

Efectos de la contratación laboral a plazo determinado en las organizaciones sindicales en el Perú

Dr. Humberto José Saldaña Taboada
Dr. Jorge Santos Apolitano Rodriguez
Dr. Aristides Alfonso Tejada Arana
Dra. Carmen Olinda Neyra Alvarado
Dra. Ericka Giovanna Pinedo Calleja
Dra. Rosa Gabriela Pascual Albitres

Efectos de la contratación laboral a plazo determinado en las organizaciones sindicales en el Perú

©Dr. Humberto José Saldaña Taboada
Dr. Jorge Santos Apolitano Rodriguez
Dr. Aristides Alfonso Tejada Arana
Dra. Carmen Olinda Neyra Alvarado
Dra. Ericka Giovanna Pinedo Calleja
Dra. Rosa Gabriela Pascual Albitres

Título del libro

Efectos de la contratación laboral a plazo determinado
en las organizaciones sindicales en el Perú

ISBN: 978-9942-33-593-7

Publicado 2022 por acuerdo con los autores.
© 2022, Editorial Grupo Compás
Guayaquil-Ecuador

Cita.

Saldaña, H., Apolitano, J., Tejada, A., Neyra, C., Pinedo, E., Pascual, R.
(2022) Efectos de la contratación laboral a plazo determinado en las
organizaciones sindicales en el Perú. Editorial Grupo Compás.

Grupo Compás apoya la protección del copyright, cada uno de sus
textos han sido sometido a un proceso de evaluación por pares
externos con base en la normativa del editorial.

El copyright estimula la creatividad, defiende la diversidad en el
ámbito de las ideas y el conocimiento, promueve la libre expresión y
favorece una cultura viva. Quedan rigurosamente prohibidas, bajo las
sanciones en las leyes, la producción o almacenamiento total o parcial
de la presente publicación, incluyendo el diseño de la portada, así
como la transmisión de la misma por cualquiera de sus medios, tanto
si es electrónico, como químico, mecánico, óptico, de grabación o
bien de fotocopia, sin la autorización de los titulares del copyright.

   @grupocompas.ec
compasacademico@icloud.com

Índice

Índice	2
Prólogo.....	4
Introducción	6
El Perú ante los cambios globales.....	8
El nuevo marco normativo y la crisis de los sindicatos en el Perú.....	9
La flexibilización laboral	20
Aspectos jurídicos de la "flexibilización laboral"	26
Algunos conceptos sobre la "desregulación"	28
FLEXIBILIZACIÓN Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO..	29
Estabilidad en el trabajo y estabilidad en el empleo	29
Recesión empresarial y estabilidad en el empleo	32
La flexibilización laboral en el Perú.....	34
El contrato de trabajo.....	39
Sujetos del Contrato de Trabajo.....	39
Elementos del Contrato de Trabajo	40
Clases de contratos de trabajo	45
Contrato de trabajo a plazo indeterminado.....	45
Contrato a tiempo parcial	46
Contratos a plazo fijo o sujetos a modalidad	47
Contratos de naturaleza temporal	47
Los Contratos de naturaleza accidental	51
Contratos para obra determinada o servicios específicos	54
Características de los contratos a plazo determinado	58
Cobertura de las necesidades temporales de trabajo	61
Planificación de planillas	62
Traslado de riesgos empresariales al trabajador	63
Sectorialización de la contratación temporal	64
Reestructuración de empresas	65
Erosión de la autonomía colectiva y reducción generalizada de los costes laborales.....	65
EL SINDICALISMO	67
Antecedentes históricos del movimiento sindical	68
Orígenes del movimiento sindical	69
Fines de los sindicatos.....	74
Objetivos de los sindicatos	74
Un salario justo	75
Mejoramiento de las reivindicaciones sociales y económicas	76

La permanente democratización de la sociedad.....	76
LA LIBERTAD SINDICAL	77
La libertad sindical como derecho fundamental	81
EL Comité de Libertad Sindical (CLS) de la OIT como mecanismo de protección de la libertad sindical.....	83
GLOBALIZACIÓN Y LIBERTAD SINDICAL.....	84
La globalización y los mecanismos de equilibrio social ...	84
La globalización y el nuevo paradigma productivo	86
EROSION DEL SINDICALISMO PERUANO.....	92
Referencias bibliográficas	117

