso de construcción civil retrocede y dicta una resolución ministerial que de manera enrevesada la restituye. Mientras que en los otros sectores laborales que también negociaban en el mismo nivel, no ocurre lo mismo. Esto puede ser explicado por los recursos de organización y movilización que disponía la FTCCP, que le permitía una mayor capacidad de presión tanto para los empresarios como para el gobierno. En la medida que la reforma laboral se da en un contexto de ruptura de la institucionalidad democrática, el gobierno buscaba evitar todos los escenarios de conflicto social que pudieran desestabilizarlo.

Ahora bien, la decisión de CAPECO en 1994 y 1995 fue estratégica en un curso de acción cuyo objetivo era fortalecer las relaciones laborales y por lo tanto garantizar la “paz social”. Ello resultaba razonable en un contexto de crecimiento del sector donde los costos de las interrupciones al proceso de construcción eran altos.

3.2.2 La consigna “el pliego es uno sólo y nadie lo divide”

A partir del año de 1996 CAPECO reorienta su decisión anterior, lo cual supone un proceso de debate interno que tiene como resultado la salida de César Fuentes de la presidencia luego de un único periodo de dos años, cuando lo habitual era completar dos periodos. Luego, una asamblea de asociados unifica los criterios y acuerda promover la negociación por obra.

Es una coyuntura difícil para el gremio de los trabajadores. En el año de 1993 se establece una nueva constitución, Fujimori ha ganado unas elecciones discutidas y la economía presenta signos positivos en parte por el éxito de las privatizaciones. El resto del movimiento sindical atraviesa un periodo difícil por lo que no se disponen de muchos aliados sociales y políticos. Todos estos signos son también leídos por CAPECO para consolidar su posición.

En esta coyuntura, uno de los escenarios más complicados era precisamente que se establezcan diferentes convenios a nivel de obra, especialmente en los proyectos más grandes de infraestructura, que al establecer remuneraciones diferenciadas fueran un incentivo para disgregar las acciones de los trabajadores. En los sectores de textiles y minería, por ejemplo, las posibilidades de retornar a la negociación por rama tuvieron entre otros problemas, que las

grandes empresas lograron mantener acuerdos con sus sindicatos locales, desincentivando el retorno a la negociación por rama.

La FTCCP articula su respuesta a partir de la consigna *“el pliego es uno solo y nadie lo divide”*. El mensaje resulta claro tanto para las empresas que promueven convenios por obra, como para los activistas que pudieran aceptar dicho nivel de negociación.

Aquí, nuevamente, los recursos de disciplinamiento son un elemento clave. En un contexto adverso, las fuerzas centrífugas son contrarrestadas por los lazos de subjetividad que conforman la identidad sindical y por la presión social frente a conductas individuales en entornos comunitarios (Hyman, 1994). Los activistas y dirigentes de nivel intermedio que asumían roles de dirección en los *“comités de obra”* se enfrentan a una disyuntiva bastante clara: establecer acuerdos que pueden ser ventajosos pero que necesariamente son temporales, por el carácter de la industria de la construcción; en cuyo caso, deberán luego asumir las sanciones de la FTCCP por dichos acuerdos. Lo cual podía significar una expulsión del gremio. De esta manera, la FTCCP logra reducir al mínimo las posibilidades de acuerdos a nivel de obra y mantener la unidad institucional durante el periodo.

La decisión de la FTCCP sirvió para consolidar la identidad institucional del gremio. De esta manera, se ha desarrollado una *“narrativa”* que amalgama las diferentes subjetividades que pueden existir en una federación de carácter nacional.

3.2.3 El Estado como actor: 2001 - 2004

Entre el 2001 y 2004 el escenario político cambia drásticamente con la abrupta salida de Alberto Fujimori, el establecimiento de un gobierno de transición y luego el gobierno de Alejandro Toledo que configura una *“transición democrática”*. En este proceso, el sindicalismo ha recuperado una voz y una presencia a partir de su temprana incorporación a la lucha democrática.

Un nuevo gobierno reorienta al Estado y se empiezan a tomar un conjunto de medidas legales para restablecer un equilibrio en el marco de las relaciones laborales del país. Se trata de *“desmontar”* -para usar el término habitual por aquella época- el marco normativo del fujimorismo. Sin embargo, no es un proceso sencillo, pues si bien, la situación económica a fines de los 90 no era la más auspiciosa por la crisis asiática, las reformas neoliberales habían logrado reordenar todas las fuerzas sociales, conformar nuevos *“sentidos comunes”* más cercanos al individualismo, el mercado libre y la desconfianza sobre el Estado y la acción colectiva.

Se trataba de una disputa entre diferentes legitimidades. En primer lugar, tenemos a la CGTP con una creciente legitimidad política producto de su participación fundamental en la Marcha de los Cuatro Suyos y su compromiso con la lucha antifujimorista; pero al mismo tiempo debilitada socialmente, por una membresía en declive y una estructura desfasada. Frente a ella se encuentra la CONFIEP, que atraviesa un difícil momento por haber permanecido bastante cerca del proyecto fujimorista, sosteniéndolo en muchas oportunidades y destacando cuadros empresariales para completar gabinetes ministeriales (varios de los cuales serían investigados por corrupción, como por ejemplo Jorge Camet Dickman, que fue presidente de CONFIEP y ministro de economía entre 1993 y 1998). Pero al mismo tiempo, legitimada socialmente por el éxito del programa neoliberal en cuanto a estabilidad, crecimiento y empleo (aunque hay un debate acerca de la sostenibilidad de dicho crecimiento, el incremento de la desigualdad y la calidad del empleo generado).

En ese contexto, la transición política se movió con pasos lentos en el terreno laboral. A partir del gobierno de Toledo, tenemos un primer giro significativo con la designación de Javier Neves como procurador público ad hoc en los casos judiciales entre CAPECO, el ministerio y la FTCCP. Luego, cuando Neves asume como ministro de trabajo se configura un escenario poco

habitual en las relaciones laborales del país, en tanto, el lado pro trabajador pocas veces ha estado representado tan claramente en dicho ministerio.

Entre el 2001 y 2004 los actores transitan entre lo que podemos denominar una “guerra de posiciones” a una “guerra de movimientos”. En los años anteriores, empresarios y trabajadores trataron de mantener -y eventualmente fortalecer- sus posiciones en el debate sobre la negociación colectiva, mientras el Estado permanecía como observador casi desinteresado. Luego, en el nuevo siglo y con el cambio de la escena política; los actores empiezan a moverse. Primero es el Estado a través del MTPE como hemos señalado. Los empresarios y trabajadores insisten en las estrategias previas: la FTCCP sigue presentando sus pliegos y realizando movilizaciones y huelgas mientras que los empresarios insisten en desconocerlas amparándose en los pronunciamientos judiciales. De esta manera se configura una salida donde los pliegos son resueltos por la autoridad de trabajo. Lo cual significaba desvirtuar la negociación y convertirla en un ajuste salarial anual.

Cuando en el 2003, el Tribunal Constitucional reconoce el derecho de negociación por rama en la industria de la construcción, las estrategias de los actores quedaron desfasadas. Sin embargo, CAPECO insistirá en rechazar la negociación por rama. De esta manera, la situación se congelaba en base a la capacidad de resistencia de los empresarios.

Y es en setiembre de 2004 cuando la decisión estratégica del Estado, a través del MTPE resulta particularmente significativa. El ministerio podría haberse limitado a seguir resolviendo los pliegos a pesar de la sentencia del TC, pero decide incidir en el actor empresarial para moverlo de su posición. El rol que cumplen Neves como ministro y Villavicencio como viceministro de trabajo para que, dentro de las funciones establecidas por la normativa, logran persuadir a Lelio Balarezo de CAPECO de aceptar la negociación por rama fue un hecho clave en el curso de los acontecimientos posteriores. Es también importante destacar que como señalan varios entrevistados, Balarezo era la persona adecuada para entender las razones que esgrimen las autoridades ministeriales (Villanueva, comunicación personal, 4 de mayo de 2017).

La escena se completa con otra decisión estratégica pero esta vez tomada por la FTCCP. El restablecimiento de la negociación por rama dejaba en el aire la pregunta por los años cuando no hubo dicho acuerdo, es decir, de 1997 al 2000. Para la federación mantener este punto resultaba importante pues significaba reconocer la continuidad de un mecanismo negocial. Las opciones que tenía la FTCCP eran insistir en abrir procesos de discusión en paralelo por cada año no negociado, lo cual significaba una reivindicación histórica y probablemente un mayor margen para recuperar la capacidad adquisitiva; o juntar todos los procesos en uno solo.

El gremio sindical dirigido por Mario Huamán, entiende que el restablecimiento de la negociación por rama se trata de un acuerdo a largo plazo. Por lo que una estrategia redistributiva, es decir, de suma cero, no resulta adecuada, aunque parezca más atractiva. Y por eso, optan por lo que se denominó el “*megapliego*”. Esta decisión fue discutida en las instancias orgánicas de la FTCCP y asumida por todo el colectivo (Villavicencio Ríos, comunicación personal, 8 de junio de 2018) .

De esta manera, el restablecimiento del trato directo entre empresarios y trabajadores de la industria de la construcción en el 2004 empezaba con buen pie. Se trata de consolidar lo que Katz y otros denominan “estructuración actitudinal” (*attitudinal structuring*), es decir, el grado de confianza que las partes respectivas sienten o desarrollan entre sí. Mientras mayor sea el grado de confianza, es mucho más sencillo alcanzar acuerdos. Las acciones como el intercambio de información, la capacidad para identificar problemas y el respeto a los compromisos establecidos ayudan a construir dicha confianza (Katz, Kochan y Colvin, 2015b).

3.2.4 Enfrentar juntos la violencia: 2014 en adelante

La violencia es una presencia constante en toda la industria de la construcción en el mundo. No se trata de un fenómeno nacional sino responde a los contextos en que se desarrolla y las características de la propia industria. En donde hay más diferencias, es en las respuestas a dicha violencia. En el caso peruano, hemos identificado un proceso de agudización de la violencia en la construcción desde el año 2003 aproximadamente hasta la actualidad. Con diversos factores como desencadenantes, se va desarrollando una estructura delictiva que comprende numerosos grupos que operan en diversas obras de construcción y áreas geográficas.

En 2011 empiezan los asesinatos a dirigentes sindicales de la FTCCP, con lo que la situación se torna más compleja. Aquí podemos identificar otra decisión estratégica tomada por la FTCCP y luego respaldada y asumida por CAPECO. El gremio de los trabajadores discute diferentes respuestas para la ola de violencia. Algunas voces proponen enfrentar a los grupos armados en igualdad de condiciones mientras que, en el otro extremo, se señala que es responsabilidad exclusiva del Estado enfrentar a los delincuentes. Se trata de un gremio con una tradición “clasista”, reivindicativa, con un discurso confrontacional propio de la izquierda revolucionaria; sin embargo, la dirección sindical propone organizar una respuesta firme pero dentro del marco legal y apelando al conjunto de la sociedad, más allá de los estrechos límites del ámbito sindical.

La decisión consistía en sacar el problema de lo estrictamente laboral/sindical y convertirlo en un tema social/nacional. La FTCCP desarrolla una línea de comunicación con la sociedad que comprende un conjunto de actividades como las Marchas por la Paz que se realizan desde el 2014 y que lograron congregarse, en primer lugar, a CAPECO pero también a figuras representativas de la academia, política, intelectualidad y sociedad civil. En un contexto donde la inseguridad ciudadana crecía y la opinión pública estaba sensibilizada al respecto, la FTCCP tiene éxito en convertir lo que aparecía en la prensa como “ajuste de cuentas entre sindicatos de construcción” por mafias y pseudo sindicatos. Luego, CAPECO y la FTCCP van a coordinar más estrechamente sus propuestas con respecto a la violencia para que sean asumidas por el Estado.

