

13. Lo esencial es invisible a los ojos: precariedad y conflictos laborales durante la pandemia peruana

OMAR MANKY, CARLOS MEJÍA Y SERGIO SARAVIA

Introducción

En septiembre de 2020, se instaló en la Plaza de la Bandera, ubicada en Pueblo Libre, el monumento «A la Primera Línea». Adelante están tres personas: un policía, un militar y un médico. Ellos protegen a una familia compuesta por un obrero, su esposa y un bebé. Inaugurada por los entonces presidentes del Ejecutivo y Legislativo, de la obra llama la atención la exclusión de mujeres en la primera línea. Tampoco aparece personal encargado de la limpieza de la ciudad ni de los hospitales, o quienes aseguraron la alimentación de millones de peruanos en medio de la tragedia más grande de nuestra historia. Se trata de una obra que, más que reflejar lo ocurrido hasta entonces, seguía la larga tradición peruana de imaginar a quienes tienen armas como los salvadores de la nación.

Esto no es sorpresa. Miles de personas realizando trabajos esenciales fueron invisibilizadas durante la pandemia: era la continuidad de varias décadas de dejadez. De hecho, a estas alturas resulta obvio decir que, junto a cambios en la vida cotidiana, la pandemia no se explica sin varias dinámicas sociales que la precedían y que, de hecho, terminó reproduciendo (Vergara, 2020). Aunque no siempre reconocidos, no eran novedad hechos como que el sistema de salud pública tenía serias deficiencias de recursos y gestión. Tampoco que, en una sociedad en la que la productividad laboral es baja y en la que el sustento de muchas familias depende de salir a la calle, una política radical de cuarentena estaba destinada al fracaso si no era acompañada por apoyos económicos masivos (Taylor, 2021). Respecto del mundo laboral, bastaba leer diarios para comprender que en el Perú, para cientos de ciudadanos, trabajar significa arriesgar sus vidas; sea por la indiferencia de empleadores que los encierran en lugares peligrosos, o porque no cuentan con equipos mínimos que eviten accidentes, contaminaciones o la adquisición de enfermedades permanentes (Manky, 2019).

En este artículo, reflexionamos sobre cómo la pandemia reveló dos caras del mundo de los trabajadores peruanos. Por un lado, dio cuenta de la irrelevancia que muchos trabajadores tenían para el Estado y los empleadores. Toda crisis permite saber cuánto se valora la presencia y cercanía de otras personas, por lo que la tormenta desencadenada por la COVID-19 permite observar cómo se asume y valora el acto de trabajar en el Perú, particularmente en el caso de quienes desempeñaron tareas «esenciales». Por otro lado, en este contexto fue posible mirar no solo estructuras definiendo comportamientos, sino intentos por cambiar dinámicas clave del mundo social. Pensamos aquí en acciones de trabajadores y trabajadoras que buscaron mostrar su importancia exigiendo mejores protecciones sanitarias y sociales. Si lo esencial parecía invisible a los ojos, también debemos notar que existe constantemente una lucha, desde el mundo social, por tornarse visible y destacar la relevancia de ciertos actores (Chun, 2009).

Para desarrollar estos argumentos, el artículo está dividido en cuatro secciones. La primera desarrolla un marco analítico sobre qué es trabajar, proponiendo una mirada sociológica, interesada en los múltiples factores que definen el valor del trabajo. Tras ello, se discute la metodología utilizada para mapear estos elementos en la experiencia peruana reciente. La tercera sección discute nuestros hallazgos, observando tanto cómo se estructura el trabajo esencial, cuanto la forma en que grupos específicos politizan sus demandas, tratando de reformular los criterios sobre «lo esencial» y los derechos vinculados a ello. Por último, ofrecemos algunas conclusiones acerca de los retos que esto implica para la definición de políticas de mediano plazo, así como sobre qué nos enseña en términos académicos esta reflexión.

Una mirada a la acción de «trabajar»

En la vida cotidiana y en disciplinas como la economía o el derecho, el trabajo suele entenderse como una acción técnica o un acto vinculado a derechos que necesitan regularse. Aunque útiles, estos enfoques asumen al trabajo como algo dado. Por el contrario, la mirada sociológica problematiza este hecho. Cuestiones sobre (a) qué es y qué no es trabajo; (b) los criterios que definen algunos trabajos como fundamentales; o (c) qué hace a algunas personas merecedoras de mayores o menores remuneraciones, son fundamentalmente sociales (Tilly & Tilly, 1998), y determinadas por su capacidad de ser o no productivas desde un punto de vista capitalista (Farris, 2017).

En efecto, hay acciones que, dependiendo del contexto social, pueden o no ser consideradas «dignas» de ser trabajo. Un ejemplo de ello sería el desarrollo de actividades deportivas o artísticas que, en el marco de intereses económicos y políticos específicos, pueden profesionalizarse y desarrollar líneas de carrera o no. Este hecho, visto desde una perspectiva histórica, resulta sorprendente: ciertas actividades se transforman de pasatiempos a ocupaciones remuneradas, como ha ocurrido recientemente con la industria de los videojuegos. Dependiendo de las valoraciones que la sociedad tenga sobre estas

acciones y de la capacidad que tengan diferentes actores para definir el valor y cómo se repartirían posibles ganancias de este, algunos actos acabarían siendo trabajos dignos de ser regulados, defendidos y respetados por la sociedad.

En el contexto de la pandemia, ciertos trabajos fueron etiquetados como «esenciales», lo que implicó la necesidad de que siguieran desarrollándose de forma presencial. La incertidumbre y el riesgo que suponía dicha presencialidad fue compensada, en algunos casos, con beneficios económicos como bonos, o de manera simbólica, con monumentos y palabras de aliento. A inicios de 2020, cuando la pandemia azotaba grandes metrópolis como Nueva York o Madrid, miles de personas comenzaron a aplaudir al personal «en la primera línea». Desde el encierro en sus hogares, se trataba de agradecer a quienes estaban en hospitales desbordados, arriesgando sus vidas frente a una enfermedad desconocida. Esto pasó también en algunos barrios de Lima durante las primeras semanas de la cuarentena: cientos de familias aplaudían y gritaban frases de apoyo, animando a quienes ponían en riesgo sus vidas fuera de casa.

¿A quiénes aplaudían? La respuesta no es obvia, incluso frente a una generalidad como «la primera línea». Seguramente en ella estarían los y las profesionales de la salud. Pero ¿y los policías?, ¿y quienes se dedicaron a recoger la basura de calles y hospitales?, ¿y los trabajadores agrícolas y mineros? La respuesta, por lo dicho líneas arriba, es «depende»: qué es un trabajo esencial obedece no solo a criterios técnicos, sino políticos. Por supuesto, existen trabajos que en determinadas coyunturas son fundamentales: frente a una enfermedad nueva, esta sería la situación de médicos y enfermeros. Pero ¿entrarían a este grupo pediatras u oftalmólogos, o solamente quienes trabajan en unidades de cuidados intensivos? Esto es todavía más complicado si ampliamos la mirada. Por ejemplo, en el caso de los trabajadores en minas, fueron considerados esenciales no por las vidas que salvaban, sino porque continuaban la producción de un sector vital para la economía. Para algunos de sus dirigentes, la categoría de «esencial» no era evidente, y se pudo haber parado la producción para proteger sus vidas. Para el Ministerio de Economía y Finanzas y algunas empresas mineras, lo crucial era seguir laborando.

De este modo, en la definición sobre la «esencialidad» de un trabajo se ponen en juego relaciones de poder. Por ejemplo, en el caso de los trabajadores de *delivery* vía aplicativos, sus servicios podrían ser considerados clave para quienes viven en zonas donde el reparto llega (y pueden costearlo). Pero, para otras personas, sin refrigeradoras y yendo al mercado cada día, es más discutible. Lo «esencial» depende de quienes tienen la capacidad de definirlo, empezando por el Estado, que da valor oficial a ciertas prácticas y no otras. Solo desde acá puede entenderse que, para finales de 2021, ya estaban en las calles trabajando empleados de casinos o cines, pero no maestros de escuela primaria.