Prólogo

En este libro se busca estudiar el sindicalismo en el Perú que atraviesa una crisis de representatividad, de incapacidad de levantar propuestas ante las alternativas del neoliberalismo económico. Un conjunto de factores han contribuido para que el sindicalismo se vea fuertemente debilitado; tales como, cambios estructurales en la composición de la fuerza de trabajo, un crecimiento de la micro y pequeña empresa, así como un incremento explosivo del sector informal en detrimento de los asalariados de la grande y mediana empresa. Otro factor se ha dado en llamar la flexibilización del empleo; es decir, la extensión masiva de la figura del trabajador contratado a plazo determinado o eventual. El presente trabajo de investigación se propone analizar las características que han signado el fenómeno de la flexibilización del empleo y la crisis de representatividad del sindicalismo peruano; para lo cual se plantea el siguiente problema ¿Cuáles son los efectos de la contratación laboral a plazo determinado en las organizaciones sindicales en el Perú? Siendo su objetivo principal identificar tales efectos. Como material de estudio se utilizó la bibliografía especializada sobre los temas de investigación; asimismo, se aplicaron 200 encuestas a igual número de trabajadores, que laboran en el sector privado, en la ciudad de Trujillo; obteniendo como resultado que la contratación laboral a plazo determinado ha afectado a las organizaciones sindicales debilitando su poder de convocatoria y de representatividad, debido a la disminución del número de sus afiliados por aumento de dicha modalidad de contratación de trabajadores, marginados de la negociación colectiva y de la sindicación. Lo que nos lleva a concluir que la crisis en que se encuentra sumido el

sindicalismo, es consecuencia de su incapacidad para renovarse y asumir las nuevas aspiraciones de aquellos que se incorporan al mercado de trabajo en condiciones de precariedad contratados bajo modalidades laborales.

Introducción

La serie de cambios acaecidos en las últimas décadas en el mundo, tanto en los aspectos económicos, tecnológicos, sociales y políticos, ejemplificados básicamente por las crisis y sus consecuentes medidas correctivas implantadas por los organismos monetarios internacionales (FMI), el acelerado avance en la comunicación que nos convierten en una "aldea global", el evidente retroceso de algunas ideologías por décadas dominantes, han tenido -como es lógico- consecuencias en el mundo del derecho en general y de manera individualizada en el Derecho del Trabajo (Serkovic, 1998; p. 14).

Las tendencias que caracterizan este contexto son la progresión de innovaciones tecnológicas a un ritmo sin precedentes, la emergencia de nuevas formas de organización productiva, la influencia creciente de la información y de los medios de comunicación, así como la globalización de patrones culturales. Asistimos al resurgimiento y liderazgo de Alemania, al derrumbe del socialismo realmente existente, al despegue de nuevos países industrializados como China, India y Brasil; junto a la conformación de grandes bloques económicos.

La sociedad basada en la producción masiva de bienes materiales parece encaminarse a un tipo de sociedad "post-industrial", donde la producción y la gestión de los conocimientos se convierten en el eje principal del poder.

Estos cambios han estado acompañados por el desarrollo de nuevas prácticas y principios de gestión empresarial. El nuevo lenguaje enfatiza la calidad total, la eficiencia sistémica, el capital humano, el trabajo en equipo con

destrezas múltiples, el aprendizaje continuo y la cooperación con clientes y proveedores (Tokman, 1997; p. IX).

De otro lado, se ha hecho evidente que en el mercado mundial no sólo compiten empresas, sino fundamentalmente sociedades que se distinguen entre sí por la calidad de sus sistemas educativos, tecnológicos y financieros, por las características de su infraestructura de transporte y comunicaciones, así como también por la vitalidad de su fuerza de trabajo y la capacidad de adaptación de sus diversos organismos e instituciones.