Como señala Coulter, refiriéndose a la experiencia del TUC en Inglaterra en la década anterior, las políticas de oposición no siempre resultan exitosas mientras que establecer acuerdos con empresarios y gobiernos permiten obtener resultados (Coulter, 2014, p. 134).

A partir de estas primeras acciones alrededor del enfrentamiento al problema de la violencia en la industria de la construcción, los actores institucionales van a consolidar la confianza y empezar a establecer una agenda sectorial. El proceso ha sido iniciado por el sindicato y respaldado por los empresarios, repitiendo el esquema que han identificado Baccaro y Lim para acuerdos entre empresarios y trabajadores. El proceso de constitución de pactos sociales supone la iniciativa de los sindicatos para su establecimiento, pero luego requieren del compromiso de los empleadores para su mantenimiento (Baccaro y Lim, 2006).

El proceso de identificar problemas comunes, establecer confianzas institucionales, es decir, más allá de los liderazgos personales, elaborar respuestas a los problemas identificados y establecer compromisos para impulsar dichas respuestas tendrá un efecto en el marco de las relaciones laborales. El compromiso promovido por la FTCCP y CAPECO con el Estado (MININTER, MTPE, PNP) y con el respaldo de la CGTP y la CLC (ver Anexo 2) firmado en febrero de 2015 es un ejemplo del proceso reseñado e ilustra bien sus fortalezas y debilidades. Lo más importante sin duda es el mutuo reconocimiento alrededor de problemas comunes. Sin embargo, aún carece del nivel de institucionalidad y compromiso para que sus propuestas sean implementadas.

En el presente acápite hemos desarrollado diferentes decisiones estratégicas tomadas por los actores, que van configurando las características del modelo de relaciones laborales

democrático que identificamos en la industria de la construcción. De esta manera, a lo largo de este proceso tenemos el reconocimiento mutuo como actores con agendas diferentes pero que pueden identificar problemas comunes; el desarrollo de una autonomía colectiva que permite resolver los conflictos laborales con una mínima intervención del Estado, que asume un rol de promotor y garante de la normativa laboral. Asimismo, el establecimiento de mecanismos de diálogo social (negociación colectiva por rama) que promuevan la inclusión, supongan una negociación integrativa que armonice los incrementos salariales reales con el desempeño y la productividad. Y finalmente, que todo lo anterior, permita trascender del acuerdo laboral y permita dialogar con el Estado acerca de políticas sectoriales y nacionales que sean de beneficio común.

3.3 Entre la concertación democrática y la deriva corporativista

Como vemos, en la industria de la construcción se ha desarrollado un diálogo bipartito que con la agenda sectorial y los acuerdos con el Estado tiene algunas características propias de los pactos tripartitos. Por eso, en la parte final, revisamos las perspectivas de una deriva corporativista al actual modelo de relaciones laborales democrático en la industria de la construcción.

Para lo cual empezamos recogiendo la definición de Schmitter (2007) sobre corporativismo (*corporatism*) donde la legitimidad del Estado requiere de corporaciones que representan los intereses de sus afiliados (Schmitter, 2007). De esta manera, el “pacto corporativo” se convierte en el principal instrumento de intermediación política. Ahora bien, los problemas que supone un modelo corporativo consisten en el monopolio de la representación en base a un número reducido de asociaciones que son designadas por el Estado o por una decisión democrática de los afiliados. De esta manera, se justifica la eliminación de asociaciones competitivas o paralelas ya sea por la vía legal o la represión extralegal. Asimismo, la representación se torna compulsiva por la incorporación forzosa de los miembros a las corporaciones. Otro problema es que el pacto corporativo supone el control de los liderazgos y la articulación de intereses desde el Estado (De la Garza, 2016).

De la Garza (2016) sostiene que, en el marco de aplicación de las políticas neoliberales en América latina desde los ochenta, una de las líneas de respuesta a los cambios en las relaciones laborales fue precisamente una deriva corporativista. En donde las grandes corporaciones someten al Estado neoliberal y a una sociedad civil debilitada. Los sindicatos sectoriales más fuertes pueden promover y aceptar pactos corporativos como estrategia para mantener su prevalencia en un contexto adverso.

De esta manera, los análisis sobre “crisis sindical” (Faue, 2017; Hodder, Williams, Kelly y McCarthy, 2017) que explicaban los cambios en el rol sindical como consecuencia de las reformas laborales son contrastados con el enfoque de Schmitter que otorga capacidad de agencia a los actores sindicales en el contexto de las reformas neoliberales (Aleman, 2010). El corporativismo se convierte así en una forma de intermediación posliberal.

En Europa podemos identificar formas de "corporativismo competitivo", que aluden a los pactos sociales que han buscado institucionalizar los acuerdos de flexibilidad y seguridad, o "flexiguridad". Como señala De la Garza (2016), el rol del gobierno en estos acuerdos se orienta a financiar programas de seguridad social para los trabajadores que salen del mercado laboral.

La deriva corporativista reside en un proceso de transición por el cual, los acuerdos establecidos entre empresarios, trabajadores y Estado dejen de ser redistributivos y pasen más bien a ser garantes del crecimiento económico con competitividad. Un segundo problema, es que en un contexto económico adverso supongan contracciones salariales a cambio de

empleos. Estos acuerdos tienen mayor viabilidad si se establecen a nivel sectorial, aprovechando las particularidades de algunos sectores económicos. De la Garza señala además que suelen ser acuerdos flexibles y de una amplia agenda de temas y permiten la incorporación de actores no tradicionales en la negociación colectiva (De la Garza, 2016).

En una línea similar, Hyman (1981) explica las tensiones dentro del sindicato entre los intereses de la organización frente a los intereses explícitos de los miembros del sindicato. Se trata de una disyuntiva entre dos dimensiones de poder sindical: «poder sobre» los trabajadores y «poder para» los trabajadores. Hyman señala que generalmente las dirigencias sindicales se inclinan por lo primero, permitiendo paradójicamente a los empresarios recuperar el control precisamente cuando se establecen pactos que lo democratizan (Hyman, 1981).

Como hemos visto, en el actual modelo de relaciones laborales democrático de la industria de la construcción existen algunos de los elementos que resultan indicios de una deriva corporativista. Un contexto económico adverso que implica la caída del empleo en el sector, junto con los mismos niveles de violencia, podrían ser incentivos para que el Estado, empresarios y trabajadores establezcan acuerdos que privilegien la competitividad económica bajo un control más vertical del mercado laboral. Ahora bien, el pacto corporativo requiere de un nivel de estabilidad institucional que supone actores con capacidad de coerción y cooptación en su ámbito, apoyados por un Estado que es garante activo del pacto. En el caso peruano, la inestabilidad política de los últimos años debilita a todos los actores institucionales y al Estado, reduciendo la capacidad de coerción interna.

Como hemos visto a lo largo de todo el texto, las acciones y decisiones de los actores institucionales están fuertemente condicionadas por factores como las tradiciones históricas, las identidades colectivas, la presencia de partidos políticos, el desempeño de la economía y las políticas económicas que los gobiernos defienden. Todos estos elementos influyen tanto en los trabajadores como en los empresarios, conformando el marco ideológico en que se desenvuelven. La consolidación de pactos y acuerdos es tanto proceso como resultado. No tiene puntos de llegada sino solo nuevos inicios. A veces implica la cooperación entre trabajadores y empresarios; pero también puede suponer el conflicto cuando los costos de cooperación resultan demasiado altos para los actores.

De esta manera, el reto para el modelo democrático de relaciones laborales en la industria de la construcción sigue siendo la permanencia. Frente a los vaivenes de la economía y la política, los actores principales deberán elegir con responsabilidad las decisiones adecuadas para sostener todo lo avanzado, sin caer en salidas corporativas ni regresar a enfrentamientos superados.

CONCLUSIONES

En el Perú, en la industria de la construcción durante el periodo de 1992 a 2015 se ha registrado un cambio en el modelo de relaciones laborales restrictivo y la conformación de un modelo de relaciones laborales democrático conforme a la definición que brinda Villavicencio (2012) del mismo.

El modelo democrático de relaciones laborales es aquel que permite el reconocimiento de los actores como portadores de intereses diferenciados. Asimismo, otorga a la autonomía colectiva el carácter de fuente preferente en la regulación de las relaciones laborales mientras que el Estado asume un rol promotor y garante real de los acuerdos establecidos y la legislación laboral.

En el periodo de 1992 y 2015 hemos identificado cuatro "*decisiones estratégicas*" tomadas por los actores que permiten establecer dos cambios de carácter fundamental que validan el proceso de configuración de un modelo de relaciones laborales democrático en la industria de la construcción.

Las cuatro "*decisiones estratégicas*" de los actores que van a definir el modelo de relaciones laborales democrático son:

- 1.- La decisión de CAPECO de seguir negociando por rama en 1994 y 1995 a pesar de que el marco legal le permitía evitarlo.
- 2.- La decisión de la FTCCP durante 1996 y 2000 de no aceptar convenios colectivos a nivel de obra incluso en los lugares donde pudieran obtenerse resultados positivos.
- 3.- La decisión del Estado a través del MTPE, de incidir en los actores para que restablezcan el trato directo en la negociación del 2004.
- 4.- La decisión de la FTCCP y CAPECO para enfrentar juntos el problema de la violencia en la industria de la construcción desde el 2011.

A partir de estas decisiones se configura un escenario en donde se establece y valida:

- a.- **La eficacia de la negociación colectiva a nivel de rama de actividad.** Que se constata por su permanencia en el tiempo (más de una década de acuerdos en trato directo); por los contenidos de sus cláusulas en donde se aprecia un incremento del ámbito de aplicación y de los incentivos económicos; y por la capacidad de mejorar el poder adquisitivo a través de los incrementos salariales.
- b.- **El establecimiento de una agenda sectorial para la industria de la construcción.** Que es un proceso que empieza en la confianza desarrollada a partir de la negociación por rama, pero luego se extiende a la solución de problemas comunes como son la violencia en el sector y el decrecimiento de los indicadores económicos. La agenda sectorial comprende temas más allá de la negociación colectiva; incorpora a nuevos actores (Colegio de Ingenieros); desarrolla actividades y elabora propuestas; representa una voz institucional de la industria de la construcción que es reconocida por el Estado.

A partir de las decisiones estratégicas señaladas y los cambios que éstas producen se configura un modelo de Relaciones Laborales democrático en la industria de la construcción que tiene las siguientes características:

1. Permite el reconocimiento de los actores como portadores de intereses diferenciados. De esta manera, se establece un marco de relaciones laborales basado en la confianza,

el intercambio de información, decisiones de largo plazo y la búsqueda de respuestas comunes.

2. Asimismo, otorga a la autonomía colectiva el carácter de fuente preferente en la regulación de las relaciones laborales. Lo cual significa, el predominio de la negociación colectiva por rama como principal mecanismo de concertación y de integración mediante remuneraciones, pero con capacidad para mantener la productividad y eficiencia del sistema.
3. El Estado asume un rol promotor y garante real de los acuerdos establecidos y la legislación laboral.

El modelo de relaciones laborales democrático establecido entre el gremio de los trabajadores y el gremio de los empresarios en la industria de la construcción ha logrado consolidarse en el tiempo y superar diferentes contextos. Sin embargo, siempre existe la posibilidad de una deriva corporativista si el contexto económico cambia y los actores institucionales se debilitan.



RECOMENDACIONES

- Se recomienda el estudio de las relaciones laborales en la industria de la construcción dentro una perspectiva comparada a nivel sectorial y nacional.
- Se recomienda el estudio de los acuerdos establecidos en la industria de la construcción en el escenario post reformas neoliberales
- Es necesario profundizar en las investigaciones y estudios de casos tanto acerca de los modelos de relaciones laborales existentes como en los estudios e investigaciones acerca de la industria de la construcción.
- Asimismo, se requieren más estudios sobre el modelo de relaciones laborales existente en la industria de la construcción. Esto permitirá generalizar los resultados y no sólo disponer de conclusiones aplicadas a un contexto definido.
- Se recomienda que los actores institucionales consoliden sus capacidades de organización, comunicación y elaboración de propuestas; para desarrollar y enriquecer los mecanismos de diálogo y concertación que se han construido a lo largo del periodo descrito.
- Se recomienda realizar estudios que permitan registrar y analizar los cambios en la negociación colectiva por rama en la industria de la construcción.