Estas definiciones y valoraciones han sido bien cubiertas para entender al Perú. Carnes (2014) y Schneider (2013), por ejemplo, sugieren que la ley laboral es una en la

que ciertos grupos logran ver sus condiciones laborales defendidas por la legislación. Ellos podrían recurrir (aunque no sin dificultades) al Estado para reclamar protecciones básicas. Esto es lo que ocurre en sectores ubicados en el sector formal de la economía, con contratos de trabajo por tiempo indeterminado y con acceso a los beneficios que asegura el código de trabajo peruano. En cambio, junto a estos sectores –muy pequeños en términos del número de trabajadores– existen grandes segmentos al margen de la ley laboral. Por ejemplo, miles de trabajadoras del hogar y mineros informales y ambulantes. O trabajadores con contratos temporales y precarios para los que los derechos laborales son más excepciones que una regla.

Comprender estas dinámicas requiere una mirada multicausal, capaz de pensar en la debilidad del Estado peruano, históricamente incapaz de generar mecanismos de gestión, control y supervisión sobre su territorio (Dargent, 2021). Pero también es clave inscribir esta problemática en una sociedad que ha privilegiado la exportación de materias primas, con algunos núcleos de su economía bien conectados al exterior y otros dedicados a la pequeña producción mercantil o a ofrecer servicios de baja productividad (Quijano, 1998). Finalmente, debemos tener en cuenta una cultura ciudadana en la que las jerarquías son constantemente reproducidas y defendidas, y en las que el jefe no solamente es jefe sino «patrón», una persona cuyo poder aspira a ir más allá de lo que un contrato formal del trabajo indica (Portocarrero & Sáenz, 2014).

Estos elementos permiten comprender algunos de los efectos de la pandemia y cuarentena en nuestra sociedad. Un estudio de la Organización Internacional del Trabajo de mediados de 2020 encontraba que «la población ocupada registró una fuerte contracción de 39,6% (6,7 millones de personas) en el segundo trimestre de 2020 comparado a similar período de 2019, así como una reducción significativa en la demanda de trabajo y mayor precariedad del empleo» (Gamero & Pérez, 2020, p. 11). De acuerdo con este informe, entre enero y mayo de 2020 el número de empleados en el sector formal se redujo en un 10%. De hecho, la estricta política de cuarentena peruana, que restringió las salidas a la calle a grupos muy específicos, originó que su actividad económica cayera más que otros países de la región (Cepal, 2020, p. 9)⁸⁴.

Estamos, además, frente a una estructura productiva que imposibilitó el trabajo desde casa para millones de personas –en contraste, por ejemplo, con sociedades donde la virtualidad de los trabajos pudo ser asumida con rapidez– y en la que miles de trabajadores tuvieron que buscar otras formas de compensar la pérdida en sus ingresos. Por ejemplo, a través de actividades informales. De acuerdo con el INEI (2021), para mediados de 2021, las cifras de desempleo se habían reducido, pero no las de informalidad: más de 9 millones de personas no contaban con protecciones laborales básicas.

⁸⁴ Lamentablemente, no hay estudios que comparen definiciones de «actividades esenciales». Pero cabe notar que el Perú fue uno de los países que ingresó primero a una cuarentena estricta en la región, y fue uno de los últimos en reactivar al 100% su economía.

En un mercado laboral con estas características, incluso quienes trabajaban en sectores que siguieron operando por ser considerados «esenciales» hubo cambios importantes, por ejemplo, vinculados ya no a la falta de empleo, sino a la aceptación de nuevas tareas y cambios de horarios para no perder sus trabajos. Es el caso de quienes se desempeñaban en labores como el cuidado de niños o ancianos; así como trabajadores mineros; profesionales de la salud; trabajadores portuarios o agricultores. Estas personas no enfrentaron el desempleo, aunque sí el miedo a arriesgar su vida debido a la falta de equipos de protección adecuados, o insatisfacción porque arriesgaban su vida con contratos que ni siquiera ofrecían un seguro de salud para sus familias si enfermaban. Este es el contexto general sobre el que este artículo propone pensar lo «esencial» del trabajo en medio de la pandemia.

Sin embargo, es preciso resaltar que lo dicho antes no ofrece una imagen completa: no solamente estamos frente a víctimas en un momento de crisis. Aunque hay estructuras que determinan el valor del trabajo, también debe verse al último como una institución social en permanente cambio. Aunque las raíces de este cambio son varias, una particularmente relevante es la movilización colectiva (Hyman, 1989). En términos históricos, esto definió la regulación sobre las ocho horas de trabajo, la posibilidad de sindicalizarse o, más recientemente, de incluir cláusulas específicas sobre igualdad de género en el trabajo (Tilly & Tilly, 1998).

En esta línea, un elemento que ha ido emergiendo en las últimas dos décadas ha sido la capacidad de movilización de diferentes sectores de trabajadores y trabajadoras en el país (Manky, 2014). Las relaciones de trabajo, y los derechos y obligaciones que estas incluyen, no vienen dadas de antemano, sino que se ven afectadas por las relaciones de poder entre diferentes actores. Aunque lejos de la capacidad de acción sindical que se tuvo en la década de 1970, sí es posible encontrar sindicatos y federaciones movilizándose para reclamar mejoras en la manera como se organiza y valora su trabajo (Mejía, 2018; Saravia, 2017).

En síntesis, para comprender la forma como miles de personas trabajaron durante la pandemia, es crucial atender tanto las estructuras sobre las que se definió qué trabajos eran esenciales y los efectos que esto tuvo, cuanto la manera como estos trabajadores se movilizaron en torno a demandas específicas. Asumida esta perspectiva, además, sería posible ya no solamente utilizar a la pandemia como momento que ilumina el mundo del trabajo, sino que, siendo sensibles a los actores y sus demandas, es posible imaginar cómo variarían los sentidos sobre este en el corto plazo.

Metodología

Para elaborar nuestro análisis, aquí se desarrolló una aproximación atenta a tres fuentes. Primero, una sistematización de noticias de los diarios más importantes a nivel nacional, así como de informes de organizaciones estatales como la Defensoría del Pueblo o el Congreso de la República. A través de estas fuentes, se hizo un seguimiento ordenado so-

bre las percepciones, denuncias y reclamos por parte de quienes desempeñaban trabajos esenciales. En segundo lugar, se tomó en cuenta la evolución de la legislación respecto de trabajos que se juzgaron esenciales. Esto implicó analizar disputas y decisiones en torno a su definición, así como las condiciones de trabajo y protocolos de protección que tuvieron y su modificación en el tiempo. Finalmente, se recogieron testimonios de trabajadores esenciales, lo que permitió acercarnos a las experiencias que ellos tuvieron durante la emergencia sanitaria.

En términos de los casos analizados, el énfasis se colocó en dos sectores. Por un lado, el de los profesionales de la salud, especialmente aquellos empleados en hospitales. Este es un grupo que, además de tener una relevancia obvia durante un contexto de pandemia, es interesante porque sus gremios han ido reclamando diferentes mejoras en su dinámica laboral durante los últimos 10 años. Esta experiencia fue contrastada con la de los trabajadores mineros. Aunque muy distintos al sector de la salud, ellos también se consideraron vitales para el país, por lo que en varias minas peruanas la producción no se detuvo. Se exploraron, además, experiencias de trabajadores en sectores como manufactura y servicios, para intentar dar una imagen global sobre el mundo de los «trabajadores esenciales» y cómo enfrentaron la pandemia.