Los cambios actuales inciden profundamente sobre el mundo del trabajo. La flexibilización de las relaciones laborales asociada a las nuevas modalidades de organización empresarial ha dado lugar a nuevas segmentaciones en los mercados de trabajo que erosionan el poder de los sindicatos.

La reconversión productiva tiende a crear menos empleos de los que elimina, generando así un desempleo crónico que pesa cada vez más sobre los sistemas de seguridad social. La incapacidad de garantizar el pleno empleo - fuente del ingreso y de reconocimiento social- constituye un problema central para las sociedades contemporáneas. La actual crisis del trabajo se caracteriza además por el cuestionamiento de las formas de regulación instituidas a lo largo del presente siglo en el campo de las relaciones salariales y el bienestar social. Este cuestionamiento significa una ruptura con las políticas populistas en América Latina (Sulmont, Távora, 1995; p. 247).

La globalización de la producción y la liberalización de los mercados a nivel mundial empujan a cada país a competir recortando los derechos de los trabajadores y manteniendo los salarios a niveles reducidos.

Dos opciones principales pueden orientar las relaciones de trabajo: la primera llamada "fragmentación flexible" sustentada en la precarización del empleo, la segmentación del mercado de trabajo y el dumping social; y la segunda, que podemos denominar de "involucramiento responsable" entendida como una relación laboral donde el trabajador participa en el proceso de producción de acuerdo a objetivos estratégicos de desarrollo empresarial, tomando iniciativas para lograr mayor eficiencia y calidad, lo cual a su vez supone calificación continua (Sulmont, Távara, 1995; p. 248).

El Perú ante los cambios globales

La economía peruana entró en una fase de expansión en los años 50. El empleo asalariado y los sindicatos adquirieron mayor presencia. Pero el ciclo expansivo de las inversiones privadas empezó a estancarse desde mediados de los años 60. Hasta mediados de los años 70, tomaron la posta las inversiones públicas.

El gobierno velasquista impulsó reformas e intentó, desde el Estado y con endeudamiento externo, promover la industrialización hacia adentro. Se multiplicaron las empresas públicas. Sectores de trabajadores accedieron a participar en las empresas. Pero el modelo no cuajó. La mayoría del empresariado se opuso a él. Terminó la bonanza financiera y empezaron las medidas de ajuste. La economía peruana ingresó en una prolongada recesión.

A principios de los 80, el grueso de los empresarios se cohesionó en torno a un modelo de naturaleza neo-liberal. La política proteccionista y la intervención empresarial del Estado fueron gradualmente abandonadas. El Estado dejó de invertir en las empresas públicas, preparando su privatización. Los gremios empresariales frustraron el intento de Alan García de estatizar la banca en 1987. La recesión económica que se acentuó a fines de los 80, afectó a numerosas empresas. En cambio, algunos grupos empresariales que en años anteriores habían logrado diversificar sus actividades y sus mercados, pudieron concentrar más poder económico.

Pero los desequilibrios económicos, el deterioro de las instituciones del Estado, y el clima de inseguridad generada por la violencia terrorista conformaron un marco contrario a las inversiones, a la renovación productiva y en general a un proyecto empresarial apostando por el país a futuro. A decir de De Soto (1989; p. 220) "*Los recortes del empleo y de las remuneraciones en las empresas y en la administración pública obligaron a una masa creciente de la población a autogenerar sus fuentes de trabajo para subsistir. Se expandieron las actividades informales y las micro empresas*".

En este contexto, la precarización del empleo y la caída en los ingresos de los asalariados propiciaron el incremento del pluriempleo y del trabajo femenino (Sulmont, Távara, 1995; p. 249).

El nuevo marco normativo y la crisis de los sindicatos en el Perú

El nuevo marco normativo, consolidado a principios de los

90, eliminó la estabilidad en el empleo y la comunidad laboral, limitando la función tuitiva del Estado en las relaciones de trabajo.

Los mecanismos diversos de eventualización de la mano de obra son las formas que adopta la precarización en el Perú; los mismos que serán acentuados entre 1990 y 1992 por el gobierno de Alberto Fujimori, bajo la implementación de un programa neoliberal orientado a flexibilizar de manera radical las relaciones de trabajo (Balbi, 1994; p. 93).

