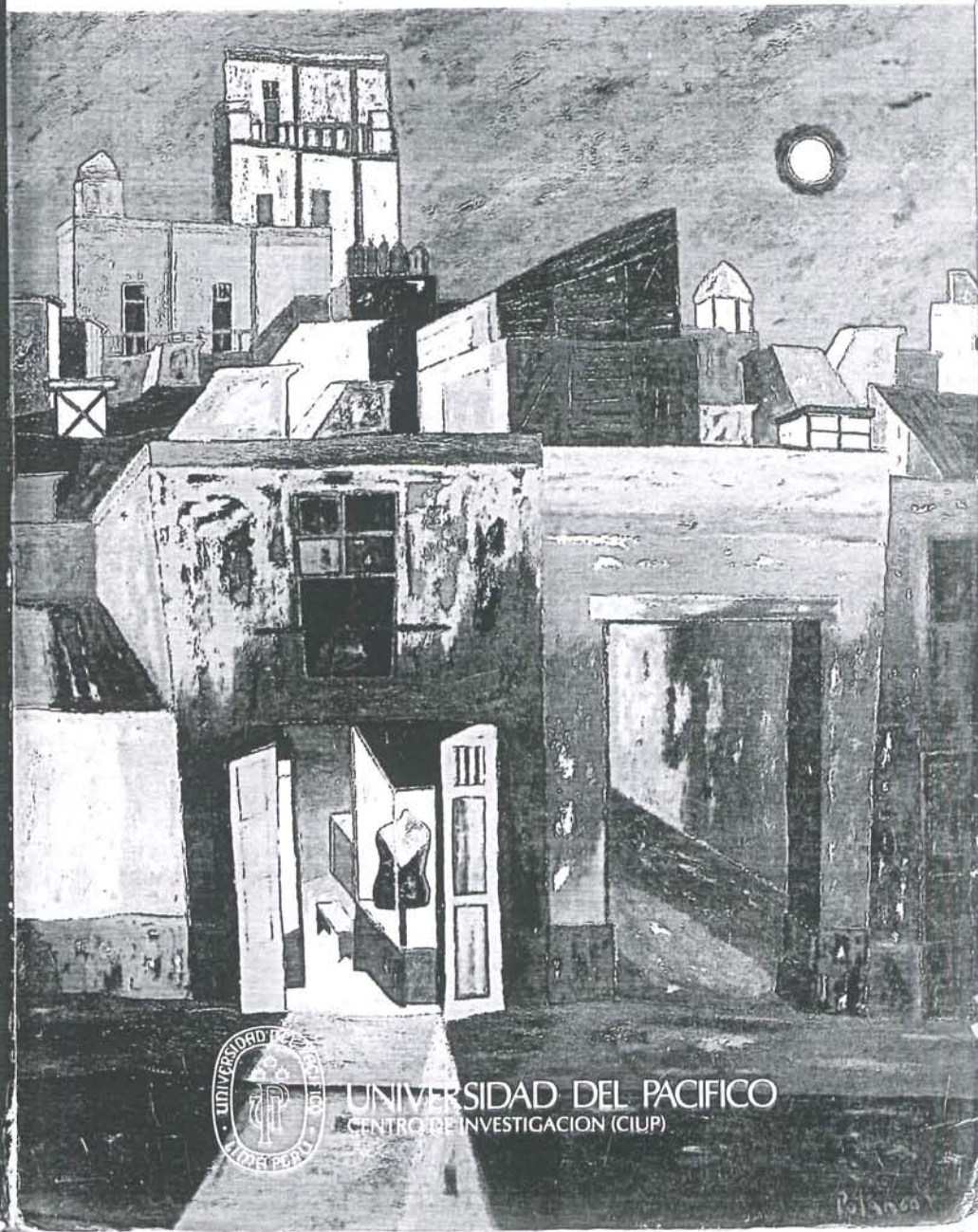


# MUNDOS INTERIORES:

LIMA 1850 - 1950

Aldo Panfichi H. y Felipe Portocarrero S.: *Editores*



UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO  
CENTRO DE INVESTIGACIÓN (CIUP)

# MUNDOS INTERIORES:

Lima 1850-1950

Aldo Panfichi H.  
Felipe Portocarrero S.  
(Editores)



UNIVERSIDAD DEL PACIFICO  
CENTRO DE INVESTIGACION (CIUP)

## ÍNDICE

### *Prólogo, 9*

Felipe Portocarrero S. y Aldo Panfichi H.

### PRIMERA PARTE, 13 ESCENARIOS Y ACTORES

#### *Urbanización temprana de Lima, 1535-1900, 15*

Aldo Panfichi H.

#### *Los italianos en Lima, 43*

Giovanni Bonfiglio

#### *Religión, familia, riqueza y muerte en la élite económica.*

#### *Perú: 1900-1950, 75*

Felipe Portocarrero S.

#### *Malambo, 145*

Luis Tejada R.

#### *Los pobres de la clase media: estilo de vida, consumo e identidad en una ciudad tradicional, 161*

David S. Parker

#### *Los obreros textiles de Lima: redes sociales y organización laboral, 1900-1930, 187*

Cynthia Sanborn

**Los obreros textiles de Lima: redes sociales y  
organización laboral, 1900-1930**

Cynthia Sanborn

**Introducción**

A inicios del siglo XX, los sectores populares de Lima se caracterizaban tanto por su diversidad social y étnica como por la multitud de ocupaciones que ejercían. Desde estos heterogéneos sectores surgió un nuevo actor -el movimiento obrero- cuyas huelgas y movilizaciones cambiarían la historia social y política del Perú. Este trabajo busca entender de cerca a este actor, a través del estudio de un grupo reducido de obreros que tuvo un papel fundamental en el liderazgo del movimiento sindical entre 1900 y 1930: los obreros de las fábricas textiles de Lima<sup>1</sup>.

En la extensa literatura sobre el movimiento sindical peruano, los obreros textiles han sido caracterizados como una vanguardia clasista militante, o como una élite reformista dedicada meramente a sus intereses sectoriales. Estas imágenes contradictorias surgen de memorias sobre sus heroicas huelgas y protestas iniciales, o de juicios de valor sobre su posterior vínculo con el Partido Aprista. Pero, ¿cuánto realmente conocemos sobre estos hombres y mujeres que trabajaron en las fábricas textiles de inicios de siglo? ¿En qué sentido formaron una "élite" entre los trabajadores? ¿Cómo lograron tener un alto nivel de organización y éxito sindical? Y, finalmente, ¿cómo reconciliaron sus intereses individuales y sectoriales con un rol directriz en el movimiento obrero y, eventualmente, con una participación importante en la política nacional?

Para responder a estas preguntas, el trabajo examina las características sociales de estos obreros, sus condiciones de vida y trabajo, y sus relaciones familiares y laborales. Es cierto que los

1. Este artículo es una versión más elaborada de un informe de investigación escrito en 1982, para el proyecto *Lima obrera 1900-1930*. Nuestras fuentes incluyen libros, periódicos y revistas de la época, censos y anuarios estadísticos, actas de sindicatos, e historia oral. En total recopilamos información biográfica de 48 hombres y mujeres quienes trabajaban en las fábricas textiles de Lima (principalmente Vitarte y La Victoria) entre 1900 y 1930.

obreros textiles, al igual que otros trabajadores urbanos, vivían bajo condiciones materiales y laborales muy difíciles. Sin embargo, estos obreros se distinguen de los demás por su mayor cohesión social, su relativa estabilidad laboral y una fuerte tradición de acción colectiva.

Nuestro estudio plantea que estas características son el resultado de mecanismos de reclutamiento y reproducción de la fuerza laboral basados en redes familiares y amicales relativamente cerradas, lo cual dio lugar a una comunidad bastante homogénea y solidaria. En efecto, la mayoría de hombres y mujeres textiles vivieron juntos en barrios obreros cerca de sus lugares de trabajo. De jóvenes estudiaron en los mismos colegios, y luego entraron juntos a trabajar en las fábricas. Se casaron y formaron familias enteras de obreros textiles, trabajando con sus paisanos, parejas e hijos en las mismas empresas, y participando en los mismos clubes sociales y deportivos. En otras palabras, estos obreros compartieron varias esferas de socialización, lo cual produjo un fuerte sentido de identidad común entre ellos.

El estudio señala que estos mecanismos fueron fomentados inicialmente por las mismas empresas, que reclutaban a familias enteras y establecían otras políticas paternalistas en búsqueda de una fuerza laboral estable y leal, que evitara el avance del sindicalismo. Pero también indica que las estrategias familiares de sobrevivencia coincidían con esta política empresarial<sup>2</sup>. En otras palabras, había una dependencia mutua (aunque muy desigual) entre las empresas y las familias obreras, donde estas últimas tenían un activo papel en la interacción con el mercado de trabajo y el sistema fabril.