Hallazgos

La política de lo esencial

El 15 de marzo de 2020, el Gobierno decretó el estado de emergencia nacional por 15 días. El Decreto Supremo N.º 044-2020 disponía el aislamiento social obligatorio (cuarentena) como primera medida para evitar la propagación del coronavirus. La norma estipulaba la restricción de derechos constitucionales relativos a la libertad reunión y tránsito, incluyendo además una lista detallada de bienes y servicios «esenciales» para asegurar que quienes prestaran servicios en dichos sectores pudieran continuar realizando su trabajo presencialmente.

La norma señalaba un listado de actividades esenciales relacionadas con el «abastecimiento de alimentos, medicinas, así como la continuidad de los servicios de agua, saneamiento, energía eléctrica, gas, combustible, telecomunicaciones, limpieza y recojo de residuos sólidos, servicios funerarios». Además, estaban facultadas de ir a trabajar personas empleadas por entidades financieras, seguros y pensiones, así como por medios de comunicación. Al mismo tiempo, se dejaba abierta la posibilidad de incluir «cualquier otra actividad de naturaleza análoga a las enumeradas en los literales precedentes o que deban realizarse por caso fortuito o fuerza mayor» (PCM, 2020).

Al mismo tiempo, el presidente del Consejo de Ministros anunció que tanto agroexportación como minería paralizarían sus funciones (*La República*, 2020a). Estas declara-

ciones no fueron bien recibidas por los gremios empresariales. María Isabel León, presidenta de la Confiep, declaró que «uno no puede pensar que los campamentos mineros se pueden detener» (*Gestión*, 2020a). Para ella, era necesario «alinear mensajes», buscando que representantes de las empresas mineras sostuviesen una reunión con la ministra de Energía y Minas (*La República*, 2020a).

Como resultado de dicha reunión, la ministra Susana Vilca envió al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) la propuesta para incluir al sector minero dentro de las actividades indispensables. El 17 de marzo, el Ministerio de Economía otorgó conformidad a la propuesta. La inclusión del subsector minero se daba en el marco del Decreto Supremo N.º 044-2020, que indicaba que, por excepción, en los casos de sectores productivos e industriales, el MEF, en coordinación con el sector competente, podría incluir actividades adicionales. En 24 horas, la minería se convertía en una actividad indispensable (un muy buen resumen de este proceso se encuentra en Marañón, 2021). El Minem publicaría un comunicado aclarando que el sector estaba dentro de las actividades exceptuadas de la inmovilización obligatoria con el fin de «garantizar el sostenimiento de operaciones críticas con el personal mínimo indispensable» (Minem, 2020). Para ello, las mineras debían cumplir con el protocolo aprobado por el Ministerio de Salud y prevenir, contener y mitigar el contagio de la COVID-19.

Salvo dicha disposición, sin embargo, los lineamientos para monitorear la seguridad de los trabajadores quedaban en el vacío, a la buena voluntad de los titulares mineros. Martín Vizcarra justificó la continuidad de la actividad minera señalando que «algunas operaciones tienen operación remota y confinada, es decir, no entra ni sale nadie» (Redacción *La República*, 2020). Agregaba que las decisiones que tomaba el Gobierno se daban para beneficio de todos los ciudadanos y no el interés particular de un grupo. Sin embargo, respecto de lo primero, el comunicado del Minem citado antes notaba que «[...] **podrán trasladar hacia la Unidad Minera** el personal indispensable para garantizar el sostenimiento de sus operaciones críticas [...]. Para tal efecto, cada titular minero definirá el personal (propio y de contratistas) mínimo indispensable [...]» (el resaltado es nuestro). En ese sentido, no solo el tema del traslado, de entrada y salida, quedaba definido de manera ambigua, sino que la definición de lo «mínimo indispensable» quedaba a criterio de los empleadores.

Villa y Bebbington (2020) argumentan que esto revela la capacidad de influencia política de un sector con una narrativa legitimada en la última década: la minería es un sector esencial para el crecimiento económico. Incluso en un contexto de crisis sanitaria mundial, se consideró como una actividad indispensable, que acababa estando al mismo nivel de la atención en salud y el suministro de alimentos. Lo esencial se iba construyendo sobre la base de relaciones de poder y reflexiones que iban más allá de lo sanitario.

Algo similar sucedió con las empresas de *delivery* a través de aplicaciones. A finales de abril, el Gobierno había decidido que, dentro de las actividades que se incluirían en

la primera etapa del reinicio de actividades, se encontraría el servicio de restaurantes. Para el caso del *delivery*, señalaron que sería gestionado por los mismos negocios. El 24 de abril, la ministra de la Producción, Rocío Barrios, señalaba que las aplicaciones de reparto no tenían regulación en el país, siéndoles imposible garantizar la seguridad de sus trabajadores (Villar, 2020): «¿Quién nos garantiza el cumplimiento del protocolo [de salud]? ¿A quién sancionamos?», declaraba la ministra (RPP, 2020).

El Decreto Supremo N.º 080-2020-PCM del 2 de mayo aprobaba la reanudación de actividades económicas de manera gradual. Su anexo, que listaba actividades incluidas en la fase 1, incluía «restaurantes y afines autorizados para la entrega a domicilio», y se hacía una especificación: con propia logística del establecimiento y protocolo de seguridad y recojo en local. Ello aseguraba el contrato laboral de los trabajadores de *delivery* (Gestión, 2020b). La decisión del Gobierno de excluir a las empresas de *delivery* vía aplicativos generó un debate sobre las condiciones laborales que estas ofrecían⁸⁵.

A pesar de que el ministro de Comercio Exterior y Turismo, Edgar Vásquez, había señalado que estas empresas no iniciarían operaciones en el corto plazo (Perú 21, 2020), menos de dos semanas después de publicado el Decreto, el gerente general de la empresa Glovo anunciaba que brindarían un seguro privado temporal para los repartidores que requirieran hospitalización en caso de contagiarse con la COVID-19, añadiendo que «Nos hemos sentado con Mincetur (Ministerio de Comercio Exterior y Turismo), Cenfutur (Centro de Formación en Turismo) y con el Ministerio de la Producción para elaborar los protocolos» (El Comercio, 2020a). El 23 de mayo, apenas nueve días después de esta entrevista, se promulgaba la Resolución Ministerial N.º 163-2020-Produce, con el protocolo sanitario de operación ante la COVID-19 del sector producción, que permitía el reingreso de Rappi al mercado peruano (El Comercio, 2020c). Aunque es necesario tener flexibilidad frente a la aparición de un virus nuevo, llama la atención que el debate respecto a las condiciones laborales se redujo a la inclusión de un seguro privado. Más aún, el protocolo no solo incluía lo propuesto por el gerente general de Glovo, sino que, como notó el periodista Jorge Páucar (2020b) –sobre cuyo valioso análisis y reconstrucción de los hechos nos hemos basado aquí–, parecía transcribir textualmente la propuesta de la empresa. Así, en el punto 9.2 se lee: «Además del seguro privado contra COVID-19, **como industria, creemos** que la salud de los Repartidores Independientes es lo más importante, por eso, contaremos con un fondo de asistencia para dar ayuda financiera a quienes se les diagnostique con COVID-19» (el resaltado es nuestro)⁸⁶. En la misma sección de este protocolo, se indica, en una línea similar, que

⁸⁵ Al respecto, un reportaje de Salazar (2021) señala que estas empresas operan a través de un modelo de negocio que saca ventaja de un marco laboral y tributario difuso, por lo que el vínculo con los trabajadores (o repartidores independientes) y sus responsabilidades tributarias con el país no son claras o son inexistentes.