Referencias

- Adamson, D. M. y Pollington, T. (2012). *Change in the construction industry: An account of the UK construction industry reform movement 1993-2003*. Routledge studies in business organizations and networks. London: Routledge.
- AELE. (2001). Construcción civil inicia vigilia indefinida. *Análisis Laboral*, XXV, 1–59.
- AELE. (2004). Convenio colectivo: Régimen de Construcción Civil. *Análisis Laboral*, XXVIII(327), 1–55.
- Aguirre, J. y Lo Vuolo, R. (2013). *Variedades de capitalismo: Una aproximación al estudio comparado del capitalismo y sus aplicaciones para América Latina*. Documento de Trabajo CIEPP: Vol. 85: Centro Interdisciplinario para el estudio de Políticas Públicas.
- Alarcón, O. (26 de enero de 2018). Comunicación personal.
- Aleman, J. A. (2010). *Labor relations in new democracies: East Asia, Latin America, and Europe* (1st ed.). New York: Palgrave Macmillan.
- Aliaga Sánchez, R. (1982). *El sector construcción y la economía peruana. Periodo 1969-1979* (Tesis). Universidad Nacional de Ingeniería, Lima.
- Alonso, L. E. (1998). *La mirada cualitativa en sociología: Una aproximación interpretativa* (1ª ed.). Colección Ciencia Serie Sociología: Vol. 218. Madrid: Fundamentos.
- Alvarez-Gayou Jurgenson, J. L. (2012). *Cómo hacer investigación cualitativa: Fundamentos y metodología*. Paidós educador: Vol. 169. México, D.F.: Ediciones Culturales Paidós.
- Andina (7 de setiembre de 2004). Mañana se anunciaría convenio colectivo entre construcción civil y CAPECO. Lima: Andina.
- Arciniega, R. (1996). Relaciones industriales y sindicalismo en Perú. *Estudios Sociológicos*, 14(41), 331–352. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/40420402>
- Atzeni, M. (Ed.). (2014). *Management, work and organisations. Workers and labour in a globalised capitalism: Contemporary themes and theoretical issues*. New York: Palgrave Macmillan.
- Austin, G. y Sugihara, K. (2013). *Labour-intensive industrialization in global history*. New York: Routledge.
- Austrin, T. (1978). *Industrial Relations in the Construction Industry. Some Sociological Considerations on Wage Contracts and Trade Unionism (1919-1973)* (Tesis Doctoral). University of Bristol, Bristol.
- Baccaro, L. y Lim, S.-H. (2006). *Social Pacts as “Coalitions of Weak and Moderate”*: Ireland, Italy and South Korea in Comparative Perspective. MIT. IWER Seminar Series,
- Ball, M. (2006). *Markets & institutions in real estate & construction*. Real estate issues. Oxford, Malden MA: Blackwell Pub.
- Ball, M. (2015). *Rebuilding construction*. London: Routledge.
- Baronian, L. (2013). *Marx and living labour*. Routledge frontiers of political economy: Vol. 171. London, New York: Routledge.
- Bazán Watanabe, P. (2014). *Cambios surgidos en la organización de la CGTP a propósito de su participación en el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (2001-2008)* (Tesis). Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP), Lima.
- Berg, B. L. y Lune, H. (2017). *Qualitative research methods for the social sciences* (Ninth edition). *Books a la carte*. Boston: Pearson.

- Berliner, D., Greenleaf, A., Lake, M. y Noveck, J. (2015). Building Capacity, Building Rights?: State Capacity and Labor Rights in Developing Countries. *World Development*, 72, 127–139. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2015.02.018>
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3a ed.). México: Pearson Educación, Prentice Hall.
- Berntsen, L. (2016). Reworking labour practices: On the agency of unorganized mobile migrant construction workers. *Work, Employment & Society*, 30(3), 472–488. <https://doi.org/10.1177/0950017015617687>
- Bernuy Alvarez, O. (2013). Régimen laboral especial en construcción civil. *Actualidad Empresarial*, (285), 1–3.
- Bonfiglio, G. (1993). *Los italianos en la sociedad peruana: una visión histórica*: Asociación Italianos del Perú.
- Bosch, G. (2015). Negociación colectiva en declive y desigualdad en aumento. Análisis comparado de cinco países de la UE. *Revista Internacional del Trabajo*, 134(1), 65–74. <https://doi.org/10.1111/j.1564-9148.2015.00235.x>
- Bosch, G. y Philips, P. (Eds.). (2002). *Routledge studies in business organizations and networks. Building chaos: An international comparison of deregulation in the construction industry*. London: Routledge.
- Bouzas, J. (1994). *Flexibilización de las relaciones laborales en el sector bancario (Caso Bancomer)* (Tesis). UAMI, México.
- Bowen, P. A., Edwards, P. J. y Cattell, K. (2012). Corruption in the South African construction industry: A thematic analysis of verbatim comments from survey participants. *Construction Management and Economics*, 30(10), 885–901. <https://doi.org/10.1080/01446193.2012.711909>
- Boza Pró, G. (1990). Relaciones laborales: ¿abstención de la ley o legislación promocional? *Derecho & Sociedad*, (3).
- Braverman, H. (1987). *Trabajo y capital monopolista: La degradación del trabajo en el siglo XX* (8 ed.). Mexico: Nuestro Tiempo.
- Bruce, K. (2006). Henry S. Dennison, Elton Mayo, and Human Relations historiography. *Management & Organizational History*, 1(2), 177–199. <https://doi.org/10.1177/1744935906064095>
- Burchill, F. (1997). *Labour Relations*. London: Macmillan Education UK.
- Calmfors, L. y Driffill, J. (1988). Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance. *Economic Policy*, 3(6), 13. <https://doi.org/10.2307/1344503>
- Campodónico, H., Castillo, M. y Quispe, A. (1993). *De poder a poder: Grupos de poder, gremios empresariales y política macroeconómica*. Lima: Consorcio de Investigación Económica.
- Campos Torres, S. R. (2009). *Regímenes Laborales Especiales* (Manual Operativo núm. 2). Lima: CAPECO. (2015a). *Estatutos*. CAPECO. (2015b). *Reseña histórica*. CAPECO. (2016). *Portal Institucional*. Recuperado de www.capeco.org
- Carrière, J., Haworth, N. y Roddick, J. (Eds.). (1989). *The State, Industrial Relations and the Labour Movement in Latin America*. London: Palgrave Macmillan UK.
- Castel, R. (2006). *Las metamorfosis de la cuestión social: Una crónica del salariado* (1a. ed., 4a. reimp). *Paidós Estado y Sociedad: Vol. 57*. Buenos Aires: Paidós.
- Celis Ospina, J. C. (2008). *Reestructuración y relaciones laborales en la banca colombiana* (Tesis). UAMI, México.

- Centro de Información Documental de Archivos. (2008). *Censo-Guía de Archivos de España e Iberoamérica: Archivo Central del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (PERÚ)*. Recuperado de <http://censoarchivos.mcu.es/CensoGuia/archivodetail.htm?id=1191110>
- Chaplin, D. (1969). Blue-Collars Workers in Peru. *International Journal of Comparative Sociology*, 10(1), 31–45. <https://doi.org/10.1163/156854269X00130>
- Clauwaert, S. y Schömann, I. (2012). *La crisis y las reformas de las legislaciones laborales nacionales — Un ejercicio de análisis*. Bruselas: ETUI, pp. 1–24.
- Coffey, V. (2010). *Understanding organisational culture in the construction industry*. Spon Research. London, New York: Spon.
- Colling, T. y Terry, M. (Eds.). (2010). *Industrial relations: Theory and practice* (3rd ed.). Chichester West Sussex U.K.: Wiley.
- Comisión de Trabajo del Congreso de la República (22 de octubre de 1997). Acta de Sesión.
- Comisión de Trabajo del Congreso de la República (17 de setiembre de 2002). Acta de sesión.
- Comisión de Trabajo del Congreso de la República (3 de setiembre de 2002). Acta de sesión.
- CONFIEP. (2010). *Códigos de conducta de los gremios asociados a CONFIEP*. Lima.
- Coriat, B. (1993). *El taller y el robot: Ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era de la electrónica*. México D.F.: Siglo Veintiuno.
- Coronado, M. (25 de enero de 2018). Comunicación personal.
- Cotler, J. (1998). *Los empresarios y las reformas económicas en el Perú. Documento de Trabajo: Vol. 91*. Lima, Peru: IEP.
- Coulter, S. (2014). *New Labour policy, industrial relations and the trade unions*. Palgrave pivot. Houndmills Basingstoke Hampshire, New York: Palgrave Macmillan.
- Couso, C. (2014). *La violencia en Construcción Civil del Perú: (manuscrito)*, Buenos Aires.
- Couso, C. (2017). *Los desocupados de construcción civil: Estrategias de acceso al mercado laboral en la etapa post fujimorista*. LASA. 2017 Congress of the Latin American Studies Association, Lima, Perú.
- Cremers, J. (2005). Social dialogue in the European construction industry. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 11(3), 359–362. <https://doi.org/10.1177/102425890501100308>
- Cremers, J. (2016a). Construction labour, mobility and non-standard employment. *HesaMag*, (13), 17–22.
- Cremers, J. (2016b). Free movement of services and equal treatment of workers: The case of construction. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 12(2), 167–181. <https://doi.org/10.1177/102425890601200205>
- Cuadros Luque, F. y Poquioma, E. (2013). Desempeño del empleo formal y remuneraciones: Luces y sombras. *Revista IECOYUNTURA del Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales de la Universidad Nacional de Ingeniería*. Recuperado de http://www.comunidadandina.org/camtandinos/Ola/Documentos/Pdf/Art%C3%ADculo%20empleo%20y%20remuneraciones_Consolidado%20FINAL.pdf
- Dal-Ré, F. V. (2008). Las transformaciones de las fuentes de derecho del trabajo: Una aproximación. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 25(2), 11–28. Recuperado de <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/download/CRLA0707220011A/32278>
- Dargent Bocanegra, E. (2009). *Demócratas precarios: Élités y debilidad democrática en el Perú y América Latina* (1ª ed.). *América Problema: Vol. 27*. Lima: IEP.
- De la Garza, E. (Ed.). (2000). *Sección de obras de sociología. Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo* (1. ed.). México: Colegio de México; Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales; Universidad Autónoma Metropolitana; Fondo de Cultura Económica.