En este nuevo escenario, la figura del empresario adquiere un creciente reconocimiento social. Los trabajadores dependientes, en cambio resultan desvalorados o ignorados. Ya no es el trabajador, sino el empresario quien es proclamado como el principal creador de la riqueza.

Finalmente, desde inicios del siglo actual, producto en gran parte de la crisis de una industria sobreprotegida en la que se institucionalizó el rol tuitivo del Estado en materia de estabilidad en el empleo y derechos colectivos, se asiste en el país a un profundo cambio orientado a la adecuación de la política de contratación laboral a los requerimientos de la economía y a las necesidades productivas de la empresa, pasando de una situación en la que el contrato por tiempo indefinido era prácticamente el único existente, a una en la que el contrato temporal se ha vuelto lo más común. Se observa una considerable ampliación de los trabajadores incorporados en una variada gama de modalidades de contratación, generalmente puestos al margen de la negociación colectiva y de la sindicalización (Balbi, 1994; p. 92). Este es el escenario actual que enfrentan las organizaciones sindicales. Esa es la realidad en que se desenvuelven.

Sin duda, estamos en el Perú ante un sindicalismo sumamente debilitado desde la década de los noventa del siglo pasado, a partir del desarrollo del programa liberal; proceso de debilitamiento que se ha acelerado de manera impresionante en los últimos años del presente siglo, sin que puedan apreciarse tendencias de recuperación en el corto plazo, ni siquiera desde una visión optimista.

Hoy es casi un lugar común afirmar que los sindicatos se encuentran inmersos en un sostenido y universal proceso de declinación que se manifiesta en la pérdida creciente de representatividad, de efectivos, de instrumentos de acción; de poder, en suma (Goldin, 1997; p. 73).

La grave crisis en que se encuentra sumido el sindicalismo, resulta agudizada por la incapacidad del mismo de renovarse y de asumir las nuevas aspiraciones de los trabajadores que se incorporan al mercado de trabajo en condiciones de precariedad. La legislación flexibilizadora señala que un trabajador eventual o contratado tiene los mismos derechos y salario que el trabajador estable, a pesar que muchas veces el sindicato se muestra incapaz de hacer respetar esos derechos.

El creciente número de trabajadores precarios en los que se subrayan visiones muy precisas que llevan a que no se sindicalicen y la dificultad de organización y acción colectiva entre el cada vez más numeroso contingente de asalariados de la pequeña empresa, donde -a diferencia de otros países- no existe sindicalización, ha contribuido a la fragmentación de los trabajadores dependientes, ha minado la solidaridad sindical y ha coadyuvado a una pérdida de representatividad de las centrales sindicales (Balbi, 1994; p. 113).

En lo referido al tema a investigar, a nivel internacional no hemos encontrado tesis que estén relacionadas con el mismo; pues, la mayoría de dichos trabajos de investigación, están orientados al estudio del fenómeno de la flexibilización laboral y sus diferentes manifestaciones; así como la forma en que estas manifestaciones han influenciado en los derechos individuales (estabilidad laboral, jornada de trabajo, beneficios sociales, etc.) de los trabajadores en todos aquellos países en los que se ha adoptado una legislación laboral flexibilizadora.

A nivel nacional, hemos podido identificar un sinnúmero de trabajos de investigación relacionados al estudio de los contratos de trabajo a plazo determinado como expresión fundamental de la legislación laboral flexibilizadora implantada en el Perú, a partir de la promulgación del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Fomento del Empleo, en el mes de noviembre del año 1991; pero, no hemos identificado algún trabajo que relacione o vincule los efectos de dicha legislación flexibilizadora en los derechos colectivos de los trabajadores en el Perú; especialmente, en el derecho de sindicalización. Sin embargo, a nivel local, podemos mencionar la tesis del propio autor, intitulada: *“Flexibilización laboral y su impacto en el sindicalismo peruano”* (2000); elaborada con la finalidad de obtener el grado de Maestro en Derecho con mención en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Trujillo. En la cual, el autor efectuó una investigación destinada a identificar los efectos que en esa época habían ocasionado los nuevos cambios en el mercado laboral sobre las organizaciones sindicales en el Perú; sin entrar al análisis en detalle de los efectos que podría generar la contratación de trabajadores a plazo determinado sobre dichas organizaciones; toda vez que, aún era incipiente la aplicación de la legislación laboral

flexibilizadora y resultaba prematuro entrar en ese análisis.