⁸⁶ El documento puede encontrarse en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/729910/Anexo_R.M._N_163-2020-PRODUCE.pdf

«una vez **tengamos** conocimiento de un Repartidor Independiente contagiado, **procederemos a comunicarlo al ente que corresponda, según el protocolo del Gobierno**» (el resaltado es nuestro).

Los casos de minería y *delivery* permiten problematizar el concepto de trabajo esencial. Stevano, Ali y Jamieson (2021) han apuntado que la noción de «esencialidad» es ambigua, no existiendo un consenso en la literatura sobre lo que es un trabajador esencial. Lo «esencial» cambia dependiendo del país y del contexto histórico. Así, lo que es considerado trabajo, actividad o habilidad esencial es negociado políticamente, no existiendo la «esencialidad» en sí misma. Durante la pandemia, los autores encontraron que solo 13 actividades esenciales de un total de 53 son compartidas completamente en común en siete países del norte y sur global. Por ejemplo, Inglaterra no incluyó explícitamente los servicios de limpieza, conserjería o saneamiento como esenciales, mientras que Brasil y Mozambique no incluyeron a los cuidadores (Stevano *et al.*, 2021). Los autores también señalan que en algunos países se definió específicamente qué era un servicio esencial, mientras que en otros se dejó deliberadamente abierta a la interpretación de los actores políticos y económicos.

En esta línea, el caso del Perú contribuye a comprender que lo «esencial» estuvo determinado por una negociación en la que los actores económicos influyeron sobre la decisión estatal. Lo particular del caso peruano es que la esencialidad no respondió a la negociación entre capital y trabajo teniendo al Estado como mediador, sino que prácticamente se dejó fuera de la mesa de negociación a representantes de los trabajadores de estos sectores.

De esta forma, como en otros países, la pandemia develó estructuras de desigualdad que han acentuado la vulnerabilidad de los trabajadores esenciales o de primera línea (Stevano *et al.*, 2021). El Gobierno, de hecho, no logró asegurar condiciones adecuadas que permitieran a los trabajadores continuar su labor sin poner en riesgo sus vidas. Solo en el caso de los médicos, es sintomático que el Perú ocupase en septiembre de 2020 el tercer lugar en médicos fallecidos por COVID-19 en América Latina, tras México y Brasil (CMP, 2020). Aunque, para representantes de la Confiep, el Gobierno pretendía implementar protocolos sanitarios de un país europeo (Redacción *Gestión*, 2020), encontramos la reproducción de condiciones de precariedad en el sector público y debilidad en la fiscalización laboral en el sector privado.

Sobre lo primero, el sistema de salud colapsó como consecuencia de problemas de financiamiento y gestión (Taylor, 2021). De acuerdo con una nota técnica de la OIT, «el gasto público en salud del Perú era 3,2% del PIB, cifra muy lejana a la meta de 6,0% del PIB recomendada por la Organización Panamericana de la Salud (OPS), y por debajo del gasto público en salud promedio de América Latina (3,7% del PIB) y de países OCDE (7%)» (Bárcena & Etienne, 2021; Gamero & Pérez, 2020, p. 23). El Perú contaba con apenas 1656 camas UCI para sus 33 millones de habitantes, de las cuales el 80% estaban en Lima (Schwalb & Seas, 2021).

A la pobre capacidad institucional debemos sumar la precariedad laboral. En 2017, la Autoridad Nacional del Servicio Civil señalaba que la tasa de informalidad laboral en el sector público se ubicaba en un 12%: aproximadamente 160 000 personas sin un contrato laboral (Servir, 2017). Estos trabajadores son contratados a través de la modalidad de locación de servicios, es decir, brindan un servicio específico y temporal sin que esto implique una relación laboral, y, como consecuencia, no tienen derechos ni beneficios laborales. Al respecto, la Defensoría del Pueblo reportó que por lo menos 4100 trabajadores de la salud trabajaban como locadores de servicios sin acceso a seguro médico (Defensoría del Pueblo, 2020a). No es sorprendente que a apenas un mes de iniciada la emergencia sanitaria, comenzaran protestas de trabajadores de la salud. Las protestas en distintos hospitales, en distintas regiones del país, iniciaron un debate público respecto a sus formas de contratación y sus condiciones laborales. Cuando, en noviembre de 2020, un grupo de enfermeras realizaron una protesta en los exteriores de la «Villa Panamericana COVID-19», exigiendo su reposición luego de ser despedidas, se evidenciaba que la precariedad de los trabajadores no se reducía a su condición de locadores de servicios. Incluso los contratados bajo el régimen CAS carecían de protecciones básicas (Redacción Canal N, 2020).

El caso muestra los contrastes entre cómo el Gobierno definió y abordó el trabajo esencial, y lo que resultaba esencial para los trabajadores. Se los llamó héroes y se les agradeció por el sacrificio de poner en riesgo sus vidas, pero la crisis radicalizó la búsqueda por ahorrar costos. Así, por ejemplo, en junio de 2020, el Congreso aprobó la Ley N.º 31039, que permitía el nombramiento automático de personal de salud, lo que fue respondido con la observación de la Ley por parte del Gobierno, y una demanda de inconstitucionalidad sobre ella. Es necesario que exista un debate técnico respecto a la viabilidad de lo propuesto por el Congreso, pero resalta la ausencia de propuestas de cambios estructurales en un contexto en el que ello era crucial. En cambio, los trabajadores de la salud debieron arriesgar sus vidas y, salvo por bonos económicos para quienes trataban directamente con casos de COVID-19, no hubo intentos serios por repensar el sistema de salud. Eran esenciales, pero no para tantos esfuerzos.

Volviendo a los trabajadores mineros y repartidores, estos casos muestran que, a pesar de la definición de sus labores como esenciales, existió una brecha entre protocolos y capacidad de fiscalización. En términos prácticos, el Gobierno dejaba a potestad de las empresas el cumplimiento de la normativa. Una característica también preexistente a la crisis sanitaria, dada la débil capacidad estatal que caracteriza al país. En este contexto, para el 26 de abril de 2020 existían al menos 238 trabajadores mineros contagiados (*Gran Angular*, 2020). Los reclamos sindicales llevaron a que la Defensoría del Pueblo observara que el protocolo establecido para el traslado de los trabajadores no contemplaba la realización de pruebas de descarté (Defensoría del Pueblo, 2020b). Solo a inicios de mayo, el Minem aprobó el protocolo en el que se hizo obligatorio el uso de pruebas de

COVID-19 para personal de alto y mediano riesgo, lo que fue calificado como excesivo por parte de las empresas (De Echave, 2020).

Respuestas desde los trabajadores

La cuarentena estricta impuesta a nivel nacional vino acompañada de cuatro alternativas laborales frente a ella. Por un lado, estuvieron los trabajadores que mantuvieron su actividad laboral de manera presencial. Aquí se encuentran los trabajadores del sector salud y demás sectores «esenciales». Un segundo grupo son los trabajadores que, por sus condiciones de salud, no podían laborar de manera presencial. A ellos se les otorgó una licencia con goce de haber, con cargo a reponer los días no laborados. Una tercera alternativa fue la de la «suspensión perfecta de labores». Se trata de un uso extendido y temporal de una figura jurídica que ya existía en el marco normativo. Mediante este instrumento, la labor se interrumpe, así como la remuneración, pero el vínculo laboral permanecería vigente. Alrededor de esta disposición se ha generado un amplio debate, pues la figura original era entendida como una salida de emergencia ante una situación local y temporal. Finalmente, los empresarios mantienen la potestad de despedir a los trabajadores, ya sea mediante el despido arbitrario o mediante un cese colectivo. Además, los contratos laborales establecidos a plazo determinado pueden no renovarse vencido dicho plazo, por lo que los trabajadores bajo este tipo de vínculo temporal se quedaban sin empleo al culminar el contrato.