- De la Garza, E. (2005a). Neoinstitucionalismo, ¿opción ante la elección racional? Una discusión entre la Economía y la Sociología. *Revista Mexicana de Sociología*, 67(1), 163–203.
- De la Garza, E. (2005b). Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo. En E. De la Garza y J. C. Neffa (Eds.), *Colección de CLACSO. El futuro del trabajo, el trabajo del futuro* (pp. 11–31). [Buenos Aires]: Libronauta Argentina.
- De la Garza, E. (Ed.). (2006). *Teorías sociales y estudios del trabajo: Nuevos enfoques*. Madrid: Anthropos.
- De la Garza, E. (2009). Hacia un concepto ampliado de trabajo. En J. C. Neffa, E. De la Garza y L. Muñiz Terra (Eds.), *Colección Grupos de trabajo. Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*. Buenos Aires: CLACSO.
- De la Garza, E. (2016). Neoliberalismo y diversidad de corporativismos. En E. Cuda (Ed.), *Nuevos estilos sindicales en América Latina y el Caribe* (pp. 95–126). Buenos Aires: CLACSO.
- del Águila, Á. (2018). Living on the Construction Site: Paraguayan Construction Workers in Buenos Aires. *Latin American Perspectives*, 45(1), 77–90. <https://doi.org/10.1177/0094582X17730373>
- Dombois, R. y Pries, L. (2000). *Relaciones laborales entre mercado y Estado: Sendas de transformación en América Latina*. Caracas: Nueva Sociedad.
- Drouin, N., Khalfan, M. M.A. y Maqsood, T. (2012). Supply chain capital in construction industry: Coining the term. *International Journal of Managing Projects in Business*, 5(2), 300–310. <https://doi.org/10.1108/17538371211214978>
- Druker, J. y Croucher, R. (2000). National collective bargaining and employment flexibility in the European building and civil engineering industries. *Construction Management and Economics*, 18(6), 699–709. <https://doi.org/10.1080/014461900414754>
- Dunlop, J. T. (1993). *Industrial relations systems*: Harvard Business Sch.
- Durand, F. (1982). *La década frustrada: Los industriales y el poder, 1970-1980*: Lima : DESCO, 1982.
- Durand, F. (1990). América Latina: Cambios en la clase dominante y en la relación con el Estado. *Pretextos*, (1), 61–76.
- Durand, F. (1996). *Incertidumbre y soledad: Reflexiones sobre los grandes empresarios de América Latina*. Lima: Fundación Friedrich Ebert.
- Durand, F. (1997). Nuevos empresarios (y algunos viejos problemas). *Nueva Sociedad*, (151), 73–87.
- Durand, F. (1999). La democracia, los empresarios y Fujimori.
- Durand, F. (2004). *El poder incierto: Trayectoria económica y política del empresariado peruano*. Lima, Peru: Fondo Editorial del Congreso del Perú.
- Emuze, F. (2017). *Valuing People in Construction*. Spon Research. London: CRC Press.
- Ermida Uriarte, O. (1993). La intervención estatal en las relaciones colectivas de trabajo latinoamericanas. *Nueva Sociedad*, (128), 29–37.
- Ermida Uriarte, O. (Ed.). (1996). *Curso introductorio de relaciones laborales*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.
- Ermida Uriarte, O. (2005). Diálogo social: teoría y práctica. *Boletín Cinterfor*, (157).
- Ermida Uriarte, O. (2007). Deslocalización, globalización y derecho del trabajo. *IUSLabor*, (1).
- Fairbrother, P. y Rainnie, A. (Eds.). (2006). *Employment and work relations in context: Vol. 2. Globalisation, state and labour*. London, New York: Routledge.
- Faue, E. (2017). *Rethinking the American labor movement. American social and political movements of the twentieth century*. London: Routledge.

- Fernández, F. F. (2003). De la inclinación al trabajo a la inclinación al empleo. Un análisis de las transformaciones de la organización capitalista de la producción a partir de una categoría weberiana. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 21(2), 231–254. <https://doi.org/10.5209/CRLA.33533>
- Fichter, M. y Greer, I. (2004). Analysing Social Partnership: A Tool of Union Revitalization? En C. M. Frege y J. E. Kelly (Eds.). *Varieties of unionism. Strategies for union revitalization in a globalizing economy* (pp. 71–92). Oxford, New York: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199270149.003.0005>
- Figuroa, A. (1993). *La naturaleza del mercado laboral*, PUCP.
- Frías Fernández, P. (2010). *Papel de los sindicatos y la negociación colectiva y su impacto en la eficiencia y la equidad del mercado de trabajo. Serie macroeconomía del desarrollo: Vol. 103*. Santiago de Chile: CEPAL.
- FTCCP. (2006a). *El Constructor*, (96).
- FTCCP. (2006b). *El Constructor*, (95).
- FTCCP. (2007a). *El Constructor*, (103).
- FTCCP. (2007b). Nuestra Federación y Capeco se entrevistarán con Ministra de Trabajo. *El Constructor*, (98).
- FTCCP. (2010). *Estatuto: Aprobado por el XXIV Congreso Nacional Extraordinario de la FTCCP*. Lima: FTCCP.
- FTCCP. (2014). *Evolución de los convenios colectivos en construcción civil a partir del año 2002*, Lima.
- FTCCP. (2016a). *Construyendo gloria y unidad: Historia de la FTCCP 1958-2015*. Lima.
- FTCCP. (2016b). *Informe a la II Asamblea Nacional de Delegados*. Lima.
- FTCCP, CAPECO y CIP. (2016). *Agenda de vivienda, construcción, infraestructura y urbanismo: 2016-2021*. Lima. Recuperado de <http://www.ftccperu.com/index.php/orientacion-sindical/709-agenda-del-sector-de-la-construccion-2016-2021-1>
- Fuentes, C. (13 de enero de 2018). Comunicación personal.
- Gamero, J. (2014). *El trabajo decente en el Perú: Una mirada al 2013*, Lima.
- Gamero, J. (2015). *Evolución del sector económico de la Construcción y la situación de empleo y los ingresos (2005-2014)*, FTCCP.
- García Calavia, M. Á. (2005). La "Edad de oro" de las relaciones industriales: elementos de interpretación teórica. *Papers. Revista de Sociología*, 75, 11. <https://doi.org/10.5565/rev/papers/v75n0.1014>
- García Morales, L. (2011). La importancia de la negociación colectiva en las relaciones laborales. *Cultura Jurídica*, (3), 197–214.
- Ghiotto, L. (2015). ¿Qué es el trabajo para la Sociología del Trabajo? Una discusión conceptual. *Bajo el Volcán*, (22).
- Giddens, A. (1988). *Capitalism and modern social theory: An analysis of the writings of Marx, Durkheim and Max Weber*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Gilbert, D. L. (1982). *La oligarquía peruana: Historia de tres familias*. Lima Perú: Editorial Horizonte.
- González, O. (1996). Conquista ciudadana y democracia. Auge y crisis del clasismo en Perú (1968 - 1990). *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 2(4), 29–48.
- Gonzales de Olarte, E. (2007). Economía política de la era neoliberal peruana: 1990 – 2006. En Y. Murakami (Ed.), *CIAS Discussion Paper: Vol. 2. Después del consenso de Washington. dinámica de cambios políticos económicos y administración de recursos naturales en los*

- países andinos*. Kyoto: Center for Integrated Area Studies, Kyoto University. Recuperado de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/economiaperuana/>
- Gorriti, J. J. (20 de noviembre de 2017). Comunicación personal.
- Gramsci, A. (1999). *Cuadernos de la cárcel* (Vol. 2): Ediciones Era.
- Gunduz, M. y Önder, O. (2013). Corruption and internal fraud in the Turkish construction industry. *Science and engineering ethics*, 19(2), 505–528. <https://doi.org/10.1007/s11948-012-9356-9>
- Hayter, S. (2015). Introducción: El futuro incierto de las relaciones laborales. *Revista Internacional del Trabajo*, 134(1), 1–4. <https://doi.org/10.1111/j.1564-9148.2015.00229.x>
- Hesketh, C. (2010). From passive revolution to silent revolution: Class forces and the production of state, space and scale in modern Mexico. *Capital & Class*, 34(3), 383–407.
- Hillebrandt, P. M. (2000). *Economic theory and the construction industry* (3. ed.). Basingstoke, Hampshire [u.a.]: Macmillan.
- Hinze, J., Hirakawa, J. y Benjamin, N. (1989). Comparison of Labor Agreements. *Journal of Construction Engineering and Management*, (115), 90–107.
- Hodder, A., Williams, M., Kelly, J. E. y McCarthy, N. (2017). Does Strike Action Stimulate Trade Union Membership Growth? *British Journal of Industrial Relations*, 55(1), 165–186. <https://doi.org/10.1111/bjir.12188>
- Howarth, D. (1997). Teoría del discurso. En D. Marsh y G. Stoker (Eds.), *Teoría y métodos de la ciencia política* (pp. 125–142). Madrid: Alianza Editorial.
- Howell, C. (2007). *Trade Unions and the State: The construction of industrial relations institutions in Britain, 1890-2000*. Princeton, N.J.: Princeton University Press.
- Huber, E. (1980). *The politics of workers' participation: The Peruvian approach in comparative perspective*. Studies in social discontinuity. New York: Academic Press.
- Hyman, R. (1981). *Relaciones industriales: Una introducción marxista*. Economía. Madrid: H. Blume.
- Hyman, R. (Ed.). (1989). *The Political Economy of Industrial Relations*. London: Palgrave Macmillan UK.
- Hyman, R. (1994). *Strikes* (4. ed., reprinted.). Basingstoke [u.a.]: Macmillan.
- Hyman, R. (2015). Tres hipótesis sobre el futuro de las relaciones laborales en Europa. *Revista Internacional del Trabajo*, 134(1), 5–15. <https://doi.org/10.1111/j.1564-9148.2015.00230.x>
- INEI. (2010). *Clasificación Industrial Internacional Uniforme: Revisión 4*. Lima: INEI.
- Ivanoff, D. J. y Diekman, J. E. (1989). Project-Labor Agreements in Construction Industry. *Journal of Construction Engineering and Management*, (115), 567–584.
- Jaramillo, M. (2004). *La regulación del mercado laboral en Perú* (Informe de Consultoría). Lima.
- Jaramillo, M. y Saavedra Chanduví, J. (2011). *Menos desiguales: La distribución del ingreso luego de las reformas estructurales*. Documento de Investigación: Vol. 59. Lima: GRADE.
- Jaua Milano, E. (1997). Del fordismo a la flexibilidad laboral. *Economía y Ciencias Sociales*, (2).
- Jeffreys, A. (2014). *The report: Peru 2014*. London: Oxford Business Group.
- Jha, A. (2016). *Capital and Labour Standards in the Organised Construction Industry in India: A Study Based on Fieldwork in the National Capital Region of Delhi* (Project Report núm. 2). New Delhi.
- Jiménez, F. (2009). La economía peruana frente a la crisis y las restricciones al crecimiento económico. En O. Dancourt y F. Jiménez (Eds.). *Crisis internacional. Impactos y respuestas de política económica en el Perú* (1ª ed., pp. 157–213). Lima, Perú: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://doi.org/10.1111/j.1564-9148.2009.00066.x>

- Joyce, R. (2002). *The Construction (Design and Management) Regulations 1994 Explained* (2nd ed.). London, Reston: Thomas Telford Limited; American Society of Civil Engineers [distributor].
- Katz, H. C., Kochan, T. A. y Colvin, A. J. (Eds.). (2015a). *Labor relations in a globalizing world*. Ithaca: ILR Press an imprint of Cornell University Press.
- Katz, H. C., Kochan, T. A. y Colvin, A. (2015b). The Negotiations Process and Structures. En H. C. Katz, T. A. Kochan y A. J. Colvin (Eds.), *Labor relations in a globalizing world*. Ithaca: ILR Press an imprint of Cornell University Press. Recuperado de <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/articles/1040>
- Kochan, T. A. (2003). *Collective Actors in Industrial Relations: What Future?* IIRA. 13 World Congress of the International Industrial Relations Association, Berlin.
- Kochan, T. A., Katz, H. C. y McKersie, R. B. (1993). *La transformación de las relaciones laborales en los Estados Unidos*. Madrid: Centro de Publicaciones, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Kochan, T. A. y Useem, M. (1992). *Transforming organizations*. New York: Oxford University Press.
- La República (24 de abril de 2002). Ministro de Trabajo precisa: no hay plata para reponer a despedidos. *La República*. Recuperado de <https://larepublica.pe/economia/344611-ministro-de-trabajo-precisa-no-hay-plata-para-reponer-a-despedidos-ministro-villaran-defi>
- Lau, E. y Rowlinson, S. (2010). Trust relations in the construction industry. *International Journal of Managing Projects in Business*, 3(4), 693–704. <https://doi.org/10.1108/17538371011076127>
- López Pino, C. (2002). *Las relaciones laborales en Colombia. Opciones estratégicas de los actores* (Tesis). Universidad Complutense, Madrid.
- López Pino, C. (2003). El enfoque de las opciones estratégicas de los actores en el estudio de las relaciones laborales. *Revista Innovar Journal Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, (21), 105–126.
- Loyaga A., G. (2013). *Walter Piazza de la Jara: "Ha sido un honor presidir CAPECO"*. Recuperado de <http://www.cosapi.com.pe/Site/Index.aspx?aID=889>
- Lucena, H. (1989). Papel del Estado en las relaciones industriales en América Latina. *Relations industrielles*, 44(1).
- Lucena, H. (1999). El enfoque de las relaciones industriales y los estudios laborales. En E. De la Garza (Ed.), *Colección Grupos de trabajo de CLACSO. Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI* (1ª ed.). Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales CLACSO; Agencia Sueca de Desarrollo Internacional.
- Lucena, H. (2000). El cambio en las relaciones industriales en América Latina. En E. De la Garza (Ed.), *Sección de obras de sociología. Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo* (1ª ed., pp. 422–450). México: Colegio de México; Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales; Universidad Autónoma Metropolitana; Fondo de Cultura Económica.
- Maloney, W. F. y McFillen, J. M. (1995). Job Characteristics: Union-Nonunion Differences. *Journal of Construction Engineering and Management*, 121(1), 43–54.
- Manky, O. (2011). El día después del tsunami. Notas para comprender a los sindicatos obreros peruanos en las últimas décadas del siglo XX. *Debates en Sociología*, 36, 107–134.
- Manky, O. (2014). Democracia, crecimiento económico y sindicalismo en el Perú del siglo XXI. Continuidades y rupturas. *Revista Latinoamericana de Estudos do Trabalho*, 19(31), 195–228.
- Manky, O. (Ed.). (2017). *Trabajo y sociedad: Estudios sobre el mundo del trabajo en el Perú*. Lima: PUCP.