Como ya lo hemos mencionado, existen diversos estudios sobre la contratación laboral a plazo determinado, a través de los contratos sujetos a modalidad –o como la doctrina los ha denominado contratos temporales-, entre los académicos que han analizado dicha figura jurídica, se encuentran Elmer Arce Ortiz (2006; p. 13) quien publicó un cuaderno de trabajo titulado “*Estabilidad laboral y contratos temporales*”, en donde realiza un estudio interesante determinando los contratos que son estrictamente temporales (contrato de obra determinada y servicio específico, contrato por necesidades de mercado, contrato ocasional, contrato de suplencia y contrato de emergencia) y los contratos temporales desvirtuados - como los denomina- (contrato por inicio o incremento de actividad, contrato por reconversión empresarial y contratos de industrias exportadoras de productos no tradicionales y de zonas francas).

Menciona Arce Ortiz, que los contratos estrictamente temporales han sido concebidos de manera bastante amplia hasta penetrar, incluso en el terreno de las actividades permanentes de las empresas y no solo a actividades transitorias o provisionales o no estables en la empresa. En los contratos temporales desnaturalizados la causa de temporalidad brilla por su ausencia. Sus objetivos no están en la satisfacción de actividades coyunturales o extraordinarias ni tampoco en satisfacer necesidades eventuales de las empresas, sino en otros objetivos de naturaleza política. La creación de estos contratos desprovistos de causa temporal actúa directamente en el terreno de las actividades estables o permanentes de las empresas, en cuyo caso vienen a reducir los márgenes

tradicionales de actuación de la contratación por tiempo indefinido. Ésta, es una situación de evidente afectación al sistema propuesto por el texto constitucional, cuyo eje fundamental es el derecho al trabajo.

Esto es un aporte importante de Arce Ortiz sobre el desarrollo del carácter temporal de los contratos sujetos a modalidad señalados en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, los cuales también serán analizados en el desarrollo de la presente investigación.

Por su parte, Jorge Toyama Miyagusuku (2006; p. 23), en su artículo *“La contratación temporal. Un acertado avance de la jurisprudencia laboral”*, realiza un estudio de los contratos temporales, la tendencia y los alcances de la contratación laboral en el Perú, las características y tipología de la contratación temporal.

En dicho artículo comenta que con la dación de la Casación N° 1809-2004 (emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema), se ha dejado el criterio que extendía la aplicación del plazo de cinco años para todos los supuestos de contratación temporal (Casación N° 1237-2001-Piura), es decir, si un trabajador laboraba por más de cinco años para una empresa bajo contratos sujetos a modalidad, su contrato se reputaba como de duración indeterminada por cuanto había sido desnaturalizado. Refiere que en la Casación N° 1809-2004, se ha indicado que los contratos de trabajo a plazo fijo bajo la modalidad de obra o servicio específico no pueden tener como parámetro máximo los cinco años sino uno mayor, ocho años.

De esta manera se precisa que el plazo máximo debe ser el que resulte necesario en relación con la obra o servicio específico que motivó la contratación temporal; puede ser el plazo final de un año, cinco años, ocho años o diez años. Piénsese por ejemplo, en la construcción de una obra hidroeléctrica cuya duración es de 10 años; en este caso, no debería existir una restricción para el término del contrato de trabajo por vencimiento del plazo. Resulta razonable y nada arbitraria esta consideración normativa.

Por otro lado, tenemos a Javier Dolorier Torres (2006; p. 250) quien en su artículo denominado “*El plazo máximo de duración de los contratos para obra determinada o servicio específico no podrá exceder los 8 años*” realiza un análisis doctrinal de los contratos sujetos a modalidad señalados en Decreto Supremo N° 003-97-TR; y el plazo máximo de duración de los contratos de trabajo para obra determinada o servicio específico teniendo en cuenta la Casación N° 1809-2004-Lima, en la cual se establece como precedente que el plazo máximo de duración de los contratos de trabajo de obra determinada o servicio específico, así como sus prórrogas no pueden exceder el plazo máximo de ocho años de duración, en ese caso se convertirán en un contrato a plazo indeterminado.