En este complejo marco, la agenda laboral antes de la pandemia tenía un fuerte énfasis en la redistribución económica (salarios), más que en las condiciones laborales. De hecho, los convenios colectivos en la última década habían mantenido la tendencia a monetizar los acuerdos: horarios, jornadas, salud y seguridad no se discutían o quedaban regulados por las normas nacionales, enfatizándose en cambio factores salariales o bonos. Un ejemplo de esto es el rol de los «Comités de Seguridad y Salud Laboral» promovidos por la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo. Este tendría que ser un espacio paritario para monitorear y promover la salud laboral. Sin embargo, sindicatos y centrales sindicales no han tenido una política unificada o clara frente a ellos, logrando, en el mejor de los casos, que los representantes laborales en el comité coordinen algunos temas con la organización sindical. En otros, hay desinterés respecto de estos espacios, que podrían haber sido clave para una respuesta desde los lugares de trabajo.

En este contexto, la cuarentena y las medidas que la acompañaron tomaron por sorpresa a las centrales sindicales. Por un lado, la composición generacional de los dirigentes se había venido renovando muy lentamente (Manky, 2014). Por otro, la brecha digital era una constante en centrales sindicales y federaciones nacionales, así como en los sindicatos de empresa, más bien acostumbrados a asambleas presenciales.

De este modo, tras un par de semanas de cuarentena, recién se empezó a emitir comunicados desde la Central General de Trabajadores del Perú (CGTP) y la Central Úni-

ca de Trabajadores (CUT) (Redacción *El Comercio*, 2020). El sindicalismo confederal presentó limitaciones durante 2020 para articular una agenda que enfrentara los efectos laborales y sociales de la pandemia. Tampoco tuvo capacidad para renovar su repertorio de acciones de lucha en el nuevo escenario. En el plano político, su ausencia fue notoria en las movilizaciones de noviembre de 2020. En la práctica, no tuvo mayor incidencia en la resolución de dicha crisis ni en la elección de Francisco Sagasti como presidente de la República (Mejía, 2020b).

En contraste con ello, las federaciones sindicales se volvieron un espacio para articular respuestas a la pandemia. Por ejemplo, la federación textil, la minera, la de construcción civil, la de manufacturas, entre otras, comenzaron a recibir preguntas y emitir respuestas mediante comunicados en sus redes sociales. De acuerdo con nuestras entrevistas, ellas fueron las primeras en establecer reuniones a través de videoconferencias. Parece ilustrativa la estrategia de la Federación Nacional de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú (FNTMMSP). Al no interrumpirse las operaciones mineras, ella cuestionó esta decisión, señalando que la minería no podía considerarse una actividad esencial (IndustriALL, 2020). El creciente número de trabajadores mineros enfermos dio inicio a una campaña de incidencia política y en redes sociales alrededor del tema. La gran minería pronto respondió, creando sistemas de cuarentena que suponían una cuarentena previa a la subida al centro minero, así como otra al retorno del período de trabajo. En entrevistas con trabajadores mineros de grandes empresas, encontramos que un grupo de hoteles en Lima y algunas ciudades del país se utilizaron para alojar a los trabajadores, en varios casos luego de campañas de presión desde sus organizaciones.

Junto a estos reclamos, los sindicatos mineros iniciaron una serie de movilizaciones, aunque de manera poco coordinada entre sí, dependiendo estas de la capacidad de movilización de cada organización, y con poco diálogo a pesar de tener algunas demandas comunes. Así, la Defensoría del Pueblo reportó, entre marzo y junio de 2020, 36 casos de conflictos en este sector (Defensoría del Pueblo, 2020a). Estos conflictos se vieron agravados porque la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) suspendió sus actividades al inicio de la pandemia, por lo que empresarios y sindicatos no disponían de una instancia gubernamental para resolver sus dudas o diferencias. La casilla de correo electrónico que servía como «mesa de partes virtual» en el Ministerio de Trabajo rápidamente colapsó por la cantidad de consultas recibidas.

Esta incapacidad estatal para hacer cumplir sus leyes, o para aclarar si determinadas actividades se ajustaban a ellas, se notó también en un caso que se discutió en prensa, el de una empresa que mantuvo la producción de cerveza amparándose en el ambiguo criterio de la norma que permitía continuar con la producción de «alimentos y bebidas». Su sindicato inició una serie de denuncias mediante el uso de las redes sociales, principalmente Facebook y Twitter. La rapidez de la respuesta tuvo el apoyo de aliados externos como la Federación Belga de Alimentos y Bebidas. Las denuncias, dirigidas a

Sunafil y el Ministerio de Trabajo, a la larga obligaron al restablecimiento de las inspecciones laborales. Frente a ello, la empresa tuvo que detener su producción en las plantas fuera de Lima, aunque, según el sindicato, las plantas en Lima siguieron produciendo (al respecto, véase Páucar, 2020a).

De acuerdo con un dirigente sindical, la empresa anunció que, de paralizar sus líneas de producción, los trabajadores pasarían a «suspensión perfecta de labores», e inició una política de incentivos a quienes siguieran trabajando. Ello funcionó bien en un contexto de aumento del desempleo: los trabajadores querían seguir en la producción. En este contexto, el sindicato se adaptó, orientándose a exigir mejores protocolos de seguridad, servicios de transporte, mascarillas y gel en diferentes puntos de la planta. En este proceso, sin embargo, el secretario general del sindicato fue despedido (Páucar, 2021), lo que incrementó el miedo entre los afiliados frente a mayores despidos en medio de una crisis nacional.

A pesar de estas limitaciones, el caso anterior da cuenta de las capacidades que tuvieron los trabajadores organizados para exigir mejores condiciones laborales. Al respecto, fue llamativa la protesta organizada por el personal de salud para reclamar por mejores implementos de bioseguridad, la realización de pruebas de descarte de COVID-19 y el cambio del régimen laboral (Defensoría del Pueblo, 2020a). Entre el 16 de marzo y el 8 de mayo, la Defensoría del Pueblo registró 50 situaciones de protesta en hospitales de todo el país. Como señala el Reporte Especial 1 de la Defensoría del Pueblo (2020a), la imposibilidad de ir a la huelga o a paralizaciones generales hizo que los profesionales de la salud no solo utilizaran plantones, sino también mensajes a través de redes sociales y videos testimoniales. Para finales de julio de 2020, el número de situaciones de protestas en el sector aumentó a 98, de los cuales 67 habían surgido a partir de junio. Así, por ejemplo, en julio de 2020, durante una visita del presidente Martín Vizcarra, un grupo de médicos protestaron exigiendo mejor infraestructura para poder realizar su trabajo. Además, se reclamó lo que habría sido un acto deliberado por ocultar la crisis: «Ya no hay pacientes en emergencias [...] Los han metido en una carpa a todos [...] No hay médicos, no hay personal que los vea. Están abandonados» (*El Comercio*, 2020b).

Las protestas del personal de salud dan luces sobre dos aspectos. Primero, la incapacidad del Estado por asegurar condiciones de trabajo dignas y seguras para sus propios trabajadores, no solamente antes, sino durante la pandemia. Eran «esenciales» para salvar vidas, pero no lo suficiente como para resolver, incluso en un momento de extrema necesidad, demandas que tenían ya más de una década. Segundo, la persistente fragmentación en la organización de los trabajadores del sector salud. El análisis de los reportes de la Defensoría del Pueblo y de los testimonios recogidos permite observar que la conflictividad se mantuvo en el lugar de trabajo, como hospitales o centros de salud, sin lograr articulaciones entre trabajadores médicos y enfermeras, ni entre profesionales empleados por Essalud y el Minsa. De este modo, a pesar de su carácter «esencial», dos

características del mundo laboral peruano previas a la pandemia, la precariedad contractual y fragmentación entre trabajadores, permanecieron durante 2020 y 2021.