Aunque las redes familiares y sociales ofrecían cierta estabilidad para el proceso de producción textil, nuestro trabajo muestra que también resultaron ser importantes recursos para la organización y resistencia obrera. Porque la cohesión interna de esta comunidad textil pronto se trasladó al plano sindical, dando lugar a organizaciones y liderazgos capaces de cuestionar tanto la

2. Este concepto de "estrategia familiar" de sobrevivencia se basa en Haraven, Tamara. *Family Time and Industrial Time*. Cambridge: Cambridge University Press, 1982; y Tilly, L.A. y J. Scott. *Women, Work and Family*. New York: Holt, Rinehart and Winston, 1978.

explotación patronal como el paternalismo que lo encubría. Las bases de los primeros sindicatos fueron los mismos clubes deportivos y sociales, y sus dirigentes eran vecinos de barrio y compañeros de trabajo. Combinando tácticas pacíficas con acciones de fuerza, los sindicalistas lograron mejorar las condiciones de trabajo y vida de los hombres y mujeres textiles y aumentar su sentido de autonomía frente al patrón.

En resumen, este trabajo explica cómo un grupo de obreros, trabajando en un contexto paternalista y jerárquico, logró formar una fuerte organización laboral que conquistó las mayores reivindicaciones obreras de la Lima popular de 1900 a 1930. También señala que fue un proceso difícil y lleno de tensiones, donde las redes sociales y la creciente cultura obrera fueron variables importantes.

### I. Características de la población textil

Dos hipótesis frecuentemente se invocan para explicar los orígenes y características del proletariado urbano en el Perú. La primera es que la mayoría de obreros serían migrantes de origen campesino, acostumbrados al paternalismo de la hacienda o a la estratificación tradicional de la comunidad rural. La segunda es que la fuerza laboral fabril estaría constituida básicamente por artesanos "desplazados" de sus actividades por el desarrollo industrial, pero todavía sujetos a una cultura artesanal. Sin embargo, en la población textil de Lima, ambas hipótesis no son exactas.

Entre 1900 y 1930 sólo una minoría de trabajadores limeños laboraban en fábricas o talleres industriales y, de esta minoría, los obreros textiles formaron entre el 3 y el 14 por ciento (o entre 1,450 obreros en 1902 y 4,888 en 1933)<sup>3</sup>. La fábrica textil más grande y moderna fue la Fábrica de Tejidos de Vitarte, que se estableció en 1890 bajo la administración de la empresa norteamericana W.R.

3. Thorp, Rosemary y Geoffrey Bertram. *Perú 1890-1977: crecimiento y políticas en una economía abierta*. Lima: Mosca Azul editores, Fundación Friedrich Ebert y Universidad del Pacífico, 1978. pp. 179-180; y Chaplin, David. *The Peruvian Industrial Labor Force*. Princeton: Princeton University Press, 1967.

Grace & Company en el Valle de Ate, a diez kilómetros del centro de Lima<sup>4</sup>. Otras fábricas importantes, tanto por su peso económico como por la organización de sus obreros, fueron La Victoria (establecida en 1898 por la familia Pardo en el barrio del mismo nombre). El Inca (establecida en 1903 en el Rímac), El Progreso (1901) y Santa Catalina (1889). Mientras buena parte de las fábricas iniciales fueron financiadas con capitales nacionales (o en asociación con empresas extranjeras), a fines de este período las empresas extranjeras -principalmente la Grace y Duncan Fox- controlaban el 80 por ciento de la producción.

Sabemos poco sobre la primera generación de textiles. Según la información existente, Vitarte se inició con menos de 200 obreros, todos hombres jóvenes, viviendo dentro de las instalaciones de la misma fábrica. Es posible que este grupo incluyera algunos obreros de una antigua fábrica trasladada desde el Rímac. En este primer grupo también habían migrantes, que provenían mayormente de pueblos y caseríos de las costas norte y sur cercanas a Lima (Ancash, Huacho, Arequipa e Ica), o del departamento de Junín, la llamada "Puerta de la Sierra". Estos obreros no tenían antecedentes campesinos recientes, sino eran jóvenes provincianos atraídos por las noticias sobre oportunidades de trabajo en las nuevas fábricas, que les hacían llegar parientes o amigos residentes en la capital<sup>5</sup>. En pocos años, sin embargo, la población textil se estableció como tal. Una vez que la primera generación ingresó a trabajar en la fábrica, la mayoría echó raíces permanentemente. Después ingresaron familiares y amigos, por lo que en las siguientes generaciones disminuye notablemente el número de migrantes. Rápidamente la población textil creó su propia red de reclutamiento, la cual se mantuvo relativamente cerrada. De esta manera se repetían los mismos patrones laborales entre padres e hijos. En otras palabras:

4. Según el dirigente textil Demetrio Flores, ya en 1871, el gobierno peruano dio facilidades para trasladar una antigua fábrica desde Abajo el Puente en Rímac hacia el valle de Ate, pero sólo en 1890 esta fábrica se abrió bajo la administración de la Grace. Ver Flores Gonzalez, Demetrio. *Medio siglo de vida sindical en Vitarte*. Lima: Imprenta EETSA, 1961.

5. La mayoría de obreros sobre los cuales tenemos información y que ingresaron a trabajar antes de 1910, provenía de estas provincias. Entre los que entraron después de 1910, el mayor número había nacido en Lima, particularmente en los barrios populares del Rímac y La Victoria.

padre o madre textil, hijos textiles. En el caso que el padre no fuera obrero textil con toda seguridad lo era un familiar o "compadre"<sup>6</sup>. Esto fue particularmente cierto en Vitarte, ya que en 1902 la Grace empezó a construir viviendas en las afueras de la fábrica, además de colegio, botica e iglesia. De allí en adelante Vitarte se consolida como un pueblo obrero. Un patrón semejante existió en casi todas las fábricas textiles de Lima<sup>7</sup>.

Entre los años 1890 y 1930, el número de artesanos convertidos en obreros textiles tampoco parece haber sido un fenómeno significativo. Para la mayoría de estos obreros, el trabajo en la fábrica textil fue su primer trabajo estable. La mayoría empezó a trabajar a muy temprana edad, los hombres entre nueve y quince años y las mujeres alrededor de los quince. Y este empleo también fue, para muchos, su único o principal trabajo durante toda la vida<sup>8</sup>. La formación de redes sociales y familiares no fue exclusiva del sector textil. De hecho, el mercado de trabajo en Lima a inicios del siglo estaba fuertemente segmentado, no sólo por clase sino también por sexo y raza, y esta estructura generalmente se reproducía a través de redes de relaciones personales<sup>9</sup>. Pero

6. La mayoría de obreros entrevistados en este estudio tenía padres y hermanos trabajando en las mismas fábricas. Por ejemplo, el dirigente textil Julio Portocarrero ingresó a trabajar en la fábrica llamado por su hermana, quien ya era obrera de Vitarte. Ver Portocarrero, Julio. *Sindicalismo peruano: primera etapa, 1911-1930*. Lima: Editorial Gráfica Labor, 1987, p. 21; y entrevistas personales 1981-1982. Asimismo, el obrero y destacado futbolista Ernesto Heredia tenía ocho hermanos trabajando en Vitarte, mientras Roberto Alzamora tenía seis hermanos en diferentes fábricas textiles. Entrevistas personales, 1981.

7. Una excepción parcial fue la fábrica Santa Catalina, fundada en 1889 por italianos quienes empleaban inmigrantes italianos recién llegados al Perú. Pero estos inmigrantes luego traerían también a sus familiares, formando redes sociales semejantes a los demás obreros peruanos. Sobre los italianos en Lima ver el trabajo de Giovanni Bonfiglio en esta misma edición.

8. De una muestra de cuarenta obreros textiles hombres de CUVISA entre 1900 y 1930, casi todos permanecieron en la misma fábrica entre 55 y 70 años: es decir, toda su vida laboral. Ninguno de los hombres entrevistados por esta autora salió de la rama textil de manera voluntaria.

9. Ver Miller, Laura. "La mujer obrera en Lima, 1900-1930", y Stokes, Susan. "Etnicidad y clase social: los afro-peruanos de Lima", en Miller, Laura.

mientras estos mecanismos básicamente reproducían la pobreza de sus miembros, la "red textil" tenía características particulares que, combinadas, brindaron a estos obreros ciertas ventajas para mejorar su situación. Entre ellas, ser una red mixta de mujeres y hombres de varias generaciones, como también la homogeneidad étnica y la cerrada estructura familiar y social que la caracterizaba.

Las mujeres representaban entre el 25 y 30 por ciento de la población económicamente activa de Lima entre los años 1900 y 1930; estaban concentradas en los sectores de servicios, y tenían los peores ingresos y condiciones dentro del mercado laboral. En la industria textil, la mujer formaba entre 15 y 60 por ciento de la fuerza laboral de este período. En Vitarte, las mujeres aparecieron entre los años 1907 y 1910, cuando se comienza a construir viviendas alrededor de la fábrica, y había mujeres en las otras fábricas desde sus inicios. En 1912, formaban cerca del 20 por ciento de los trabajadores de Vitarte y, en 1918, alcanzaron a ser el 40 por ciento.