- Mann, M. (2007). El poder autónomo del Estado: sus orígenes, mecanismos y resultados. En C. H. Acuña (Ed.), *Proyecto de Modernización del Estado. Lecturas sobre el Estado y las políticas públicas: Retomando el debate de ayer para fortalecer el actual* (pp. 55–77). Buenos Aires: Jefatura de Gabinete de Ministros de la Nación.
- Marsh, R. (1986). Conflict in the Construction Industry. *Employee Relations*, 8(2), 22–26.
- Martín Artiles, A. (2010). Teoría sociológica de las relaciones laborales. En H.-D. Köhler y A. Martín Artiles (Eds.), *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales* (3ª ed.). Collado Villalba, Madrid: Delta Publicaciones.
- Marx, K. (2006). *El capital: crítica de la economía política*.
- Mejía A., C. (1998). *Trabajadores, sindicatos y nuevas redes de articulación social. Sociología y política: Vol. 10*. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.
- Mejía A., C. (2005). El proceso de reestructuración organizativa en el sindicalismo peruano. En CCOO (Ed.), *Iniciativas de autorreforma en la región andina* (pp. 19–70). Madrid: Fundación Paz y solidaridad "Serafín Aliaga" de CCOO.
- Mercader Uguina, J. R. (2004). La estructura de la negociación colectiva. *Temas Laborales*, (76), 113–134.
- Moner, R. A. (2008). Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales. El sindicalismo ante la acción colectiva. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26(1), 123–148. Recuperado de <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/download/CRLA0808120123A/32270>
- Morais Olmedo, Y. d. y Rosas Labandera, F. (2011). *Análisis del Sistema de Relaciones Laborales en la Industria de la Construcción* (Monografía de Grado). Universidad de la República (Uruguay), Montevideo.
- Morse, J. M. y Bottorff, J. L. (2005). *Asuntos críticos en los métodos de investigación cualitativa* (1ª ed. en español). *Monografías*. San Vicente del Raspeig: Publicaciones de la Universidad de Alicante.
- Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas, MTPE 1992.
- Resolución Ministerial 051-96-TR, MTPE 4 de junio de 1996.
- TUO Relaciones Colectivas de Trabajo, MTPE 2003.
- MTPE. (2007). *Acta Final de la Negociación Colectiva en Construcción Civil 2007 - 2008*. Lima.
- MTPE. (2008). *Memoria 2007*. Lima.
- MTPE. (2014). *Principales resultados de la Encuesta de Demanda Ocupacional en el Sector Construcción*. Lima.
- Nam, C. H. y Tatum, C. B. (1988). Major characteristics of constructed products and resulting limitations of construction technology. *Construction Management and Economics*, 6(2), 133–147. <https://doi.org/10.1080/01446198800000012>
- Neves, J. (13 de febrero de 2018). Comunicación personal.
- Ngai, P. y Huilin, L. (2010). A culture of violence: The labor subcontracting system and collective action by construction workers in post-socialist China. *The China Journal*, 64, 143–158. <https://doi.org/10.1086/tcj.64.20749250>
- North, D. C. (1993). *Instituciones, cambio institucional y desempeño económico* (1ª ed.). *Economía Contemporánea*. México D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- OIT. (2001). *La industria de la construcción en el siglo XXI: su imagen, perspectivas de empleo y necesidades en materia de calificaciones*. Ginebra: OIT.
- OIT. (2003). *Perú: Propuesta de Programa Nacional de Trabajo Decente, 2004-2006*. Lima. Recuperado de http://cite.flacsoandes.edu.ec/media/2016/02/OIT_2003_Peru-propuesta-de-programa-nacional-de-trabajo-decente-2004-2006.pdf

- Ojeda Avilés, A. (2014). *Compendio de derecho sindical* (3ª ed.). Madrid: Tecnos.
- Otaegui Jáuregui, A. (2014). Desequilibrio negocial y debilitamiento del actor sindical como efectos de la reforma laboral. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 32(2). https://doi.org/10.5209/rev_CRLA.2014.v32.n2.46768
- Parodi, J. (1986). *Ser obrero es algo relativo...": obreros, clasismo y poética* (Vol. 7): Instituto de Estudios Peruanos Lima.
- Pascó-Font, A. y Saavedra Chanduví, J. (2001). *Reformas estructurales y bienestar: Una mirada al Perú de los noventa*. Lima Perú: Grupo de Análisis para el Desarrollo.
- Patten, M. L. y Newhart, M. (2017). *Understanding research methods: An overview of the essentials* (Tenth edition). New York NY: Routledge.
- Peña Cuanda, M. d. C. (2008). Pensar la interpretación: La construcción de sentido en Ciencias Sociales. *LiminaR. Estudios sociales y humanísticos*, VI(2), 177–187.
- Philips, P. y Bosch, G. (2002). Introduction. En G. Bosch y P. Philips (Eds.), *Routledge studies in business organizations and networks. Building chaos. An international comparison of deregulation in the construction industry* (pp. 1–23). London: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203166130.ch1>
- Pink, S., Tutt, D. y Dainty, A. (Eds.). (2013). *Ethnographic research in the construction industry*: Routledge.
- PNUD. (2013). *Informe regional de desarrollo humano: Diagnóstico y propuestas para América Latina*. Buenos Aires: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Portocarrero, G. y Saenz, M. (2005). *La mentalidad de los empresarios peruanos: Una aproximación a su estudio. Documento de Trabajo: Vol. 67*. Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico.
- Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Presidencia de la República 1992.
- Pries, L. (2000). Teoría sociológica del mercado de trabajo. En E. De la Garza (Ed.), *Sección de obras de sociología. Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo* (1ª ed., pp. 511–539). México: Colegio de México; Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales; Universidad Autónoma Metropolitana; Fondo de Cultura Económica.
- Przeworski, A. (2007). Acerca del diseño del Estado: una perspectiva principal-agente. En C. H. Acuña (Ed.), *Proyecto de Modernización del Estado. Lecturas sobre el Estado y las políticas públicas: Retomando el debate de ayer para fortalecer el actual* (pp. 1–764). Buenos Aires: Jefatura de Gabinete de Ministros de la Nación.
- Quiroz Trejo, J. (2010). Taylorismo, fordismo y administración científica en la industria automotriz. *Gestión y estrategia*, (38), 75–87.
- Razak Bin Ibrahim, A., Roy, M. H., Ahmed, Z. U. y Imtiaz, G. (2010). Analyzing the dynamics of the global construction industry: Past, present and future. *Benchmarking: An International Journal*, 17(2), 232–252. <https://doi.org/10.1108/14635771011036320>
- Reaño, G. y Vásquez, E. (1988). *El Grupo Romero: Del algodón a la banca* (1. ed.). Lima Perú: Centro de Investigación Universidad del Pacífico; Centro de Investigación y Promoción del Campesinado.
- Ríos, W. (13 de febrero de 2018). Comunicación personal.
- Rochabrún, G. (2006). ¿Mano invisible o mano silenciosa? La mano invisible en el Estado.: Efectos del neoliberalismo en el empresariado y en la política, de Francisco Durand. *Debates en Sociología*, (31), 159–164.
- Ruggirello, H. (2011). *El Sector de la Construcción en perspectiva: Internacionalización e impacto en el mercado de trabajo*. Buenos Aires: Fundación UOCRA.

- Safón Cano, V. (1997). *¿Del Fordismo al Postfordismo?: El advenimiento de los nuevos modelos de organización industrial*. Universidad de Cádiz. I Congreso de Ciencia Regional de Andalucía, Jerez de la Frontera.
- Schmitter, P. (2007). ¿Continúa el siglo del corporatismo? En C. H. Acuña (Ed.), *Proyecto de Modernización del Estado. Lecturas sobre el Estado y las políticas públicas: Retomando el debate de ayer para fortalecer el actual* (pp. 613–650). Buenos Aires: Jefatura de Gabinete de Ministros de la Nación.
- Schneider, B. R. (2015). *Designing industrial policy in Latin America: Business-state relations and the new developmentalism. Palgrave pivot*. New York: Palgrave Macmillan.
- Schneider, B. R. y Karcher, S. (2012). La política de las empresas en Latinoamérica: investigando sus estructuras, preferencias e influencia. *Apuntes: Revista de Ciencias Sociales*, XXXIX(70), 7–28.
- Senén González, C., Medwid, B. y Trajtemberg, D. (2011). La negociación colectiva y sus determinantes: Un abordaje desde los debates de las relaciones laborales. *Revista Latinoamericana de Estudios do Trabalho*, 16(25), 155–181.
- Strauss, A. (1985). Work and the Division of Labor. *The Sociological Quarterly*, 26(1), 1–19. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/4106172>
- Sulmont, D. (1994). Sociología del trabajo y de la empresa en el Perú: Un balance. *Debates en Sociología*, (19), 15–56.
- Sulmont, D. y Vásquez, E. (Eds.). (2000). *Modernización empresarial en el Perú*. Lima: Red para el Desarrollo de las Ciencias Sociales en el Perú.
- Svalund, J. (2015). Adjusting labour through crisis: A three industry comparison. *Economic and Industrial Democracy*, 36(1), 99–121. <https://doi.org/10.1177/0143831X13499619>
- Svalund, J. y Kervinen, H. (2013). Trade union power during labour adjustments - comparison of company-level cases. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 19(4), 489–505. <https://doi.org/10.1177/1024258913501761>
- Sveikauskas, L., Rowe, S., Mildemberger, J., Price, J. y Young, A. (2016). Productivity Growth in Construction. *Journal of Construction Engineering and Management*, 142(10), 4016045. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0001138](https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0001138)
- Tanaka, M. (Ed.). (2010). *Perú problema: Vol. 35. El Estado, viejo desconocido: Visiones del estado en el Perú*. Lima: IEP.
- Terrones Silva, M. E. y Calderón, C. (1993). *El ciclo económico en el Perú* (1a ed.). *Documento de Trabajo: Vol. 20*. San Isidro, Lima, Perú: Grupo de Análisis para el Desarrollo; Consorcio de Investigación Económica.
- Thieblot, A. J. (2002). Technology and labor relations in the construction industry. *Journal of Labor Research*, 23(4), 559–573. <https://doi.org/10.1007/s12122-002-1028-0>
- Thiel, D. (2012). *Builders: Class, gender and ethnicity in the construction industry. Routledge advances in ethnography: Vol. 8*. London, New York: Routledge Taylor & Francis Group.
- Thompson, E. P. (1979). *Tradición, revuelta y conciencia de clase estudio sobre la crisis de la sociedad preindustrial*.
- Tostes, M. (8 de febrero de 2018). Comunicación personal (Comunicación personal).
- Tostes Vieira, M. y Villavicencio Ríos, A. (2012). Flexibilización del derecho del trabajo y sus implicancias sobre las relaciones laborales en el Perú. *Derecho PUCP*, (68).
- Trajtemberg, D., Medwid, B. y Senén González, C. (2010). Los determinantes de la Negociación Colectiva en la Argentina. Debates teóricos y evidencias empíricas. *Trabajo, ocupación y empleo*, (9), 13–35.