Esto contrasta con lo ocurrido en el caso de los trabajadores de *delivery* vía aplicativos. Estos venían desarrollando diferentes intentos por organizarse, aunque no bajo la forma sindical: Ellos privilegiaban los grupos de WhatsApp para compartir información y prácticas solidarias en caso de accidentes, o cuando transitaban por zonas peligrosas de la ciudad (Suárez, 2021). La temporalidad de la relación laboral y la irregularidad de los ingresos contribuían a que los trabajadores de estas aplicaciones no se interesasen por formas estables de organización laboral. Al mismo tiempo, la ambigüedad normativa acerca del carácter del vínculo laboral suponía un obstáculo para acciones colectivas formales (Dinegro, 2021).

En este marco, cuando estos trabajadores comenzaron a registrar contagios, realizaron algunos «plantones» en las oficinas de las empresas para reclamar por mayor seguridad sanitaria. Estos plantones fueron cubiertos por los medios de prensa (Bautista, 2020; *La República*, 2020b; Páucar, 2020a; Redacción *El Popular*, 2021; Sarmiento, 2020), y el apoyo se hizo expreso en algunas redes sociales, motivando que las empresas de los aplicativos establecieran algunas medidas de apoyo como el Fondo COVID-19. Este cubría los gastos de un trabajador durante 15 días cuando resulta contagiado (Páucar, 2020c).

Así, encontramos que las organizaciones sindicales tuvieron diferentes respuestas durante la pandemia en función de su cercanía y su relación con trabajadores y trabajadoras esenciales. Las más distantes, como las centrales sindicales, tuvieron un desempeño más lento, mientras que las federaciones sindicales se tornaron centros de información y los sindicatos de empresa desarrollaron mayor actividad para atender problemas inmediatos. En los sindicatos de empresa con mayores recursos y legitimidad, se lograron respuestas rápidas y eficaces, con acciones colectivas expresadas en medidas de presión virtual. En cambio, en el caso de los trabajadores en situaciones de mayor precariedad, como los de *delivery*, esto fue mucho más complicado.

Los sindicatos que lograban visibilidad a través de la acción colectiva, las denuncias o la simpatía de las redes sociales, se encontraban en una mejor situación para incidir en las decisiones del MTPE. De esta manera, la discusión sobre la «esencialidad» del empleo y de los trabajadores que desarrollan dichos empleos no se realiza a partir de un debate público ni mediante el intercambio de argumentos relacionados con la lucha contra la pandemia, sino bajo los mismos criterios del período anterior, es decir, a partir de los recursos materiales y simbólicos de los que cada actor dispone en el campo del trabajo.

Conclusiones

En este capítulo hemos argumentado que el «trabajo esencial» no está relacionado con el trabajo en sí mismo ni con lo esencial para los trabajadores, sino que se produce sobre la base de negociaciones de actores con diferentes grados de poder. Cuando, en marzo

de 2020, Martín Vizcarra anunció que las decisiones del Gobierno se tomaban considerando el bienestar de todos los ciudadanos, este «bienestar» era abstracto y terminaba excluyendo, de formas no siempre explícitas, a ciertos grupos. Así, en el caso de los mineros, lo esencial giró en torno a un acuerdo político que privilegió la macroeconomía y la política fiscal por sobre la seguridad de todos los trabajadores mineros (Vila & Bebbington, 2020).

En este contexto, la manera como los trabajadores vivieron sus trabajos durante la pandemia varió dependiendo de su capacidad de organización y la voluntad de los empleadores, más que de políticas públicas que miraran al largo plazo (Manky *et al.*, 2022). En algunos casos, estos decidieron continuar la producción como si no encabezáramos la lista de países con más muertes por millón de personas –incluso cuando no se producían bienes esenciales–, mientras que en otros se dieron protocolos estrictos que buscaban proteger a trabajadores y operaciones. Se reproducía así un elemento que ha caracterizado las relaciones laborales peruanas: su atomización. Un mundo en el que cada actor trata de sacar lo que puede con las fuerzas disponibles. Mientras que los trabajadores sindicalizados en empresas grandes consiguieron rápidas mejoras en sus condiciones de trabajo, aquellos en situación de precariedad –aun cuando formal– quedaron desprotegidos frente a despidos, riesgos de salud en el trabajo o el abuso de sus empleadores.

A pesar de la atomización en el mundo del trabajo peruano, estos últimos ejemplos dan cuenta de lo relevante que resulta la organización de los trabajadores. Si bien la conflictividad se mantuvo al nivel del lugar de trabajo, ahí donde los trabajadores contaban con mecanismos para hacer escuchar su voz, como un sindicato, pudieron asegurar que su salud no dependiera únicamente de la voluntad de sus empleadores. Ante la ausencia de un Estado diligente para velar por la seguridad de los trabajadores, fueron las organizaciones de trabajadores las que defendieron la salud de sus afiliados. Queda preguntarnos, entonces, si cuatro décadas de debilitamiento sindical también nos dejaron desprotegidos ante la COVID-19.

Por otro lado, los casos analizados dan cuenta de la importancia de la autoridad estatal en la definición de los trabajos esenciales y la protección de quienes se dedicaron a estos. Más allá del decreto a través del que se regulaba qué era «esencial», durante 2020 la acción del Estado a través del MTPE operó de manera reactiva, oscilando entre presiones de la opinión pública y la incidencia empresarial. El rol de este espacio se orientaba más a mitigar posibles conflictos que a resolverlos (Mejía, 2020a). La pandemia hizo evidentes las limitaciones de un Estado poco creativo, cuyas respuestas centrales partieron de un marco «prepandemia», que no respondía con celeridad a diferentes denuncias desde los puestos de trabajo.

De esta forma, encontramos que, a pesar de haber tratado de responder a la pandemia con prontitud y fuerza, el Estado peruano tuvo una reacción más bien débil respecto

a la regulación del mundo laboral. Las tensiones internas y la debilidad institucional del MTPE frente al Ministerio de Economía y Finanzas marcaron un camino de negociaciones dentro y fuera del Estado. Aunque inicialmente se presentó un código de actividades esenciales, estas fueron pronto cuestionadas por separado con diferentes gremios, por lo general excluyendo la agenda de las organizaciones de trabajadores en las negociaciones. Esto aplica tanto para el mundo privado cuanto para médicos en hospitales públicos. Junto a ello, la fiscalización laboral, que ya tenía serias limitaciones antes de la pandemia, enfrentó carencia de recursos para hacer cumplir los lineamientos sobre materia de salud. Finalmente, cuando estas dinámicas generaron conflictos laborales, el Estado no solamente fue incapaz de evitarlos o resolverlos oportunamente, sino que terminó reaccionando tarde y apuradamente, como en el caso del paro agrario de finales de 2020 (Oré, 2021).

De este modo, la crisis parece haber hecho visible la fragilidad del arreglo institucional alrededor del empleo en el país. Este capítulo no se centró en aquellos trabajadores despedidos, ni en quienes trabajaron en la informalidad como ambulantes. Habiéndose centrado en los sectores que en principio estarían mejor ubicados para negociar en el lugar de trabajo, llama la atención la emergencia de contratos temporales, horarios extendidos, y pobre infraestructura y equipos para laborar. En este proceso, lo esencial se tornó visible, al menos por algunos meses, en movilizaciones específicas a nivel nacional. Sin embargo, a diferencia de similares protestas laborales en el período prepandemia, esta vez tuvieron mayor exposición en los medios de prensa y empatía en la opinión pública. Esta visibilidad debilitó, al menos parcialmente, el consenso político y social que sostiene precisamente dichas desigualdades.