Por otro lado, el empleo de niños fue un factor generalizado en las industrias limeñas, y las fábricas textiles no fueron una excepción. En 1910 se estima que el 80 por ciento de los obreros en Vitarte eran menores de edad. En La Victoria, antes de 1920, la mitad de la población obrera estaba formada por mujeres y niños, y en El Inca, en 1918, existían 60 menores entre los obreros, algunos de hasta 8 años de edad.

Los trabajadores textiles en su mayoría fueron mestizos y costeños. Tanto en Vitarte como en las otras fábricas habían muy pocos trabajadores de raza negra o indígena. Como los mecanismos de incorporación al trabajo se desarrollaban a través de redes de parientes y amigos, era difícil para quien no pertenecía al grupo penetrar en esta red relativamente cerrada de empleo. Además, ciertos prejuicios étnicos parecen haber tenido un impacto en el comportamiento cotidiano de los textiles como en otros sectores de la Lima obrera. En efecto, nuestras entrevistas revelan que además de la diferenciación por raza, existían prejuicios entre limeños y provincianos, que se expresaban en estereotipos sociales ampliamente difundidos<sup>10</sup>. Estos prejuicios se reflejaban en la estructura

Susan Stokes, Katherine Roberts y José A. Llorens, *Lima obrera 1900-1930*, tomo II, Lima: Ediciones El Virrey, 1987.

10. Ver el trabajo de Patricia Oliart en esta misma edición.

del empleo urbano, en donde las ocupaciones de menor consideración social -como basureros y vendedores ambulantes- eran propias de personas de raza indígena o asiática, mientras que en ocupaciones como obreros industriales predominaban limeños y mestizos. Sin embargo, para los gerentes y administradores de las empresas -mayormente blancos y extranjeros- las diferencias étnicas entre los trabajadores no tenían mayor importancia. Para ellos todos los trabajadores eran "cholos", mientras ellos eran considerados "gringos"<sup>11</sup>.

Los lazos familiares, la socialización temprana y también los prejuicios sobre otros dieron al obrero textil cierta dirección e identidad colectiva que no gozaron todos los sectores de Lima obrera. Pero, ¿cómo explicar el origen y permanencia de estas características?

## **II. La estabilidad textil: políticas empresariales, estructura productiva y condiciones de trabajo**

En un mercado de trabajo segmentado y frágil, la relativa estabilidad de los textiles les daba un gran prestigio entre los demás trabajadores. Esta condición surgía tanto del propio proceso productivo que incentivaba la permanencia y la especialización, como del deseo de los empresarios de contar con una fuerza de trabajo dócil y leal. Pero, irónicamente, de estas mismas condiciones surgió una comunidad obrera fuerte y cohesionada, con una creciente autonomía y capacidad de negociación frente a los intereses empresariales.

La estrategia de la gerencia textil se caracterizaba por la combinación de políticas paternalistas y represivas, en un esfuerzo por mantener una fuerza laboral productiva y dependiente, y frenar el desarrollo del sindicalismo radical. Las prácticas más notables fueron el reclutamiento de familias enteras, y el dar prioridad en los nuevos puestos a familiares y amigos referidos por los propios obreros. Además, algunas fábricas ofrecían vivienda y comida para

11. "Si olvidamos el nombre del gerente" nos dijo el obrero Ernesto Heredia, "decíamos 'allí viene el gringo', y ellos decían 'allí viene el cholo'". Entrevista personal. 1982.

sus obreros, educación inicial para sus hijos y actividades sociales y deportivas para todos.

Estas prácticas tenían fines múltiples. Con las mujeres y niños, los gerentes tenían una fuerza laboral más barata y supuestamente más dócil. Con la construcción de viviendas cerca a las fábricas y la preparación de comidas en ellas, se podría mantener mayor puntualidad y productividad. Y con familias enteras ligadas a la fábrica se podría tener mayor disciplina en el trabajo, ya que la dependencia económica de estas familias ayudaría a frenar los conflictos laborales.

El paternalismo gerencial fue más extremo en Vitarte, donde el gerente William Smith (1895-1923) estableció una cuna y un colegio de primaria dentro de la misma fábrica, y llevó a los hijos de los obreros a su casa los domingos para almorzar y jugar. La empresa Grace ejerció un gran poder en Vitarte, un pueblo creado por las necesidades de la fábrica y que no contaba con otras fuentes de trabajo cercanas. Aquí, la fábrica esencialmente reclutaba su propia fuerza de trabajo, y se quedaba con ella por generaciones.

Lo mismo sucedía en otras fábricas textiles. De los obreros entrevistados en varias fábricas, sólo uno dijo que respondió a un aviso de empleo. Todos los demás consiguieron el empleo a través de parientes, amigos o vecinos. En otro ejemplo, un folleto publicitario de la fábrica La Victoria muestra, en 1927, al obrero Leonardo Raborg recibiendo un premio por ser

"uno de los más antiguos operarios de la fábrica (...) rodeado de sus hijos que trabajan también en la fábrica, y de sus 15 nietos que seguramente también se vincularán en el porvenir de la negociación"<sup>12</sup>.

La práctica de reclutar trabajadores mediante parientes y amigos era también una estrategia de los propios obreros. Si bien en un inicio Vitarte aceptaba a todo joven que se presentara a la puerta, con la construcción de viviendas se iban estableciendo familias a su alrededor, y estas mismas familias se preocupaban de asegurar que amigos y parientes llenaran las vacantes que se iban

12. *La fiesta de Navidad en la Fábrica de Tejidos "La Victoria"*, Lima: Sanmartí y Cía., 1927, p. 1.

presentando. Los maestros de la fábrica también apoyaban esta práctica porque la recomendación de un obrero conocido les daba más confianza y también control sobre el personal.

En la fábrica, la misma naturaleza del proceso productivo también incentivaba la permanencia y cohesión de los obreros. Las fábricas de tejidos de algodón de las primeras décadas del siglo XX tenían sistemas de producción y organización de personal muy similares<sup>13</sup>. Por lo general, se dividían en cinco grandes secciones: (1) las desmotadoras; (2) la filatura; (3) los telares; (4) la tintorería y otros procesos de acabado; y (5) una sección de mecánica, para el mantenimiento de la maquinaria. Además, cada fábrica tenía una variedad de empleados de supervisión y servicios.

El sistema productivo era muy reglamentado. Con un ritmo rápido y continuo, y un sistema de ejes y corrientes que controlaba las máquinas en forma conjunta, un obrero no podía parar sin perjudicar a todo el proceso. En un primer momento, el algodón era limpiado y des-motado, y luego la fibra era cardada y preparada para la filatura. Aquí se utilizaban máquinas grandes -las desmotadoras y los llamados "diablos" (máquinas de cardar)- las cuales generalmente eran manejadas por hombres. La filatura comprendía varias operaciones, ya que el algodón debía ser torcido antes de ser hilado. Este proceso requería un alto consumo de mano de obra, por lo que muchas mujeres y jóvenes trabajaban en ello. Luego, el hilo era engomado, los telares enhebrados, y la tela tejida. La tarea de enhebrar requería alto consumo de mano de obra, además de mucho cuidado y paciencia, y también tenía una alta concentración de mujeres. El engomado, por otro lado, requería más fuerza física y fue generalmente hecho por hombres.

El tejido mismo era hecho por hombres, mujeres, y niños; cada uno manejaba entre 2 y 4 telares. Cuando la tela estaba tejida, había que medirla y chequear las fallas, y en esta etapa la cantidad y calidad de producción de los tejedores estaba evaluada. Finalmente, la tela se blanqueaba o teñía (tarea más especializada de este proceso).

13. Este resumen del proceso textil se basa en Pareja, Piedad. *Anarquismo y sindicalismo en el Perú*, Lima: Ediciones Rikchay, 1978, p. 26; y en nuestras entrevistas con obreros textiles.



La complejidad y la reglamentación del proceso productivo ofrecían a los obreros posibilidades de movilidad dentro de las fábricas. El obrero que ingresaba a la fábrica a los nueve o diez años de edad pasaba primero por un proceso de aprendizaje al lado de un operario, que podía durar, de acuerdo con sus habilidades, entre algunos meses y dos años. Luego, cuando una máquina se desocupaba -a veces la del padre o la de algún pariente-, el ayudante podía pasar a ella y convertirse en operario. Los más hábiles, además, podían cambiar de sección a través de los años, asumiendo mayores responsabilidades. Los cambios, inicialmente, eran prerrogativa del gerente pero con el auge del sindicalismo surge el criterio de antigüedad.

Sin embargo, las oportunidades de movilidad dentro del trabajo textil estaban diferenciadas por sexo, y no superaban las barreras de clase. La mayoría de obreros estaba concentrada en tejidos (41 por ciento en Vitarte), seguido por filatura<sup>14</sup>. La mayoría de mujeres también trabajaba en estas secciones, como tejedoras y devanadoras; que eran considerados los trabajos más tediosos y menos calificados. Los niños estaban empleados como ayudantes en todas las secciones, aunque también habían niños operando sus propios telares. Los hombres adultos ocupaban trabajos en todas las secciones de la fábrica, aunque aquellos que requieran mayor fuerza física, o mayor destreza y calificación técnica, estaban ocupados casi exclusivamente por ellos. Todos los maestros y supervisores eran hombres.