- Traxler, F. y Kittel, B. (2000). The Bargaining System and Performance. *Comparative Political Studies*, 33(9), 1154–1190. <https://doi.org/10.1177/0010414000033009003>
- Trentin, B. (2012). *La ciudad del trabajo: Izquierda y crisis del fordismo*. Madrid: Fundación 1º de Mayo.
- Undehill, E. (2002). The Australian construction industry: union control in a disorganised industry. En G. Bosch y P. Philips (Eds.), *Routledge studies in business organizations and networks. Building chaos. An international comparison of deregulation in the construction industry*. London: Routledge.
- van den Heuvel, G. (2005). The Parliamentary Enquiry on Fraud in the Dutch Construction Industry Collusion as Concept Between Corruption and State-Corporate Crime. *Crime, Law and Social Change*, 44(2), 133–151. <https://doi.org/10.1007/s10611-006-9009-5>
- Varios (30 de Marzo de 2014). El Perú unido exige paz y seguridad ciudadana: Por un pacto nacional contra la delincuencia y el crimen organizado. *Diario La Primera*, p. 9.
- Vasilachis de Gialdino, I. (2006). *Estrategias de investigación cualitativa* (1ª ed.). Barcelona: Gedisa.
- Vasilachis de Gialdino, I. (2014). *Discurso científico, político, jurídico y de resistencia: Análisis lingüístico e investigación cualitativa* (Reimp). *Cla-de-ma*. Barcelona: Gedisa.
- Vega, R. (23 de noviembre de 2017). Comunicación personal.
- Verdera V., F. (1999). *Cambios en el modelo de relaciones laborales en el Perú, 1970-1996*. Lima: IEP.
- Vergara, A. (2015). *La danza hostil: Poderes subnacionales y Estado central en Bolivia y Perú (1952-2012)*. *América Problema: Vol. 41*: IEP.
- Vidal, A., Cuadros Luque, F. y Sánchez Reyes, C. (2012). Flexibilización laboral en el Perú y reformas de la protección social asociadas: Un balance tras 20 años. *CEPAL Políticas Sociales*, (175).
- Villanueva, L. (4 de mayo de 2017). Comunicación personal.
- Villavicencio Ríos, A. (2011). Atomización y disfuncionalidad de la tutela colectiva en el Perú. *Ius et Veritas*, 21(42), 218–230.
- Villavicencio Ríos, A. (2012). El modelo de relaciones colectivas peruano: del intervencionista y restrictivo al promocional. *Derecho PUCP*, (68), 551–570.
- Villavicencio Ríos, A. (8 de junio de 2018). Comunicación personal.
- Villavicencio Ríos, A. y Esteban Delgado, S. (2010). *La conflictividad laboral y social peruana en los dorados años del crecimiento económico* (Boletín del MTPE). Lima.
- Visser, J., Hayter, S. y Gammarano, R. (2015). *Trends In Collective Bargaining Coverage: Stability, Erosion Or Decline? Issue Briefing: Vol. 1*. Genova: OIT.
- Waterman, P. (1996). *The newest international labour studies: Fit for the new world order? ISS working papers: Vol. 217*. The Hague: Institute of Social Studies.
- Weber, M. (2014). *Economía y sociedad*: Fondo de Cultura Económica.
- Yisa, S. B., Ndekugri, I. y Ambrose, B. (1996). A review of changes in the UK construction industry. *European Journal of Marketing*, 30(3), 47–64. <https://doi.org/10.1108/03090569610107427>

Anexos

Anexo 1 Cronología del proceso de cambios en las relaciones laborales en la industria de la construcción entre 1992 y 2015

Periodo	Hechos importantes
El periodo de 1992-1996	5 de abril de 1992. Golpe de Estado por Alberto Fujimori.
	Junio de 1992. Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (D.L. 25593)
	14 de abril de 1993, MTPE dicta la Resolución Ministerial N°053-93 TR que en su artículo cuarto señala que la negociación colectiva se llevará a efecto a nivel de rama de actividad.
	En 1993 es elegido presidente de CAPECO, el Ing. César Fuentes Ortiz. Con él se firman en trato directo los convenios de 1994-1995 y 1995-1996
	En mayo de 1996, la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, finalmente declara fundada la Acción Popular presentada por CAPECO contra la R. M. N° 053-93-TR.
	El 4 de junio de 1996 se emite la Resolución Ministerial 051-96-TR. Por la cual el Ministerio de Trabajo ya no da trámite a la negociación colectiva que presenta la FTCCP.
El periodo de 1996-2000	Los años que no se procesa la negociación colectiva por rama, la FTCCP establece la consigna de <i>"El pliego es uno sólo y nadie lo divide"</i> .
	En 1997 se realiza la Marcha de Sacrificio de la FTCCP en donde tres columnas de trabajadores del norte, centro y sur del país se movilizan a la ciudad de Lima.
	En julio de 2000 la FTCCP junto con la CGTP participan activamente de la Marcha de los Cuatro Suyos
El periodo de 2001-2004	El 28 de marzo 2001 la FTCCP presenta el pliego de reclamos ante el Ministerio de Trabajo, para el periodo 2001-2002. Luego, se desarrollan una serie de acciones para que la autoridad no rechace el pliego presentado.
	El 28 de julio de 2001 asume Fernando Villarán como Ministro de Trabajo. El MTPE elabora un Auto Directoral N° 088-2001-DRTPSL-DPSC con fecha 21 de diciembre 2001 que dispone que CAPECO y FTCCP negocien a nivel de rama de actividad.
	El 4 de enero del 2002 CAPECO interpone una acción de amparo contra el auto directoral y el expediente abierto por el MTPE. En total se presentan 13 acciones de amparo.
	En febrero de 2002 el Ministerio de Trabajo nombra procurador público Ad Hoc al Dr. Javier Neves, para representar al Estado en los procesos de amparo y contencioso-administrativos interpuestos por CAPECO y 13 empresas constructoras.
	El 6 marzo de 2002, luego de agotada las etapas previas conforme a ley, la FTCCP convoca a una huelga. El MTPE llama a las partes para que se reúnan el 12 marzo. CAPECO no asiste y mantiene su posición contraria. Ante esto, el 15 del mismo mes, el MTPE emite la Resolución Directoral 024-2002-DRTPSL-DPSC que resuelve el pliego presentado.
	A fines de abril de 2002, la FTCCP presenta nuevamente su Pliego Nacional correspondiente al periodo 2002-2003.
	El 10 de setiembre de 2002, el Ministerio determina que las partes deben negociar colectivamente, siguiendo el mismo procedimiento que en el convenio anterior. La FTCCP convoca a una "huelga

	<p>nacional indefinida” a fines de enero del 2003 que incluyó además una huelga de hambre.</p> <p>El 4 de enero de 2003, el Congreso aprueba la Ley N° 27912 que modifica el Decreto Ley 25593 (LRCT) para subsanar las observaciones hechas por la OIT. Entre las modificaciones se encontraba el artículo 46º que pasa a señalar lo siguiente: “De existir un nivel de negociación en determinada rama de actividad, éste mantendrá su vigencia”. Asimismo, en consonancia con esta disposición, el artículo 4º de la misma Ley, establece “Derogase la TERCERA Disposición Transitoria y Final del Decreto Ley N° 25593” (FTCCP, 2016a).</p>
	<p>El 31 de enero de 2003 el MTPE resuelve la negociación en curso con un incremento de 0.50 soles.</p>
	<p>El 26 de marzo de 2003, el Tribunal Constitucional emite una sentencia declarando infundada la demanda de CAPECO contra el Ministerio de Trabajo y la FTCCP. Establece que el sector construcción debe negociar a nivel de rama de actividad.</p>
	<p>Unas semanas después, la FTCCP el 24 de abril de 2003 presenta su pliego nacional que sigue el trámite de los años anteriores.</p>
	<p>El 16 de febrero de 2004 Javier Neves asume como Ministro de Trabajo</p>
	<p>El 9 de setiembre de 2004 se firma en trato directo el Convenio Colectivo entre CAPECO y la FTCCP.</p>
El periodo de 2004-2010	<p>Aproximadamente desde el 2003/2004 se empiezan a registrar algunos enfrentamientos violentos en obras de la capital por acceso al empleo.</p> <p>Desde principios de 2006, la FTCCP asumió una política que buscaba mantener canales de comunicación con las autoridades gubernamentales mientras denunciaba las prácticas de “paralelismo” promovidas por el partido aprista.</p> <p>El 16 de enero de 2007 se realiza una reunión entre la Ministra de trabajo Susana Pinilla y los representantes de la FTCCP y CAPECO. Solicitan que se establezca un registro de Empresas Contratistas y Subcontratistas mediante un decreto supremo.</p>
El periodo de 2011-2015	<p>El 19 de marzo de 2011 es asesinado Jorge Correa Piedra, secretario general del Sindicato de Trabajadores en Construcción Civil de Chepén por acción de grupos delincuenciales organizados que pretenden controlar las obras en dicha localidad. Correa Piedra será el primero de 15 dirigentes asesinados en los siguientes años.</p> <p>El 3 de abril de 2014, la FTCCP organiza una primera movilización denominada “El Perú Unido exige Paz y Seguridad Ciudadana” cuyo principal objetivo era conformar “un PACTO NACIONAL con la finalidad de coordinar acciones y promover políticas públicas destinadas a enfrentar y erradicar la violencia y la delincuencia.”</p> <p>En julio de 2014 el gobierno establece la Dirección Nacional de Protección de Obras Civiles (DIRPROC) a pedido de la FTCCP y de CAPECO. Asimismo, una propuesta de la FTCCP apoyada por CAPECO fue el establecimiento de un “Registro Nacional de Trabajadores de Construcción Civil”, a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.</p> <p>En los primeros meses de 2016 se presenta el documento “Agenda de Vivienda, Construcción, Infraestructura y Urbanismo 2016 - 2021” elaborado por una comisión de representantes de CAPECO, FTCCP y Colegio de Ingenieros en el local de la FTCCP.</p>

Anexo 2 Comunicado conjunto del 9 de febrero de 2015

Con la finalidad de acordar acciones para enfrentar a las mafias y organizaciones criminales, que no sólo afectan al sector de la construcción sino a otras actividades económicas, la CGTP y la Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP), MININTER, MTPE, PNP, CAPECO, CCL en reunión realizada el 9 de febrero de 2015, acordaron lo siguiente:

1. Crear una unidad especializada en el SUNAFIL dedicada a temas de construcción civil, la misma que en coordinación con la PNP, realice inspecciones en las diversas obras.
2. El MTPE y el MININTER elaborarán proyectos de ley, para que se implementen medidas de prevención y sanciones contra la violencia en construcción civil.
3. De conformidad con la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el Ministerio de Trabajo no aceptará los proyectos de convenios colectivos que presenten los seudo sindicatos de construcción civil.
4. En diez días, el MTPE iniciará la presentación de demandas, solicitando la cancelación de registros de los seudo sindicatos comprometidos con la delincuencia.
5. Promover un sistema de bancarización de las cuotas sindicales.