Queda el reto de que esto no regrese a su anterior condición. Para ello, sin embargo, se requiere de un mayor compromiso por parte de actores empresariales y trabajadores con el diálogo social. Los Comités de Seguridad y Salud Laboral que existen en las empresas son un instrumento que pudo ser eficaz para responder a la crisis sanitaria en los centros laborales, pero fueron rápidamente desplazados por el Estado y los empresarios. Esto nos lleva a señalar que se requiere también un Estado con voluntad y capacidad para generar leyes adecuadas, que aseguren trabajos dignos manteniendo el crecimiento económico. Es, pues, fundamental contar con políticas e instituciones capaces de fiscalizar la normativa laboral, regular las relaciones laborales desde el diálogo social y crear canales de representación e intermediación más efectivos para resolver disputas sobre condiciones de trabajo.

Referencias

- Bárcena, A., & Etienne, C. F. (2021). *Presentación: La prolongación de la crisis sanitaria y su impacto en la salud, la economía y el desarrollo social*. Recuperado de https://www.cepal.org/sites/default/files/presentation/files/211014_version_final_se_pb_cepal-ops.pdf

- Bautista, A. (2020, 17 de diciembre). Arequipa: repartidores de Rappi protestaron por reducción de comisiones y anuncian que no harán pedidos. *HBA Noticias*. <https://www.hbanoticias.pe/2020/12/17/arequipa-repartidores-de-rappi-protestaron-por-reduccion-de-comisiones-y-anuncian-que-no-haran-pedidos/>
- Carnes, M. (2014). *Continuity despite change: The politics of labor regulation in Latin America*. Stanford University Press.
- Cepal. (2020). *Enfrentar los efectos cada vez mayores del COVID-19 para una reactivación con igualdad: nuevas proyecciones*. Informe Especial N.º 5. Ciudad de México: Naciones Unidas.
- Chun, J. (2009). *Organizing at the margins: The symbolic politics of labor in South Korea and the United States*. Cornell University Press.
- CMP. (2020, 4 de septiembre). *El Perú ocupa el tercer lugar en ranking de médicos fallecidos en América Latina a causa del COVID-19*. Colegio Médico del Perú. <https://www.cmp.org.pe/el-peru-ocupa-el-tercer-lugar-en-ranking-de-medicos-fallecidos-en-america-latina-a-causa-del-covid-19/>
- Dargent, E. (2021). *El páramo reformista*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- De Echave, J. (2020). Las presiones de las empresas mineras en tiempos de pandemia en el Perú. En Equipo Ocmal (Ed.). *Conflictos mineros en América Latina, extracción, saqueo y agresión: la minería avanza junto al virus*. Observatorio de Conflictos Mineros de América Latina. <https://www.ocmal.org/wp-content/uploads/2020/10/Conflictividad-minera-y-Covid-2020-1.pdf>
- Defensoría del Pueblo. (2020a). *Prevención y gestión de conflictos sociales en el contexto de la pandemia por el COVID-19*. <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2020/07/Informe-Especial-026-2020-DP-Prevención-y-Gestión-de-conflictos-APCSG.pdf>
- Defensoría del Pueblo. (2020b). Oficio 156-2020-DP. https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2020/04/Oficio-156-2020-DP_Reiterativo-MINEM_COVID-19-.pdf
- Dinegro, A. (2021). *Diagnóstico sobre las condiciones laborales en las plataformas digitales caso Lima-Perú*. Fundación Friedrich Ebert. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/peru/17952.pdf>
- El Comercio*. (2020a, 14 de mayo). Glovo: «Tendremos un seguro privado temporal para repartidores que requieran hospitalización por COVID-19». *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/economia/negocios/glovo-tendremos-un-seguro-privado-temporal-para-repartidores-que-requieran-una-hospitalizacion-por-el-covid-19-noticia/>
- El Comercio*. (2020b, 19 de julio). Martín Vizcarra en Arequipa: personal médico protestó por COVID-19 y abordó a presidente Vizcarra. *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/peru/arequipa-personal-medico-protesto-por-covid-19-y-abordo-a-presidente-vizcarra-nnpp-noticia/>
- El Comercio*. (2020c, 14 de mayo). «Rappi vuelve a operar: ¿está obligada a tomarles pruebas de descartar de COVID-19 a los repartidores?». *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/economia/peru/delivery-lima-coronavirus-peru-rappi-vuelve-a-operar-esta-obligada-a-tomarle-pruebas-de-descarte-de-covid-19-a-los-repartidores-trabajadores-apps-de-delivery-produce-pro-tocolo-sanitario-sunafil-farenet-noticia/>
- Farris, S. R. (2017). *In the name of women's rights: The rise of femonationalism*. Duke University Press.
- Gamero, J., & Pérez, J. (2020). *Impacto de la COVID-19 en el empleo e ingresos laborales*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756474.pdf
- Gestión*. (2020a, 16 de marzo). Confiep: «No se puede pensar que los campamentos mineros van a paralizar durante 15 días». *Gestión*.

- Gestión*. (2020b, 27 de abril). Ministra de Trabajo afirma que repartidores de restaurantes «tienen que contar con un contrato de trabajo». *Gestión*.
- Gran Angular*. (2020, 26 de abril). Más de 200 trabajadores mineros tienen coronavirus en Perú. *Gran Angular*.
- Hyman, R. (1989). *Strikes*. Springer.
- IndustriAll. (2020, 20 de marzo). Gobierno de Perú antepone intereses económicos a los trabajadores mineros. *IndustriAll*. <http://www.industriall-union.org/es/gobierno-de-peru-antepone-intereses-economicos-a-los-trabajadores-mineros>
- INEI. (2021). *Pobreza monetaria al 30.1% de la población del país durante el año 2020*. Nota de prensa N.º 067. Instituto Nacional de Estadística e Informática. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/noticias/np_067_2021.pdf
- Komlosy, A. (2018). *Work: The last 1000 years*. Verso Books.
- La República*. (2020a, 16 de marzo). Zeballos: «Minería y agroexportación también se paralizan durante estado de emergencia». *La República*. <https://larepublica.pe/economia/2020/03/16/estado-de-emergencia-cuarentena-aislamiento-coronavirus-en-peru-zeballos-mineria-y-agro-exportacion-tambien-se-paralizan/>
- La República*. (2020b, 30 de septiembre). Surquillo: más de 50 repartidores de *delivery* dieron positivo a la COVID-19. *La República*. <https://larepublica.pe/sociedad/2020/09/30/surquillo-mas-de-50-repartidores-de-delivery-dieron-positivo-a-la-covid-19-video/>
- Manky, O. (2014). Democracia, crecimiento económico y sindicalismo en el Perú del siglo XXI. Continuidades y rupturas. *Revista Latinoamericana de Estudios de Trabajo*, 19(31), 195-228. <http://alast.info/relet/index.php/relet/article/view/69/47>
- Manky, O. (2019). Marchas e incendios: la política de la heterogeneidad en el mundo laboral peruano. En A. Vergara & F. Portocarrero (Eds.), *Aproximaciones al Perú de hoy desde las ciencias sociales* (pp. 51-69). Universidad del Pacífico.
- Manky, O., Ponce, C., Portocarrero, A., & García Saldívar, A. (2022). *Experiencias y expectativas de los trabajadores en puestos clave durante la pandemia: el caso peruano*.
- Marañón, A. (2021). *El sector minero y la captura del Estado en el Perú durante la pandemia de la COVID-19*. Recuperado de <https://propuestaciudadana.org.pe/wp-content/uploads/2021/02/NIA-Nº-38-El-sector-minero-y-la-captura-del-Estado.pdf>
- Mejía, C. (2018). *El modelo de relaciones laborales en la industria de la construcción del Perú entre 1992 y 2015* (maestría en Relaciones Laborales, Pontificia Universidad Católica del Perú). Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/13001>
- Mejía, C. (2020a). La lógica institucional del Ministerio de Trabajo en la crisis sanitaria. En E. Toche (Ed.), *Perú hoy: A ritmo de pandemia y cuarentena* (pp. 83-100). Desco.
- Mejía, C. (2020b, 19 de noviembre.). Un sindicalismo de cambio. Aportes para el debate en el movimiento sindical. *Bajada a Bases* (blog). <http://www.sindicalistas.net/2020/11/debate2020.html>
- Minem. (2020, 17 de marzo). *Comunicado Minem*. Ministerio de Economía y Finanzas. <http://www.minem.gob.pe/minem/archivos/Comunicado-MINEM.pdf>
- Oré, T. (2021). Notas sobre el movimiento social de trabajadores de la agroexportación en Ica. *La Revista Agraria. Publicación del Centro Peruano de Estudios Sociales (Cepes)*, 192, 9-12.
- Páucar, J. (2020a, 23 de marzo). Dos trabajadores de planta cervecera de Backus están contagiados de COVID-19. *La Mula* (blog). <https://redaccion.lamula.pe/2020/03/23/dos-trabajadores-planta-cervecer-a-backus-estan-contagiados-coronavirus-covid19-ate-lima/jorgepaucar/>