También las oportunidades de promoción de los hombres ocurrían principalmente dentro de las ocupaciones de obreros y rara vez llegaban a los trabajos calificados. Sólo unos pocos llegaban a ser maestros de sección, encargados de supervisar a los operarios. Más allá del maestro de sección había un maestro

14. Ver Mavila, Consuelo. "Aspecto económico de las familias de los obreros textiles de Vitarte", en *Servicio Social*, Lima: año III, No. 3, diciembre de 1945. Según este estudio, los mayores ingresos promedio fueron recibidos por los maestros de sección, seguidos por los prensadores, pasadores de lisos (hombres), mecánicos, hilanderos, capataces, tintoreros, urdidores y "diablos". Ingresos menores fueron recibidos por los devanadores hombres, los tejedores hombres, el guardián, la cocinera y, finalmente, las devanadoras, tejedoras mujeres y ayudantes.

general, quien solamente en el caso de Vitarte -según nuestros entrevistados- fue un exoperario. Generalmente eran hombres directamente nombrados por la administración. Luego estaba el director técnico, por lo general un extranjero contratado por la empresa, quien era además el brazo derecho del gerente, muchas veces otro extranjero o un miembro de la clase alta peruana<sup>15</sup>.

Las fábricas pagaban a sus obreros con un sistema a destajo, incentivando de esta manera una mayor productividad. En cada sección había una tarifa por unidad y una escala de gratificaciones por determinadas cantidades de trabajo realizado. En principio, las tarifas estaban ligadas al nivel de calificación que requería cada tarea. Los maestros recibían salarios mensuales o una combinación de salarios diarios más una comisión sobre la producción de los obreros bajo su cargo.

Con este sistema, entre los años 1900 y 1930, las mujeres tenían ingresos promedio notablemente inferiores a los de los hombres. Esto se debe a su concentración en tejidos y en otros puestos de menor remuneración, y a su exclusión de los puestos de mayor calificación. Pero aun dentro de secciones mixtas, donde no habían tarifas diferenciadas por sexo, las mujeres recibían ingresos promedio menores a los de sus compañeros. Hay dos factores que influyeron en esto. Primero, en algunos casos, las tejedoras trabajaban menos telares que los hombres<sup>16</sup>. Segundo, debido a sus responsabilidades familiares, las mujeres obreras tenían un ciclo laboral más corto, permaneciendo menos años en la fábrica y adquiriendo, entonces, menos experiencia, en un contexto donde esta última y la antigüedad eran claves para la ganancia.

En cuanto a los niños de ambos sexos, sus ingresos eran los más bajos de todos, ya que trabajaban mayormente como ayudantes de los obreros mayores. Trabajaban el mismo horario

15. La compañía Grace trajo personal administrativo de los Estados Unidos o Inglaterra, mientras que en Santa Catalina había personal italiano.

16. En la fábrica El Progreso, a las mujeres se les asignaban dos telares y a los hombres cuatro. En Vitarte, mujeres y hombres manejaban cuatro telares. "Y cuando faltaba un vecino" nos decía la tejedora Catalina García. "¡trabajábamos las ocho máquinas a la vez, corriendo!". En Vitarte, los pasadores eran mayormente hombres, según nuestras entrevistas, mientras que en La Victoria eran mujeres e hilanderos.

que los operarios y contribuían hasta con la mitad de la producción de la máquina. De hecho, las tarifas relativamente altas en estas secciones incluían el pago de los ayudantes. Sin embargo, no siempre se les pagaba el monto establecido, sino más bien ocasionales "propinas"<sup>17</sup>.

Los obreros cuentan que en los primeros años las tarifas de pago eran bastante arbitrarias, dependiendo no tanto de una escala de producción sino de la buena o mala fe de la administración<sup>18</sup>. Sin embargo, lo notable es que la existencia de tarifas y oportunidades desiguales fue generalmente aceptada por todos, tanto hombres como mujeres, y no fue causal de mayor conflicto. Varias razones lo explican. Primero, las diferencias se basaban formalmente en el mérito y esfuerzo personal y, a través de los años y los logros del sindicalismo, este criterio se fue fortaleciendo, aunque siempre dentro de las limitaciones de sexo y clase citadas. Segundo, porque las desigualdades entre los hombres, mujeres, y niños estaban subordinadas a una noción de ingreso familiar, compartida por la empresa y los mismos obreros. Con familias numerosas y una pobreza generalizada, el ingreso de la mujer casada -e hijos- se percibía como contribución complementaria al ingreso familiar. Más que cuestionar dicha situación, las obreras desarrollaron una estrategia de defensa mutua en torno al tamaño de la bolsa familiar. Veremos luego su impacto en las relaciones laborales y la organización sindical.

Finalmente, a pesar de las diferencias de ingreso y *status*, los obreros textiles tenían un sentido de identidad como grupo muy fuerte. De hecho, ellos se creían los mejores pagados entre los trabajadores de Lima. Esto no era tan cierto. La mayoría de los puestos en las fábricas textiles no requería mayor calificación, y el salario promedio de un operario no era tan diferente de los

17. En la fábrica El Inca, en 1913, los obreros se quejaban que de sus 2 a 4 soles diarios, un sol era para pagar al ayudante. "La huelga de los operarios de la fábrica de tejidos Inca Cotton Mill", en *La Prensa*. Lima: 5 de junio de 1913.

18. "El sistema de pago es tan complicado que, la verdad, está enteramente entregado a la buena fe de los administradores (...). Y en cuanto a las medidas para apreciar este trabajo se ha comprobado que son defectuosas, siempre en daño del obrero". Reclamo citado en *La Prensa*, *ibid.*, p. 1.

operarios de otras fábricas o de otros sectores como panaderos, ferroviarios y portuarios<sup>19</sup>.

Sin embargo, la combinación de mayor estabilidad y movilidad dentro del sector, y otras condiciones adicionales al salario ayudan a entender por qué la situación relativa del textil era percibida como mejor. Los panaderos, por ejemplo, parecen haber trabajado más horas y con más turnos nocturnos. Los ferroviarios también tenían jornadas extendidas, mientras que los portuarios trabajaban según desembarcaran las naves al puerto. Panaderos y portuarios también tenían organizaciones laborales militantes, por lo que sus ingresos también reflejaban concesiones patronales frente a las demandas obreras.

Otras condiciones de trabajo y vida de los textiles -como horario, sanidad, vivienda y alimentación- tampoco fueron mucho mejores que en el resto de la Lima obrera, pero sí fueron mejorando con la organización sindical. Las fábricas de tejidos de las primeras décadas del siglo XX eran los centros de trabajo más modernos del Perú, con maquinaria importada, energía y luz eléctrica, y un complejo sistema de producción. Para el joven recién llegado a la fábrica, el sitio era impresionante, con varios "lujos" que en ese entonces no se gozaban en las viviendas populares. Esto incluía comidas durante la jornada, y en los casos de Vitarte y La Victoria se construyeron, además, viviendas; el valor de las cuales se fue descontando del salario de los obreros.

Sin embargo, trabajando día tras día en largas jornadas, de pie y con poco descanso, la impresión inicial se iba diluyendo. Otros factores, entonces, llamaban la atención, como el ruido que a toda hora producían las máquinas y el pésimo estado higiénico de las fábricas. Estas fábricas situadas junto al río Rímac, en los barrios

19. Por ejemplo, en 1911, un trabajador de una fábrica de galletas ganaba entre 2 y 4 soles diarios. En una fábrica de calzado, el obrero ganaba entre 1.5 y 4 soles diarios, mientras que en fábricas de tejidos de algodón el promedio era de 1.8 a 3 soles. Cifras más completas para el período 1918-1919 señalan que trabajadores hombres en las industrias de galletas, fósforos y tejidos podían ganar entre 2 y 5 soles, mientras en calzado y sombrería los ingresos podían ser entre 8 y 9 soles. Ver Pareja, *op.cit.*: Hunt, Shane. "Evolución de los salarios reales en el Perú, 1900-1940", en *Economía*, vol. III, Lima: PUCP, junio 1980; y Blanchard, Peter. *The Origins of the Peruvian Labor Movement*. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press, 1982.

más pobres de la ciudad, eran edificios fríos y húmedos. El obrero textil, entonces, tenía una doble agenda respecto a su trabajo: luchar para mantenerlo, pero también para mejorarlo.

El horario de trabajo textil era muy largo. Hombres, mujeres y niños trabajaban en Vitarte más de dieciséis horas: de las 6:30 de la mañana hasta las 10:00 de la noche con tres comidas rápidas (de media hora cada una). El tiempo era estrictamente controlado, y todos aquellos que se paraban o dejaban su sitio eran multados<sup>20</sup>. Una de las principales reivindicaciones de los obreros fue la reducción de la jornada de trabajo, sin pérdidas en la producción y en el salario, cosa que se logró en los dramáticos paros generales de 1911 y 1918.