La CGTP y la FTCCP saludaron el compromiso de las organizaciones participantes y el de tomar en cuenta muchas de las propuestas presentadas por ambas organizaciones sindicales.



Lima, 9 de febrero de 2015

Anexo 3 Principales acuerdos en convenios colectivos 2004-2014

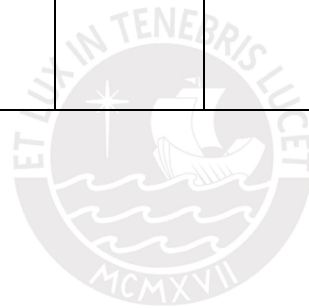
CONCEPTO		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
INCREMENTO DE REMUNERACIONES	Operario	S/. 3.00	S/.1.50	S/.1.50	S/.1.50	S/.2.20	S/.2.01	S/. 2.00	S/.2.70	S/.3.10	S/.3.50	S/.3.50
	Oficial	S/. 2.50	S/.1.30	S/.1.30	S/.1.20	S/.2.00	S/.1.54	S/.1.40	S/.2.00	S/.2.10	S/.2.50	S/.2.40
	Peón	S/. 2.30	S/.1.20	S/.1.20	S/.1.10	S/.1.80	S/.1.37	S/.1.30	S/.1.70	S/.1.90	S/.2.20	S/.2.10
LA MOVILIDAD EN DOMINGOS Y FERIADOS						4 pasajes urbanos						
ASIGNACIÓN ESCOLAR			Se extiende la Bon. Por asignación escolar hasta los 18 años.	Se extiende la Bon. Por asignación escolar hasta los 21 años.								
UNIFORME DE TRABAJO				Cuando la obra requiera 20 o más trabajadores se entregan 02 uniformes								

ASIGNACIÓN POR SEPELIO:						<p>Las partes acuerdan que la asignación por sepelio que se abona a los familiares de los trabajadores fallecidos durante el Contrato de Trabajo es de 1 UIT, siempre y cuando el costo de la obra presupuestada sea igual o mayor a 350 UIT</p>		<p>Las partes acuerdan que la asignación por sepelio que se abona a los familiares de los trabajadores fallecidos durante el Contrato de Trabajo es de 1 UIT, siempre y cuando el costo de la obra presupuestada sea igual o mayor a 50 UIT</p>			
BONIFICACIÓN POR ALTITUD	<p>Los empleadores de construcción civil que contraten los servicios de trabajadores que habitualmente residen en ciudades de la costa para que lo presten en obras o en centros de trabajos ubicados a partir de los 3 mil msnm, deberán pagarle una bonificación por altitud a ascendente a S/. 0,40 nuevo sol por día laborado.</p>					<p>Los empleadores de construcción civil que contraten los servicios de trabajadores que habitualmente residen en ciudades de la costa para que lo presten en obras o en centros de trabajos ubicados a partir de los 3 mil msnm, deberán pagarle una bonificación por altitud a ascendente a S/. 0,50 nuevo sol por día laborado.</p>					<p>de S/. 1,00 a S/. 1,50 a todos los trabajadores que presten servicios en obras o centros de trabajos ubicados a partir de los 3 mil msnm</p>

BONIFICACIÓN POR ESPECIALIZACIÓN							Los trabajadores operarios especializados en soldadura de alta precisión o trabajos de montaje electromecánicos, recibirán por concepto de bonificación unificada de construcción (BUC) el 37% de la remuneración básica, en tanto que los demás operarios recibirán por concepto de bonificación unificada de construcción (BUC) el 32% de la remuneración básica.				
DERECHO DE ALTURA							Hacer extensiva la asignación por derecho de altura equivalente al 5% sobre el jornal básico (tasa única) establecido por la R.M. Nº 983 del 14.10.66		Del 5% al 7%		
BONIFICACIÓN POR AGUAS SERVIDAS	Se extiende la bonificación del 20% sobre el jornal básico a los trabajos que se realizan en contacto directo con con aguas servidas, con las mismas especificaciones y condiciones para la bonificación por contacto directo con agua.										

SEGURO DE VIDA	Los empleadores convienen en hacer extensiva la contratación a favor de sus trabajadores de la POLIZA DE SEGURO DE ESSALUD + VIDA, por 2.00 soles mensuales adicional al Seguro Complementario por Trabajo de Riesgo (SCTR), cuando el costo de la obra sea mayor a 400 UIT.			Los empleadores convienen en hacer extensiva la contratación a favor de sus trabajadores de la POLIZA DE SEGURO DE ESSALUD + VIDA, adicional al Seguro Complementario por Trabajo de Riesgo (SCTR), cuando el costo de la obra sea mayor a 400 UIT.	Los empleadores convienen en hacer extensiva la contratación a favor de sus trabajadores de la POLIZA DE SEGURO DE ESSALUD + VIDA, adicional al Seguro Complementario por Trabajo de Riesgo (SCTR), cuando el costo de la obra sea mayor a 250 UIT.			Los empleadores convienen en hacer extensiva la contratación a favor de sus trabajadores de la POLIZA DE SEGURO DE ESSALUD + VIDA, adicional al Seguro Complementario por Trabajo de Riesgo (SCTR), cuando el costo de la obra sea mayor a 120 UIT			cuando el costo de la obra presupuestada sea mayor a 50 UIT
BONIFICACIÓN POR RIESGO DE TRABAJO BAJO LA COTA CERO								Los empleadores acuerdan otorgar en las obras de edificación una BONIFICACIÓN POR RIESGO DE TRABAJO BAJO LA COTA CERO equivalente a la suma de un nuevo sol (S/, 1,00) diario para los trabajadores de construcción civil que laboren en un nivel inferior al segundo sótano o cinco metros bajo la cota cero, considerando que el pago de la bonificación se efectuará hasta la culminación de las obras de estructura al nivel indicado	De S/. 1,00 a S/. 1,50	De S/. 1,50 a S/. 1,90	

BONIFICACIÓN POR ALTA ESPECIALIZACIÓN									BAE a trabajadores debidamente certificados Operario Operador de Equipo Mediano, 6% Operario Operador de Equipo Pesado, 8% Operario Electromecánico, 13%	Operario Operador de Equipo Mediano, del 6% al 8% Operario Operador de Equipo Pesado, del 8% al 10% Operario Electromecánico, del 13% al 15%	
PAGO POR TRABAJO EN DÍAS FERIADOS											Asignación especial del 10% de la BUC y del 10% de la BAE, no remunerativa



Anexo 4 Matriz de consistencia

	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	METODOLOGIA	CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
GENERAL	¿Existe un cambio en el modelo de las relaciones laborales de la industria de la construcción con respecto al modelo de relaciones laborales restrictivo del Perú?	Analizar y determinar el proceso de cambios en el modelo de relaciones laborales en la industria de la construcción con respecto al modelo nacional restrictivo entre los años de 1992 y 2015.	Existe un cambio en el modelo de relaciones laborales de la industria de la construcción que ha pasado del modelo restrictivo al modelo democrático de relaciones laborales.	Revisión y análisis bibliográfico de las teorías e investigaciones desarrolladas sobre los modelos de relaciones laborales e industria de la construcción. Asimismo, análisis descriptivo de la información cuantitativa sobre las relaciones laborales y la industria de la construcción recopilada a través de la base de datos de la OIT, INEI, anuario del MTPE, series estadísticas del BCR. Asimismo, análisis cualitativo de la información recopilada a través de once (11) entrevistas realizadas a actores principales de las relaciones laborales en la industria de la construcción y el Estado. Finalmente, análisis cualitativo de la revisión de documentos oficiales y periodísticos de las principales organizaciones de las relaciones laborales en la industria de la construcción.	Existe un cambio en el modelo de relaciones laborales restrictivo y la conformación de un modelo de relaciones laborales democrático en la industria de la construcción durante el periodo 1992 a 2015 en el Perú. La investigación identifica cuatro decisiones estratégicas tomadas por los actores que hacen posible dos cambios fundamentales: la persistencia de acuerdos en trato directo a nivel de rama de actividad durante los últimos 11 años consecutivos y a partir de esto, la construcción de una agenda sectorial por parte de empresarios y trabajadores para dialogar con el Estado. El modelo democrático de relaciones laborales permite el reconocimiento de los actores como portadores de intereses diferenciados. Asimismo, otorga a la autonomía colectiva el carácter de fuente preferente en la regulación de las relaciones laborales mientras que el Estado asume un rol promotor y garante real de los acuerdos establecidos y la legislación laboral.	Se recomienda el estudio de las relaciones laborales en la industria de la construcción dentro una perspectiva comparada a nivel sectorial y nacional. Se recomienda el estudio de los acuerdos establecidos en la industria de la construcción en el escenario post reformas neoliberales.

	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	METODOLOGIA	CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
CAP. MARCO TEÓRICO 1	¿Existe evidencia teórica y estudio de casos que describan los cambios en los modelos de relaciones laborales en general y en sectores específicos en particular?	Identificar, revisar y analizar la literatura existente que identifique y describa los modelos de relaciones laborales y los factores que inciden en sus cambios. Adicionalmente identificar y analizar estudios de casos que describan los procesos de cambio en los modelos de relaciones laborales en el Perú y en otros países, en la industria de la construcción y otros sectores económicos.	Existen investigaciones y estudios de casos que identifican y describen diferentes modelos de relaciones laborales (equitativas, autonómicas, heteronómicas, redistributivas, integrativas, corporativas y democráticas) Así como los factores (contexto, institucionalidad, tradición, decisiones estratégicas) que inciden en los cambios de dichos modelos.	Revisión y análisis de las teorías e investigaciones desarrolladas que detallan los modelos de relaciones laborales, así como los factores que inciden en los cambios de dichos modelos. Principales referencias: Celis Ospina, J. C. (2008); Cremers, J. (2005); Ermida Uriarte, O. (1987). OIT. (2001). Villavicencio Ríos, A. (2012). De la Garza Toledo (2016); Katz, Kochan et al. (2015); Fairbrother, P. (2015). Alburquerque y Oxman, 2001; Aleman, 2010; Baccaro y Lim, 2006; Coulter, 2014; De la Garza Toledo, 2016; Edwards, 2015; Schneider, 2013; Verdera V., 1999	Se concluye que existen investigaciones y estudios de caso que identifican y describen los modelos de relaciones laborales y los factores que inciden en los cambios de dichos modelos. Los estudios más representativos y tomados como referencia son los de Celis Ospina (2008); Cremers, J. (2005); Ermida Uriarte, O. (1987); OIT (2001) y Villavicencio Ríos, A. (2012). Es importante señalar que debido a los pocos estudios sobre los cambios del modelo de relaciones laborales en la industria de la construcción los resultados de los hallazgos no deben ser generalizados sino aplicables a una realidad específica, en este caso, la industria de la construcción en el Perú. El análisis de la literatura referente al cambio del modelo de relaciones laborales permite concluir que existen diferentes modelos de relaciones laborales entre los que destacan en América latina y el Perú, el modelo intervencionista y restrictivo frente al modelo democrático. Asimismo, es posible identificar los factores que inciden en los procesos de cambio de dichos modelos. Estos factores son el contexto; las instituciones y las decisiones estratégicas de los actores colectivos. Finalmente se puede concluir que el modelo predominante de relaciones laborales en el Perú entre 1992 y 2015 es el modelo intervencionista y restrictivo.	Es necesario profundizar en las investigaciones y estudios de casos tanto acerca de los modelos de relaciones laborales existentes como en los estudios e investigaciones acerca de la industria de la construcción. Asimismo, se requieren más estudios sobre el modelo de relaciones laborales existente en la industria de la construcción. Esto permitirá generalizar los resultados y no sólo disponer de conclusiones aplicadas a un contexto definido.