- Páucar, J. (2020b, 24 de mayo). Produce: «Como industria, creemos que la salud de los repartidores independientes es lo más importante». *La Mula*. <https://redaccion.lamula.pe/2020/05/24/produce-como-industria-creemos-que-la-salud-de-los-repartidores-independientes-es-lo-mas-importante/jorgepaucar/>
- Páucar, J. (2020c, June 8). Glovo lamenta «error» y activa protocolo con repartidor con COVID-19. *La Mula*. <https://redaccion.lamula.pe/2020/06/08/glovo-lamenta-error-y-activa-protocolo-con-repartidor-con-covid-19/jorgepaucar/>
- Páucar, J. (2021). Juez absuelve a dirigente sindical: Backus lo había denunciado por supuesta difamación. *La Mula*.
- PCM (Presidencia del Consejo de Ministros). (2020, 18 de marzo). Decreto Supremo N.º 044-2020-PCM, que declara el Estado de Emergencia Nacional, por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID 19 (18 de marzo de 2020). *El Peruano*.
- Perú 21. (2020, 30 de abril). Reparto de comida por *delivery* podrá realizarse a nivel distrital o vecinal en primera etapa. *Perú 21*.
- Portocarrero, G., & Sáenz, M. (2014). *La mentalidad de los empresarios peruanos: una aproximación a su estudio*. Lima: Universidad del Pacífico.
- Quijano, A. (1998). *La economía popular y sus caminos en América Latina*. Mosca Azul Editores.
- Redacción Canal N. (2020, 25 de noviembre). Villa Panamericana COVID-19: enfermeras y técnicos piden su reubicación tras despidos. *Canal N*. <https://canaln.pe/actualidad/villa-panamericana-covid-19-enfermeras-y-tecnicos-piden-reubicacion-despidos-n427995>
- Redacción *El Comercio*. (2020, 13 de abril). CGTP: «Rechazamos las propuestas de la Confiep». *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/economia/peru/coronavirus-peru-cgtp-rechazamos-las-propuestas-de-la-confiep-nndc-noticia/>
- Redacción *El Popular*. (2021, 12 de febrero). Repartidores de Glovo bloquearon la avenida Arequipa en señal de protesta. *El Popular*. <https://elpopular.pe/actualidad-y-policiales/255520-pnp-avenida-arequipa-protesta-repartidores-glovo-bloquearon-avenida-arequipa-senal-protesta>
- Redacción *Gestión*. (2020, 4 de mayo). Presidente de Confiep sobre protocolos de seguridad: «Están llenos de requisitos, parece para un país europeo». *Gestión*. <https://gestion.pe/economia/coronavirus-peru-presidenta-de-confiep-sobre-protocolos-de-seguridad-estan-lleno-de-requisitos-parece-para-un-pais-europeo-covid-19-nndc-noticia/>
- Redacción *La República*. (2020, 21 de marzo). Martín Vizcarra sobre Confiep: «Si hubiera presión, no la aceptaríamos». *La República*. <https://larepublica.pe/politica/2020/03/20/martin-vizcarra-sobre-confiep-si-hubiera-presion-no-la-aceptariamos-coronavirus-mineria/>
- RPP. (2020, 23 de abril). El Ejecutivo apunta a que restaurantes formales puedan operar con *delivery* y recojo en tienda. *RPP*.
- Salazar Vega, E. (2021, 18 de julio). «Millonarias compañías de *delivery* operan en un marco laboral y tributario difuso». *Ojo Público*. <https://ojo-publico.com/derechos-humanos/companias-delivery-operan-un-marco-laboral-y-tributario-difuso>
- Saravia, S. (2017). ¿Nuevas orientaciones en el sindicalismo peruano? En O. Manky (Ed.), *Trabajo y sociedad. Estudios sobre el mundo del trabajo en el Perú* (pp. 244-264). Centro de Investigaciones Sociológicas, Económicas, Políticas y Antropológicas de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Sarmiento, J. (2020, 31 de mayo). Coronavirus en Perú: el que reparte se lleva la peor parte. *La República*. <https://larepublica.pe/economia/2020/05/31/coronavirus-en-peru-el-que-repartese-lleva-la-peor-parte/>
- Schneider, B. R. (2013). *Hierarchical capitalism in Latin America*. Cambridge University Press.
- Schwalb, A., & Seas, C. (2021). The COVID-19 pandemic in Peru: What went wrong? *The American Journal of Tropical Medicine and Hygiene*, 104(4), 1176.
- Servir. (2017). *El reto de la formalidad en el sector público peruano*. <https://storage.servir.gob.pe/archivo/2017/Reto-formalidad-sector-publico-2017.pdf>
- Stevano, S., Ali, R., & Jamieson, M. (2021). Essential for what? A global social reproduction view on the re-organisation of work during the COVID-19 pandemic. *Canadian Journal of Development Studies*, 42(1-2), 178-199. <https://doi.org/10.1080/02255189.2020.1834362>
- Streeck, W. (2010). The sociology of labor markets and trade unions. En N. J. Smelser & R. Swedberg (Eds.). *The handbook of economic sociology*. Princeton University Press.
- Suárez, L. (2021). Precariedad laboral en la era de las plataformas: explorando el mundo del *delivery* en Lima. En O. Manky (Ed.). *Rostros del trabajo* (pp. 81-96). Fondo Editorial de la Universidad del Pacífico.
- Taylor, L. (2021). COVID-19: Why Peru suffers from one of the highest excess death rates in the world. *BMJ*, 372. <https://doi.org/10.1136/bmj.n611>
- Tilly, C., & Tilly, C. (1998). *Work under capitalism*. Westview Press.
- Vergara, A. (2020). La crisis del COVID-19 como Aleph peruano. En R. Rojas & V. Pettina (Eds.). *América Latina: del estallido al COVID*. <https://ciup.up.edu.pe/analisis/la-cri-sis-covid-19-como-aleph-peruano/?fbclid=IwAR38J174k0aMz0UdMSXlWGzMAGY0hE9yLt8a2gqZJ8XPX7S5pdrmvJ-U0ik>
- Vila, G., & Bebbington, A. (2020). Political settlements and the governance of COVID-19: Mining, risk, and territorial control in Peru. *Journal of Latin American Geography*. <https://doi.org/10.1353/lag.0.0135>
- Villar, P. (2020, 18 de abril). Produce: «[El comercio electrónico] es una propuesta que existe, pero todavía está en evaluación». *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/economia/peru/coronavirus-peru-produce-el-comercio-electronico-es-una-propuesta-que-existe-pero-todavia-esta-en-evaluacion-apps-de-delivery-sectores-economicos-reactivacion-rocio-barrios-noticia/>