Además del cansancio por la jornada, los obreros sufrían una serie de riesgos físicos y ambientales producto del mismo proceso productivo y del estado sanitario de las fábricas. Las máquinas estaban en filas con muy poco espacio entre ellas, y había muy poca luz y ventilación en los salones. Tal vez el aspecto más saltante de este ambiente fue el ruido constante y estruendoso de telares y otras máquinas, lo cual hacía difícil la concentración de los obreros para evitar fallas y accidentes de trabajo. Luego, el desmote del algodón dispersaba polvos y pedazos de algodón que hacían más difícil ver y respirar, y que al entrar diariamente a la nariz, boca y pulmones de los obreros producían agudos dolores de cabeza, bronquitis y otras enfermedades. Además, en salones cerrados, la combinación de los productos químicos utilizados en la preparación

20. En 1918, Elvira García y García hizo un informe sobre las condiciones del trabajo femenino en varias fábricas y talleres de Lima. En una fábrica textil ella observó lo siguiente: "(...) encontramos un cuadro, que para la primera contemplación era lo más simpático: centenares de mujeres, jóvenes casi todas, atendían las mil combinaciones de las máquinas con una seguridad tan experta, que parecía hubieran nacido viendo ese trabajo. Una cosa nos llamó la atención, y era que en ninguna parte habían sillas y ni siquiera una mala banca. Cuando preguntamos (...) se nos dijo que era absolutamente prohibido sentarse. Cuando alguna se había permitido llevar un cajoncito, para descansar unos pocos minutos, se presentaba inmediatamente el vigilante respectivo, y de una gran patada hacía volar el mismo asiento, que no era lícito considerar allí". Reproducido en Manzanilla, José Matías, *La reglamentación del trabajo de la mujer y el niño y el descanso obligatorio. Discursos parlamentarios de José Matías Manzanilla*. Lima: Imprenta Gil S.A., 1940.

del hilo, los lubricantes de las máquinas y el sudor de los trabajadores, emitían fuertes olores y aumentaba el riesgo de enfermedad.

Finalmente, en la fábrica de Vitarte y otras ubicadas al lado del río Rímac, la abundancia de zancudos y la ausencia de agua potable producían paludismo (malaria) y otras epidemias entre los obreros. De hecho, todos nuestros entrevistados habían sufrido de paludismo en algún momento de su vida, o perdieron algún pariente o amigo a causa de él<sup>21</sup>. Entonces, en estos años, los reclamos y paulatinos logros de agua potable, mejores condiciones sanitarias y atención médica fueron también fundamentales.

Resumiendo, no obstante que los textiles tenían salarios promedio y condiciones de vida parecidos a la mayoría de trabajadores de la ciudad, existían otros factores que hacían que el trabajo industrial, y especialmente el textil, fuese considerado como "más decente" que otros. La relativa estabilidad laboral así como el hecho de que la jornada de trabajo tenía un horario fijo, eran consideraciones muy importantes. Las modernas instalaciones de las fábricas, y una serie de beneficios complementarios eran también factores altamente apreciados. Entonces, dado el gran poder de las empresas textiles, y lo relativamente atractivo que podía ser el trabajo textil, ¿cómo se explica la capacidad de organización y lucha de estos obreros? Para responder esto hay que prestar atención a las relaciones cotidianas que se establecían dentro y alrededor de la fábrica.

### III. Relaciones laborales

En la mayoría de centros de trabajo de la época reinaban relaciones laborales paternalistas o abiertamente de explotación, con énfasis en salidas individuales y fuerte competencia entre los trabajadores por acceder a escasos beneficios. La organización laboral fue difícil, debido a la dispersión de los centros de trabajo y

21. La alta incidencia de mortalidad por tuberculosis y paludismo en estos establecimientos industriales se puede observar en los *Anales de inspección de la Municipalidad de Lima*, Lima: 1902; en "Saneamiento de Vitarte", en *Boletín Municipal de 1911*, publicado el 20 de mayo de 1928, p. 4258; y en Manzanilla, José Matías, *op. cit.*

a la competencia y diversidad de los obreros mismos. Por ejemplo, en 1913, cuando los anarquistas comenzaron a organizar a los zapateros, sólo veinte de ellos trabajaban juntos en la única fábrica de calzado que existía, mientras que más de trescientos estaban dispersos en pequeños talleres o casas de vecindad. Lo mismo ocurría con sastres, costureras y obreros de construcción civil<sup>22</sup>.

En el sector textil la situación era distinta. No obstante el trabajo a destajo, máquinas individuales y desigualdades de oportunidades entre los obreros, la atmósfera de la fábrica no era dominada por el individualismo y la división. Al contrario, había un fuerte sentimiento de solidaridad entre los obreros, tanto dentro como fuera de la fábrica. Por supuesto que había conflictos personales y divisiones políticas. Pero a la hora del trabajo o al presentar un reclamo sindical, los lazos entre los obreros textiles eran más fuertes que otras consideraciones. Como hemos visto, esta cohesión tiene sus raíces en los orígenes mismos de los obreros, la vida en común en los barrios y colegios, las características del proceso de producción y los esfuerzos de las empresas de fomentar una "gran familia" de su fuerza laboral. A estos factores habría que agregar el rol de las relaciones laborales y del sindicalismo en producir un mayor grado de unidad entre los obreros.

#### *Género y relaciones familiares*

Es importante subrayar que las relaciones entre hombres y mujeres textiles fueron funcionales a la necesidad de cohesión de los trabajadores y no al revés, como era en otros sectores de la Lima obrera. Las mujeres textiles sufrían varios tipos de discriminación y tenían menos recursos que los hombres para defender sus derechos. Sus salarios eran menores, los puestos mejor pagados estaban cerrados para ellas, y sufrían de chantaje sexual, despidos arbitrarios por embarazo y no contaban con beneficios de maternidad. Además, a lo largo de los años veinte, el potencial para conflictos internos se había agudizado por el incremento del número de mujeres en las fábricas, en puestos donde predominaban los hombres.

Sin embargo, por más duras que fuesen estas condiciones, las obreras textiles eran conscientes de que este trabajo les daba mayores oportunidades que otros sectores tradicionalmente "femeninos", como la cocina, el planchado y labores domésticas en casas ajenas. Además, la identidad familiar y obrera de la mayoría de estas mujeres predominaba sobre su identidad de sexo, algo lógico dada la extrema pobreza y las desigualdades sociales de Lima en esta época. De hecho, las estrategias de sobrevivencia familiares predominaban sobre los derechos e intereses de cada uno de sus miembros -mujeres, hombres e hijos-. Los tratos diferenciados a mujeres y niños estaban definidos desde antes de ingresar a la fábrica por la autoridad paternalista, por las desigualdades en el hogar y las enseñanzas del colegio. Las fábricas básicamente aprovechaban esta situación.

Más allá de las familias individuales, también hay que subrayar la importancia de las relaciones sociales entre los obreros en la vida del trabajo. Relaciones extendidas que llevaron a que la frase "éramos como familia" fuese muy común entre nuestros entrevistados<sup>23</sup>. La socialización de los niños con el trabajo de la fábrica comenzó antes de ingresar a trabajar en ella. La experiencia de sus padres y vecinos, y la cercanía de sus hogares a la fábrica, significó poca separación entre el mundo de la niñez y el mundo del trabajo. De hecho, para los jóvenes, entrar a la fábrica significaba el primer paso hacia la adultez. Aunque seguían viviendo con sus padres y contribuyendo al ingreso familiar, el trabajo les daba cierto margen de independencia -algún ingreso propio, y permiso para juntarse con otros jóvenes y jugar fútbol después del trabajo, o asistir a ocasionales actividades sociales-. La experiencia de socialización entre pares de ambos sexos fue especialmente importante para las mujeres jóvenes, experiencia que las diferenciaba de familiares o vecinas que se quedaron en casa, como otras mujeres obreras. Si bien seguían sujetas a una doble jornada -en la fábrica y luego en sus casas- el trabajo textil significó, por lo menos, un escape parcial al mundo del hogar. También fue una alternativa al servicio

23. Observaciones semejantes se encuentran en otras fábricas y comunidades textiles de diferentes países. Ver Haraven, Tamara, *op. cit.*, pp. 73-74.

22. Stokes, Susan, *op. cit.*, p. 200.

doméstico o a otras tareas por el estilo, además de la capacitación técnica y la socialización que ello implicaba.

Las gerencias intentaron utilizar a las mujeres para romper la actividad sindical. Desde el primer Paro General de 1911 se abrieron oficinas en Lima para reclutar mujeres "amarillas" y, frente a la militancia sindical, en los años veinte, las empresas aumentaron el número de mujeres obreras con la intención de "pacificar" su fuerza laboral. Sin embargo, por lo general, las mujeres textiles se plegaron al movimiento sindical. Aunque raras veces accedieron a cargos directivos, debido a su doble jornada y también a los prejuicios reinantes entre los dirigentes hombres, su participación en distintos niveles fue esencial para el surgimiento de las organizaciones sindicales y el éxito de huelgas y protestas. Algunas, como Esther del Solar en Vitarte, formaron parte de los comités de lucha que circulaban por Lima durante los paros, fomentando la causa obrera y la participación femenina en ella. Otras preparaban ollas comunes, cuidaban a los hijos de los demás, y se enfrentaron a los "amarillos" y a las fuerzas de represión<sup>24</sup>.