	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	METODOLOGIA	CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
CAP 2. MARCO CONTEXTUAL	¿Se han desarrollado acciones por los tres actores de relaciones laborales (trabajadores, empresarios y Estado) durante el periodo de 1992 a 2015 en la industria de la construcción que signifique un cambio en las relaciones laborales?	Describir y presentar las acciones desarrolladas por los tres actores de las relaciones laborales entre 1992 y 2015 para entender el contexto sectorial en que se desarrolla la investigación.	<p>En el periodo 1992 a 2015 los tres actores establecen estrategias que modifican el modelo de relaciones laborales en dicho sector.</p> <p>El gremio de los trabajadores consolida su institucionalidad alrededor de la recuperación de la negociación colectiva por rama articulando la presión social, demandas en el poder judicial y establece acuerdos de largo plazo.</p> <p>El gremio de los empresarios consolida su institucionalidad en la oposición a la negociación por rama privilegiando la disputa judicial pero luego con flexibilidad acepta establecer acuerdos y los sostiene en el tiempo.</p> <p>El Estado interviene con amplia autonomía para desregular las relaciones laborales en un momento, y luego para restablecer la negociación por rama.</p>	<p>Análisis descriptivo de la información cuantitativa sobre principales indicadores socio-económicos de la industria de la construcción tomada de la base de datos de la OIT, INEI, BCR y MTPE en el periodo comprendido entre 1992 y 2015.</p> <p>Análisis histórico de las acciones y discursos de los actores de las relaciones laborales en la industria de la construcción tomadas de las fuentes periodísticas como el diario El Comercio, Diario UNO, Caretas, La República y Gestión. Asimismo se han realizado once (11) entrevistas a dirigentes sindicales, empresariales, exfuncionarios gubernamentales y expertos laborales.</p>	<p>En el periodo de 1992 y 2015 se han desarrollado diferentes acciones y estrategias por parte de los actores de las relaciones laborales que pueden configurar etapas específicas en donde se identifica un modelo de relaciones laborales democrático en la industria de la construcción.</p> <p>Las dos etapas principales son A.- el periodo 2001-2004 cuando se registra el restablecimiento de la negociación colectiva por rama en la industria de la construcción en el 2004. B.- el periodo 2011-2015 en donde se define la elaboración conjunta de una "agenda del sector construcción" por parte de empresarios y trabajadores que sirve como marco para desarrollar acciones conjuntas frente a problemas comunes como la violencia.</p>	<p>Se recomienda que los actores institucionales consoliden capacidades de organización, comunicación y elaboración de propuestas; para desarrollar y enriquecer los mecanismos de diálogo y concertación que se han construido a lo largo del periodo descrito.</p> <p>Se recomienda realizar estudios que permitan registrar y analizar los cambios en la negociación colectiva por rama en la industria de la construcción.</p>

	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	METODOLOGIA	CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
CAP 3. MARCO ESPECÍFICO	¿Existe un modelo de relaciones laborales democrático en la industria de la construcción que es diferente al modelo restrictivo en el Perú entre 1992 y 2015?	Determinar si existe un modelo de relaciones laborales democrático en la industria de la construcción que es diferente al modelo predominante en el Perú entre 1992 y 2015.	A partir de la definición establecida por Villavicencio (2012), acerca del “modelo de relaciones laborales democrático” se constata su vigencia en la industria de la construcción a partir de los cambios que han operado en dicho sector entre 1992 y 2015 en el Perú.	<p>Análisis descriptivo de los convenios colectivos de rama en la industria de la construcción entre 1992 y 2015 recopilados de la base de datos del MTPE, identificando los principales cambios en etapa de solución, remuneraciones y condiciones de trabajo.</p> <p>Análisis de las decisiones estratégicas tomadas por el Estado a través del MTPE, gremio de empresarios y el gremio de trabajadores a lo largo del periodo estudiado.</p> <p>Análisis cualitativo de los principales acuerdos alcanzados en el proceso de elaboración de la agenda sectorial entre el gremio de trabajadores y el gremio de empresarios de la industria de la construcción. Así como de la “Agenda del Sector construcción” elaborada en 2014 a partir de las declaraciones oficiales y entrevistas a los actores de la industria de la construcción entre 1992 y 2015.</p>	<p>Se establecen cuatro “decisiones estratégicas” de los actores que van a definir el modelo de relaciones laborales democrático.</p> <p>Las decisiones estratégicas son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1-La decisión de CAPECO de negociando por rama en 1994 y 1995 a pesar de que el marco legal le permitía evitarlo. 2-La decisión de la FTCCP durante 1996 y 2000 de no aceptar convenios colectivos a nivel de obra incluso en los lugares donde pudieran obtenerse resultados positivos 3-La decisión del Estado a través del MTPE, de incidir en los actores para que restablezcan el trato directo en la negociación del 2004. 4-La decisión de la FTCCP y CAPECO de enfrentar juntos al problema de la violencia en la industria de la construcción desde 2011. <p>A partir de las decisiones estratégicas señaladas se confirma la existencia de un modelo de Relaciones Laborales “democrático” en la industria de la construcción que tiene las siguientes características:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Permite el reconocimiento de los actores como portadores de intereses diferenciados. De esta manera, se establece un marco de relaciones laborales basado en la confianza, el intercambio de información, decisiones de largo plazo y la búsqueda de respuestas comunes. -Asimismo, otorga a la autonomía colectiva el carácter de fuente preferente en la regulación de las relaciones laborales. Lo cual significa, el predominio de la Negociación colectiva por rama como principal mecanismo de concertación y de integración mediante remuneraciones, pero con capacidad para mantener la productividad y eficiencia del sistema. -El Estado asume un rol promotor y garante real de los acuerdos establecidos y la legislación laboral. 	Se recomienda un mayor estudio de las relaciones laborales en la industria de la construcción para identificar las condiciones que hacen posible su réplica en otros sectores económicos.

Anexo 5 Matriz de recolección de información

Tema	Autores	Preguntas	Dirigentes sindicales de construcción	Empresarios de construcción	Autoridades del Estado	Dirigentes sindicales	Expertos laborales
Capítulo 2: Actores en la industria de la construcción							
1.1. Situación de la industria de la construcción en Perú	(Adamson y Pollington, 2012; Aliaga Sánchez, 1982; Bernuy Alvarez, 2013; Bosch y Philips, 2002; INEI, 2010; MTPE, 2014; Razak Bin Ibrahim et al., 2010)	¿Cómo son las relaciones entre los empresarios y el Ministerio de Vivienda?					
		¿Qué cambios ha registrado a su juicio la industria de la construcción?					
		¿Quiénes son los actores principales entre las empresas de construcción?					
		¿Qué problemas estructurales tiene la industria de construcción en el Perú?					
1.2. Los empresarios	(Aguirre y Lo Vuolo, 2013; Durand, 1982, 1990, 1999; Svalund, 2015)	¿Qué características tiene el gremio de los empresarios?					
		¿Qué sectores podemos identificar en su interior?					
		¿Cómo se ha producido la presencia de empresas extranjeras?					
		¿Cómo han cambiado las condiciones de trabajo en la industria de la construcción?					
		¿Ha cambiado la posición de CAPECO frente a la NCR?					
1.3. Los trabajadores	(Huber, 1980; Maloney y McFillen, 1995; Pink, Tutt y Dainty, 2013; Svalund y Kervinen, 2013)	¿Qué características tiene el gremio de trabajadores?					
		¿Es un sector muy politizado?					
		¿Cómo percibe a los liderazgos sindicales?					
1.4. El Estado: Ministerio de Trabajo y Promoción del	(Berliner, Greenleaf, Lake y Noveck, 2015; Carrière, Haworth y Roddick, 1989; Fairbrother y Rainnie, 2006; Howell, 2007;	¿Y entre el Ministerio y los gobiernos regionales?					
		¿Cuál es el rol del Ministerio de Trabajo?					

Empleo	Schneider, 2015)	¿Qué cambios ha registrado el Ministerio en los últimos años?					
		¿Qué mecanismos formales o informales tiene el MTPE para fortalecer las relaciones laborales?					
		¿Cuál era la percepción desde el MTPE de los problemas sindicales en construcción?					
		¿Cuál era la percepción acerca de los empresarios?					
		¿Cómo afecto la violencia a las relaciones laborales?					
		¿Qué diferencias encuentra en los diferentes gobiernos con respecto a la problemática de construcción?					
		A su juicio ¿qué factores hicieron posible la negociación colectiva por rama en la industria de la construcción?					
		A su juicio, ¿qué factores pueden debilitar o impedir la negociación colectiva por rama en la industria de la construcción?					
Capítulo 3: El proceso de cambio en las Relaciones laborales en la industria de la construcción entre 1992 y 2015							
1.1. El modelo de relaciones laborales en el Perú	(Arciniega, 1996; Chaplin, 1969; Clauwaert y Schömann, 2012; Cremers, 2005; Gamero, 2015; Ivanoff y Diekman, 1989; Jha, 2016; Morais Olmedo y Rosas Labandera, 2011)	¿Actualmente, la NCR es más sencilla que a inicios de la década?					
		¿Qué diferencias encuentra en los diferentes gobiernos con respecto a las relaciones con el sector de construcción?					
1.2. El periodo de 1992-1996: los inicios de la reforma laboral	(Boza Pró, 1990; Campos Torres, 2009; Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas, 1992; TUO Relaciones Colectivas de Trabajo, 2003)	¿Qué aliados sociales o políticos fueron importantes antes del 2000? ¿Y después?					
		¿Cómo ha cambiado la FTCCP desde el 2000 a la fecha?					
		¿Cuál fue la reacción de CAPECO frente a la reforma laboral?					
		¿Cuál fue la reacción de la FTCCP ante la reforma laboral del 92?					

		¿Cómo se implementó la reforma laboral desde el MTPE?					
1.3. El periodo de 1997-2000: Conflictos alrededor de la Negociación Colectiva por Rama (NCR)	(Campos Torres, 2009; Marsh, 1986; Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas, 1992; TUO Relaciones Colectivas de Trabajo, 2003)	En 1996 el Ministerio decide no abrir la negociación por rama, ¿cómo fue la estrategia para enfrentar esa situación?					
		¿Qué acciones realizó la FTCCP frente a la negativa de NCR?					
		¿Cómo entendía Capeco que debían ser las RRLL sin NCR?					
		¿Se mantuvo algún espacio o mecanismo de diálogo en ese periodo?					
		¿Qué rol cumplió el MTPE en ésta coyuntura?					
1.4. El periodo de 2001-2004: Relaciones laborales y transición democrática	(Coffey, 2010; Undehill, 2002; Yisa, Ndekugri y Ambrose, 1996)	¿Cuál fue el rol del ministerio a inicios del 2000 (gestión de Neves)?					
		¿El poder judicial cómo se desempeñó en el proceso de recuperar la NCR?					
		¿Cómo logro persuadir al empresariado de volver a la NCR?					
		¿Qué espacios de diálogo existían entonces?					
1.5. El periodo de 2004-2009: Crecimiento del sector y trato directo	(Cremers, 2016b; Drouin, Khalfan y Maqsood, 2012; MTPE, 2007; Sveikauskas, Rowe, Mildemberger, Price y Young, 2016; Thiel, 2012)	¿Cómo eran las primeras NCR en trato directo?					
		¿Qué temas era más difícil de acordar?					
		¿Qué rol cumplía el MTPE en ese periodo?					
		¿El crecimiento económico era un factor fundamental para la NCR?					
		¿Qué aspectos le interesaban discutir y no se logró introducir en la NCR?					
1.6. El periodo de 2010-2015: Violencia y agenda sectorial	(Bowen, Edwards y Cattell, 2012; Emuze, 2017; Gunduz y Önder, 2013; Hinze, Hirakawa y Benjamin, 1989; Lau y Rowlinson, 2010; Ngai y Huilin, 2010; van den Heuvel, 2005)	¿Ha cambiado la posición de CAPECO sobre la violencia en obras? ¿Cómo?					
		¿Por qué el Estado se demora tanto en responder frente a la violencia?					
		¿Cómo explica el surgimiento de las mafias en construcción?					
		¿Hay etapas en el desarrollo de la violencia en construcción?					

Anexo 6 Consentimientos informados