Mientras en otros sectores obreros los hombres se organizaron para resistir la entrada de mujeres a sus oficios, en el sector textil la combinación de hombres y mujeres trabajando juntos desde el principio, y con fuertes lazos sociales y familiares, llevó a una mayor solidaridad y trato más igualitario entre ellos. Por ejemplo, en 1905, los obreros de la fábrica El Progreso se organizaron para reclamar por qué a las mujeres no se les dio un aumento de sueldo proporcional al de los hombres<sup>25</sup>. Y la exitosa lucha para conquistar

24. Portocarrero destaca la labor de las mujeres en los comités de huelga, agrupando a las demás trabajadoras y animándolas para que se queden en las asambleas. Portocarrero, Julio, *op. cit.*, pp. 40, 49-50. Según la tejedora Catalina García, pocas obreras tenían tiempo para participar en las reuniones sindicales regulares, pero todas se plegaron a los reclamos y huelgas, y "cuando paralizaba la fábrica, las mujeres que tenían hijos iban a trabajar en las chacras alrededor de la fábrica, y los hombres cocinaban para la olla común". Entrevista personal. 1982.

25. "A las tejedoras, abusando sin duda de su condición, no se les ha dado el 5% que por ley les pertenece, porque si bien éstas trabajan en dos y no en cuatro máquinas, como los tejedores, justo es que se les dé el indicado 5%. Este procedimiento, Señor Gerente, es el que más lamentamos en verdad, porque no es de razón que obreras cumplidas, y que a más dan una

la jornada laboral de ocho horas en el Perú en 1918, liderada en buena parte por dirigentes textiles, es quizás el ejemplo más notable de esta solidaridad obrera.

Desde 1904 el senador civilista José Matías Manzanilla venía proponiendo una legislación que reforme las condiciones laborales del país, que incluía la reducción de extensas jornadas de trabajo, reglamentación de las huelgas, y ciertas medidas de protección para mujeres y niños<sup>26</sup>. Más de una década después, la feminista Elvira García y García escribió un dramático informe sobre las condiciones laborales en las fábricas y talleres de Lima, que incluía a Vitarte y que recomendó semejantes reformas, especialmente las limitaciones sobre el trabajo de mujeres y niños<sup>27</sup>. Como resultado, el entonces Presidente de la República y empresario textil José Pardo promulgó en 1918 la Ley No. 2851, sobre el Trabajo de Mujeres y Niños. Pero en vez de apaciguar las demandas obreras, esta ley fue el factor detonante del Paro General que conquistó la jornada laboral de ocho horas en todo el país.

El movimiento comenzó porque esta ley no reconocía el papel de las mujeres y los niños en la producción global. El proyecto estableció la jornada laboral de ocho horas sólo para ellos. Pero como mujeres y menores eran parte esencial del proceso productivo, la reducción de su jornada iba a resultar en menos producción y una rebaja de ingresos para todos. De hecho, algunos empresarios comenzaron a despedir mujeres anticipándose a la promulgación de la ley. La reacción de los obreros, sin embargo, no fue apoyar la exclusión de sus compañeras, sino irse a la huelga para exigir la jornada de ocho horas para todos<sup>28</sup>. Lamentablemente, esta solidaridad no perduró en décadas posteriores. En los años cincuenta y sesenta, los empresarios y los dirigentes sindicales iban a coincidir en percibir el ingreso de más mujeres como una

producción conveniente a sus esfuerzos, se les mire con menosprecio", en *La Prensa*, Lima: 29 de diciembre de 1905.

26. Ver Cotler, Julio, *Clases, Estado y nación en el Perú*, Lima: IEP, 1978, pp. 164-165.

27. En Manzanilla, José Matías, *op. cit.*, (ver nota 20).

28. La lucha para las ocho horas está ampliamente descrita por historiadores. Ver Martínez de la Torre, Ricardo, *El movimiento obrero peruano, 1918-1919*. Lima: Editorial Cronos; y Sulmont, Denis, *El movimiento obrero en el Perú, 1900-1956*. Lima: PUCP, 1975.

amenaza a los privilegios ya establecidos en el sector. Con estos cambios, el rol de la mujer en el desarrollo de la organización sindical textil va desapareciendo, por lo que su importancia inicial ha sido poco recordada<sup>29</sup>.

### *Los maestros en la fábrica*

El rol del "maestro" era el más ambiguo dentro de las relaciones laborales en la fábrica textil. Mientras la gerencia y el personal técnico eran considerados voceros de la empresa, el maestro fue un elemento intermediario. De un lado, su papel era de control y disciplina sobre los obreros; pero el maestro era un obrero también, y con el sindicalismo reconoció que si bien sus intereses podían ser distintos, había un terreno para luchar por beneficios comunes para todos los trabajadores.

En las fábricas textiles habían maestros de sección, cuya responsabilidad era supervisar el trabajo en cada área, evaluar el rendimiento de cada obrero, y ser responsable ante la gerencia. Más allá de los maestros de sección había un maestro general, encargado de supervisar todo el proceso productivo y quien, por lo general, provenía de afuera del grupo de obreros. A inicios del siglo, la empresa controlaba el nombramiento de los maestros y su forma de remuneración. Siempre fueron hombres, generalmente en sus cuarenta años. En algunos casos, el maestro de sección tenía un sueldo fijo; pero en otros se le pagaba a destajo, recibiendo un porcentaje de lo que producían los obreros bajo su vigilancia. Esto creaba una situación potencialmente conflictiva, ya que los maestros presionaban más a los trabajadores para incrementar la productividad.

29. En 1966 Chaplin observó que "el efecto más destacado de la aplicación de la ley del trabajo en las fábricas textiles (...) ha sido el marcado descenso en el empleo de mujeres desde 1955. El hecho es que si todas las leyes se aplicaran sería más caro emplear mujeres que hombres. En consecuencia, a las mujeres se les están cerrando las puertas de trabajo en las fábricas de tejidos y probablemente en otras ocupaciones obreras que pagan salarios relativamente altos" Chaplin, David. "Observaciones sobre lo problemático en el desarrollo industrial del Perú", en *Revista de Sociología*, vol. 3, No. 5, Lima: 1966.

Los maestros fueron vistos por la empresa como puntos claves del sistema paternalista, fomentando la disciplina, la lealtad a la fábrica y la productividad. Aunque el gerente era el representante directo de la empresa, fueron los maestros con quienes los obreros tenían más contacto, y a quienes acudían cuando tenían problemas. Los obreros dependían de ellos para mantener el empleo y para la mediación de conflictos entre ellos.

Antes de la formación de la primera Unificación Textil de Vitarte en 1911, era práctica común que el obrero tratara de acercarse al maestro a través del compadrazgo, con el objetivo de obtener mejor trato laboral. Las empresas fomentaban esto, seleccionando maestros hábiles en combinar exigencia con trato amistoso y paternalista hacia los obreros. Pero esta práctica fue atacada por los dirigentes sindicales, quienes desde el principio promovieron fórmulas más profesionales para estas relaciones. "Poco a poco se fue poniendo atajo a las demandas de los maestros" cuenta el dirigente Julio Portocarrero,

"porque al organizarnos resultó que ya había un solo organismo para todas nuestras demandas. No sólo la defensa salarial, sino también la defensa del buen trato, tanto de parte de ellos como de los obreros"<sup>30</sup>.

Los sindicatos lucharon para tener el derecho de influir en los términos de los ascensos hacia el puesto de maestro. "En los primeros tiempos era el hombre que, según la gerencia, más sabía" cuenta Portocarrero, "pero con la organización sindical se impuso el criterio de antigüedad y capacidad"<sup>31</sup>. Nunca el sindicato logró controlar formalmente este proceso, pero sí hubo avances al punto que Portocarrero mismo llegó a ser maestro, no obstante ser dirigente sindical.

30. Entrevista personal con Julio Portocarrero. 1982.

31. *Ibid.*

*Relaciones obrero-patronales*

Entre 1900 y 1930, las fábricas textiles pasaron de ser controladas mayormente por peruanos, a manos de empresas extranjeras, particularmente la Grace y el Duncan Fox. En estos casos, los verdaderos dueños no residían en el país, y eran los gerentes quienes representaban a la empresa frente a los trabajadores. Más allá de los ocasionales reclamos públicos, se sabe poco de las relaciones cotidianas entre los gerentes y los trabajadores. En particular, ¿cómo tomaron conciencia los obreros del rol del gerente? ¿Qué significó para el trabajador y la organización sindical la presencia de empresas y jefes extranjeros? Es decir, ¿cómo eran de cerca las relaciones capital-trabajo en esta época?

De los testimonios de la época surge una paradoja. Por un lado, habían duros reclamos contra las empresas por las condiciones de explotación y juicios de valor negativos sobre los empresarios "tercos, orgullosos y despóticos". Pero al mismo tiempo, en las relaciones cotidianas, los obreros tenían también actitudes y opiniones bastante favorables hacia los gerentes, tanto por su paternalismo como por su conocimiento técnico. También habían diferencias en la percepción de los gerentes nacionales y extranjeros, estos últimos ingleses, norteamericanos e italianos. Por lo general, pareciera que los "gringos" sabían implementar mejor el paternalismo benefactor cuando era necesario y, para ello, tenían ciertas ventajas en relación con los nacionales -como el volumen de sus capitales y mayor experiencia en tratar con organizaciones sindicales-. Aun los dirigentes anarquistas o socialistas más militantes expresaban admiración por algunos gerentes, mientras trataban de manipular la idiosincrasia personal de ellos en favor de los intereses obreros.

En casi todas las fábricas textiles los obreros quedaron gratamente impresionados por las festividades y regalos que repartían las empresas los feriados y cumpleaños. También los gerentes repartían favores personales a los obreros más leales, implementando sistemas de premios a los trabajadores "ejemplares". La importancia de los gerentes en regir la vida de las fábricas se refleja en los recuerdos de un obrero entrevistado quien describió el desarrollo de Vitarte en cuatro etapas, según los hombres

encargados de la administración<sup>32</sup>. Del primer gerente, "Mr. Blucken", se sabe poco, pero en 1895 la Grace envió un inglés, Mr. William Smith, quien por más de veinte años fue el gerente de este pueblo textil. Durante este período (1895-1923) se desarrolla el mayor auge sindical en Lima, encabezado precisamente por el sindicato de Vitarte. Sin embargo, según los propios obreros, Smith fue un gerente moderno, justo y serio, quien se llevaba bien con el personal. Aun el dirigente Portocarrero afirma que el carácter de Smith fue crucial para la organización sindical, ya que este gerente no intervino directamente en contra del sindicato, aunque tampoco lo aceptaba de manera oficial<sup>33</sup>.

Smith vivía en Chosica, y llegaba a Vitarte todas las mañanas a las nueve para revisar la maquinaria. No se relacionaba mucho con los obreros, pero "sí le gustaba que se hicieran fiestas" cuenta la tejedora Catalina García, agregando que "se hacía fiesta para el gringo no más. El pueblo festejaba el santo de Mr. Smith el 5 de octubre"<sup>34</sup>. Hacían torneos de fútbol y toros, y los mismos obreros cotizaban para la comida y cerveza. Con los hijos de los obreros, Smith mostraba un claro paternalismo. Ernesto Heredia y sus hermanos recuerdan bien esta época.

"Nos llevaba a su casa los domingos. Todo el día la pasábamos allá jugando, era bonito, una gran casa. Nos compraba caramelos, bombones, y después nos invitaba almuerzo"<sup>35</sup>.

Aun los obreros más radicales insisten que ningún otro gerente había ganado tan alto respeto entre los obreros como este personaje.

Sin embargo, con el desarrollo del sindicalismo contestatario, la Grace contrató gerentes más duros, y sobre ellos hay otro tipo de

32. "Entrevista con el señor Francisco Yarleque", en *El obrero Textil*, Lima: diciembre de 1950.

33. Según Portocarrero, "Ha sido una suerte para nosotros en Vitarte que hayamos tenido como gerente al señor William Smith, inglés. Este gerente (venía) de Europa, de Inglaterra, donde ya se había producido el movimiento obrero, así que no podía ser extraño que el capitalismo en Inglaterra tolere la organización. No era el caso de los nacionales". Entrevista personal, 1982.

34. Entrevista personal, 1981.

35. Entrevista personal, 1981.

testimonios. Según los obreros entrevistados, un tal "Mr. Lewis", gerente de El Inca y luego de La Victoria, fue uno de estos nuevos gerentes quien tenía un comportamiento fuerte y algo cruel. Como cuentan ellos, él ingresaba a la fábrica fumando cigarros importados y a medio terminar los tiraba al suelo, gozando de ver a los obreros corriendo para recogerlos. También le gustaba ver a los jóvenes "trompeándose" en las afueras de la fábrica, pagándoles incluso por hacerlo, aunque dentro de la fábrica se castigaba este tipo de comportamiento. Según varios obreros, además era famoso por ejercer el chantaje sexual, e incluso por haber maltratado físicamente a una obrera<sup>36</sup>. Cuando los obreros se quejaban de su comportamiento excesivamente duro, especialmente frente a errores de producción, éste les respondía diciendo "yo soy un empleado como ustedes", que tiene que defender los intereses de la empresa. Lo notable es que los obreros le dieron la razón, disociando los castigos que impartía y aguantando sus excesos personales.

No obstante, la Grace no siempre nombró personal que fuera aceptado por los obreros, y aunque no tuvieron canales formales para denunciarlos, sí desarrollaron tácticas informales para influir sobre la administración de la fábrica. Por ejemplo, los obreros recuerdan a un tal "Mr. Jackson", quien fue técnico en La Victoria y El Inca, y luego reemplazó a Smith como gerente en Vitarte. Según los testimonios, trató mal a los obreros, tampoco reunía los conocimientos técnicos necesarios para el cargo. Los obreros, entonces, le hicieron la vida muy difícil -con pequeñas trampas al proceso productivo y actos de indisciplina colectiva-, por lo que la Grace tuvo que reemplazarlo rápidamente<sup>37</sup>.

Finalmente, el ingeniero Ricardo Tizón y Bueno, gerente de La Victoria entre 1919 y 1929, y senador por el Partido Civil, era el modelo de un gerente nacional y moderno. Presidente de la Sociedad de Industrias y primer representante de la gerencia peruana a la Organización Internacional del Trabajo, Tizón y Bueno desarrolló una sistemática campaña para quebrar el sindicalismo

36. Ver en particular la entrevista con el textil Pedro Frías, en Stein, Steve. *Lima obrera 1900-1930*, tomo I, Lima: Ediciones El Virrey, 1986, pp. 113-117.

37. Según Frías, los obreros le crearon constantes problemas en la producción y luego, durante una huelga, le pusieron una bomba en su oficina. Poco después lo trasladaron. Entrevista personal, 1982.

mediante la creación de sociedades mutuales, sindicatos patronales, clubes de deporte y actividades recreativas al interior de la fábrica. Publicaba también una revista, *La Industria Nacional*, y organizaba charlas con los obreros, enfatizando la importancia de la armonía entre el capital y el trabajo.

Sin embargo, en los años veinte ya era tarde para que este tipo de paternalismo "progresista" frenara al sindicalismo. Las intenciones de Tizón y Bueno eran obvias para los dirigentes, quienes polemizaron con él desde las páginas de *El Obrero Textil* y otras publicaciones proletarias. Pero al mismo tiempo que públicamente lo criticaban, los dirigentes de su fábrica mantenían un trato bastante cordial con él en lo cotidiano, sacando el mayor provecho posible para los obreros. Es decir, no obstaculizaron sus fiestas y regalos, aun cuando excluyó a los activistas sindicales, y tampoco se opusieron abiertamente a sus esfuerzos de cultivar el clientelismo político una vez en el Senado. Pero, a la vez, siguieron con sus reivindicaciones y establecieron procedimientos colectivos para la negociación con la gerencia.

La combinación de resistencia colectiva en momentos de huelga o reclamo y manipulación cotidiana de las relaciones paternalistas con los gerentes, se mantuvo durante todo este período. En la perspectiva de los dirigentes, el paternalismo empresarial producía beneficios concretos para los obreros y aceptarlos creaba un mejor ambiente de trabajo que el conflicto abierto<sup>38</sup>. A la vez, los dirigentes se esforzaban por desenmascarar

38. En otro ejemplo, en 1914, en la fábrica El Progreso, el sindicato hizo una campaña de solidaridad con otros obreros en huelga, pero a la vez mandó una comisión a entregar diplomas de "socios honorarios" a los señores Jorge y Santiago Brenner, sus propios gerentes, "por sus méritos en favor de la clase obrera". A propósito, en esta fábrica no hubo despidos por esta huelga. Citado en *La Prensa*, Lima: 21 de noviembre de 1914. Y en la fábrica La Bellota, el dirigente Lino Larrea encabezó una campaña exitosa por conseguir alzas de salarios en todas las secciones. Entrevistado en 1982, relata cómo fue esta iniciativa: "Yo temía que la fábrica se pudiera pelar, ¡eran millones de soles que iban a desembolsar! Faltaban días para celebrarse el aniversario del sindicato. Entonces, yo aproveché para que la Comisión invitara a los directores, gerentes y técnicos, que eran italianos. Y el gerente me dijo '¿usted cree que yo pudiera ir a la fiesta? ¡Los trabajadores me odian!'. 'No, señor Pavolini' le dije, 'no se trata de esto, usted será muy bien atendido'. '¿Usted cree?' 'Sí, venga usted, la



los intereses detrás de tal paternalismo, y no aceptaban las fiestas y regalos como sustitutos para salarios decentes y mejoras en las condiciones de trabajo. Además, insistían en la necesidad de reemplazar las relaciones individuales y paternas entre el obrero y el gerente, con procedimientos colectivos para los reclamos laborales.

#### IV. *Una comunidad propia, una organización propia: los obreros textiles y el movimiento sindical*

A principios de siglo habían muchos obstáculos para la organización y autodefensa de los trabajadores, incluyendo su profunda pobreza, su heterogeneidad social y su dispersión en una gran variedad de oficios y sitios de trabajo. En el caso de los textiles, el gran poder de las empresas, la dependencia de los obreros y el paternalismo patronal también fueron obstáculos. Sin embargo, los textiles destacaban por su temprana organización, pasando rápidamente del mutualismo al anarquismo y anarcosindicalismo, y asumiendo el liderazgo del movimiento sindical nacional.

Como hemos visto, la cohesión y el liderazgo de los textiles tienen sus raíces en los orígenes, características y experiencias comunes de estos obreros, así como en las cerradas redes familiares y sociales que ellos formaron. Concentrados en pocas fábricas grandes y viviendo alrededor de ellas, los textiles establecieron sus propias comunidades dentro del Rímac, La Victoria, Lima Cercado y Vitarte, y había mucha circulación e intercambio entre ellos. Ubicado a diez kilómetros del centro de Lima, Vitarte fue en muchos aspectos una *company town*, pero sin estar aislada de las demás fábricas. Al contrario, se convirtió en el centro organizativo del movimiento obrero nacional, y había un constante ir y venir de obreros entre Vitarte y otras partes de Lima para realizar activida-

invitación es en su honor'. ¡Oiga! ¡Y le sacamos copas para fútbol, medallas, uniformes, todo! Y les tenía en la cancha de fútbol allí, ellos entregando las medallas. Y en la noche, en la velada literaria-musical, cuando entró el gerente yo dije: 'compañeros, trabajadores, en este momento hace su ingreso el gerente de la fábrica. ¡Un voto de aplauso, compañeros!'. Y la gente que lo odiaba comenzó a aplaudir".

des sociales y sindicales. En todos los casos, dadas las reglamentadas condiciones dentro de las fábricas, los espacios donde los obreros se organizaron fueron el hogar y el barrio -sus calles, mercados y especialmente los clubes sociales y deportivos<sup>39</sup>.

Irónicamente, estas redes entre los textiles fueron promovidas por las mismas empresas, que buscaban la paz laboral a través del reclutamiento de familias y amigos. Luego, el mismo proceso de producción fomentaba coordinación entre todos, mientras la socialización de hombres y mujeres en el mismo sitio de trabajo también fue un factor crucial para la cohesión de la organización textil. Esto, a la vez, fue reforzado por la predominancia de estrategias familiares de sobrevivencia, subordinando los intereses individuales al logro de un bien común. Como hemos visto, familias enteras dependían de la fábrica textil, pero también las fábricas dependían del reclutamiento de estas familias para mantener su fuerza laboral constante, lo cual permitió a los obreros tener influencia sobre su mercado de trabajo. En este caso, entonces, la familia como unidad de trabajo se mantuvo en las primeras décadas del siglo, coexistiendo con la industrialización. De hecho, el constante apoyo de la familia nuclear y de la extendida "familia textil" permitieron la sobrevivencia y el progreso de estos obreros en el contexto de gran pobreza e inestabilidad que caracterizaban a Lima.

Finalmente, en este período, el naciente movimiento sindical textil logró integrar a esta gran fuerza laboral y familiar, y canalizarla alrededor de formas cada vez más autónomas de organización y lucha. Los primeros dirigentes fueron también familiares y vecinos; conocían los problemas básicos de sus compañeros y también los desafíos del paternalismo gerencial. Tenían un gran prestigio no sólo por su defensa de reclamos laborales, sino también por su conducta personal en el trabajo y en el barrio. Por ejemplo, Juan Híjar, Adalberto Fonken y Julio Portocarrero de Vitarte son recordados como excelentes organizadores y también promotores del deporte y de la cultura obrera, generando alternativas a las

39. En Vitarte la primera organización sindical surgió del "Centro Sport Vitarte", cuyo fundador fue el anarquista Juan Híjar, y bajo cuya cobertura los dirigentes se reunieron clandestinamente para la preparación de las primeras huelgas.

festividades ofrecidas por la empresa<sup>40</sup>. Pero, como hemos visto, los líderes también eran hábiles en instrumentalizar relaciones personales con la gerencia para obtener beneficios para los trabajadores.

Fueron estos logros, al principio pequeños pero con gran impacto en la vida diaria de los obreros, lo que finalmente incentivó a esta comunidad textil a dejar de lado tanto el paternalismo gerencial como las sociedades mutuales que lo reforzaban, y plegarse al anarquismo y sindicalismo. El movimiento sindical luchó, en primera instancia, para reducir la extensa jornada de trabajo, cosa que se ganó con repetidas huelgas desde 1896 (en Vitarte) hasta el Paro General de 1911 y la exitosa lucha para las ocho horas en 1918-1919, la cual también llevó a la fundación de la poderosa Federación de Trabajadores Textiles del Perú (F.T.T.P.). Además, luchó para mejorar las tarifas de los trabajadores, y eventualmente para reemplazar el trabajo a destajo por salarios uniformes y contratos fijos. También lucharon para conseguir servicios básicos como agua potable, lavatorios y atención médica, para mejorar la calidad de la comida y vivienda e independizar estos beneficios de la "bondad" de los gerentes. De hecho, junto con estas conquistas materiales, los dirigentes se esforzaron para reemplazar la dependencia del obrero al maestro o al gerente con mecanismos de organización y negociación colectiva.

Al final, es evidente que los obreros textiles fueron una élite. Desde temprana edad se identificaron como obreros, urbanos y mestizos, en contraste con los provincianos de origen más andino. Además eran percibidos como un grupo privilegiado por la relativa estabilidad laboral y por otros beneficios que gozaban. Sin embargo, sus propios esfuerzos de organización y lucha los ayudaron a consolidar y ampliar esta condición de privilegio, a la vez que los encumbró en posiciones de liderazgo en un movimiento sindical que obtuvo derechos y beneficios básicos para todos los trabajadores del país.

40. Fonken organizó la primera biblioteca obrera e insistió en que los obreros estudiaran inglés para no "dejarse engañar" por los gerentes. Portocarrero impulsó el Centro Artístico Obrero, y organizó la Universidad Popular en Vitarte.

### Bibliografía

- Blanchard, Peter. *The Origins of the Peruvian Labor Movement*, Pittsburgh: University of Pittsburgh Press, 1982.
- Cotler, Julio, *Clases, Estado y nación en el Perú*, Lima: IEP, 1978.
- Chaplin, David, *The Peruvian Industrial Labor Force*, Princeton: Princeton University Press, 1967.
- Chaplin, David, "Observaciones sobre lo problemático en el desarrollo industrial del Perú", en *Revista de Sociología*, vol. 3, No. 5, Lima: 1966.
- Flores Gonzalez, Demetrio, *Medio siglo de vida sindical en Vitarte*, Lima: Imprenta EETSA, 1961.
- Haraven, Tamara, *Family Time and Industrial Time*, Cambridge: Cambridge University Press, 1982.
- Hunt, Shane, "Evolución de los salarios reales en el Perú, 1900-1940", en *Economía*, vol. III, Lima: PUCP, junio 1980.
- Manzanilla, José Matías, *La reglamentación del trabajo de la mujer y el niño y el descanso obligatorio. Discursos parlamentarios de José Matías Manzanilla*, Lima: Imprenta Gil S.A., 1940.
- Martínez de la Torre, Ricardo, *El movimiento obrero peruano, 1918-1919*, Lima: Editorial Cronos.
- Mavila, Consuelo, "Aspecto económico de las familias de los obreros textiles de Vitarte", en *Servicio Social*, Lima: año III, No. 3, diciembre de 1945.
- Miller, Laura, "La mujer obrera en Lima, 1900-1930", y Stokes, Susan, "Etnicidad y clase social: los afro-peruanos de Lima", en Miller, Laura; Susan Stokes; Katherine Roberts y José A. Llorens, *Lima obrera 1900-1930*, tomo II, Lima: Ediciones El Virrey, 1987.
- Pareja, Piedad, *Anarquismo y sindicalismo en el Perú*, Lima: Ediciones Rikchay, 1978.
- Portocarrero, Julio, *Sindicalismo peruano: primera etapa, 1911-1930*, Lima: Editorial Gráfica Labor, 1987.
- Stein, Steve, *Lima obrera 1900-1930*, tomo I, Lima: Ediciones El Virrey, 1986.
- Sulmont, Denis, *El movimiento obrero en el Perú, 1900-1956*, Lima: PUCP, 1975.
- Thorp, Rosemary y Geoffrey Bertram, *Perú 1890-1977: crecimiento y políticas en una economía abierta*, Lima: Mosca Azul editores, Fundación Friedrich Ebert y Universidad del Pacífico, 1978.
- Tilly, L.A. and J. Scott, *Women, Work and Family*, New York: Holt, Rinehart and Winston, 1978.