Este autor menciona, además, que los fundamentos expuestos por la Sala en la Casación bajo análisis, concluyen correctamente que el plazo máximo de cinco años establecido en el artículo 74° del Decreto Supremo N° 003-97-TR y aplicable supuestamente a todos los contratos sujetos a modalidad, no le es extensivo al contrato para obra determinada o servicio específico, debido a que el límite temporal aplicable a este se encuentra determinado por la duración de la obra o el servicio contratado y no por

un plazo máximo fijo establecido en la ley. Pero, la Sala incurre en un grave error, pues considera que no puede dejar de administrar justicia en un caso de vacío o deficiencia legal y crea Derecho mediante la determinación del plazo máximo de ocho años para los contratos por obra determinada o servicio específico.

Otro autor que analiza a los contratos modales, en su artículo “*Duración de los contratos sujetos a modalidad de obra o servicio específico*” es Oxal Ávalos Jara (2006; p. 31), quien menciona que puede verse en la Casación citada anteriormente, que aun cuando la Corte Suprema considera inaplicable el plazo máximo legal de cinco años para la contratación modal o por obra o servicio, apelando a un criterio de razonabilidad establece que el plazo debe considerarse de ocho años; sólo se emplea el criterio de razonabilidad, lo cual, de plano, no le parece del todo razonable.

Aduce que la única preocupación que pudiera alegarse para que se aplique un plazo máximo sería la intención de evitar situaciones abusivas; es decir, que tras el ropaje de los contratos para obra o servicio específico se pretendan cubrir verdaderas relaciones laborales de carácter permanente, las que se verían limitadas por el plazo máximo razonable aplicado por la Corte Suprema.

Sin embargo, menciona que se trata de una preocupación infundada, y no porque sea preocupante que mediante un contrato modal por obra o servicio específico se esconda fraudulentamente una relación permanente, sino porque ello no se evita estableciendo un plazo máximo legal o jurisprudencial.

En cuanto a los estudios doctrinarios extranjeros sobre los contratos sujetos a modalidad, tenemos al español Antonio Sempere Navarro (2009; p. 58) quien tiene un artículo titulado “*La contratación temporal y el Estatuto de los Trabajadores: cuestiones generales*”; en el cual, analiza los contratos temporales definiéndolos como aquellos en que las partes incluyen, en el momento de su celebración, previsiones sobre la extinción del negocio jurídico, bien estableciendo un plazo, bien un término final, bien una condición resolutoria o cualquier otra circunstancia que produzca su terminación.

También tenemos a otros juristas españoles que han realizado estudios sobre los contratos temporales, tales como Antonio Martín Valverde (2000; p. 50), en su obra “*Derecho del Trabajo*”; Manuel Alonso Olea (1998; p. 62) en su libro titulado también “*Derecho del Trabajo*”; entre otros connotados académicos españoles, cuyos aportes académicos coadyuvarán al cumplimiento de los fines de la presente investigación.

Respecto a los conflictos que aparecen en el ámbito sindical a medida que se incrementa la contratación a plazo determinado, encontramos el estudio realizado por Ana María Yañez Malaga (1993; p. 25) titulado “*Un nuevo reto para los trabajadores: sindicalizar a los precarios*”; en el cual, hace referencia a la imagen ya desgastada que proyectaba el sindicalismo a inicios de la década de 1990, como consecuencia de su deficiente desenvolvimiento que caracterizó su intervención como actor social en años anteriores, especialmente, desde el retorno a la institucionalidad democrática.

Asimismo, la socióloga y docente de la Pontifica

Universidad Católica del Perú, Carmen Rosa Balbi Scarneo (1994; p. 92) publica un artículo denominado “*Sindicalismo y Flexibilización del mercado de trabajo en el Perú*”; en el cual, manifiesta que se asiste en nuestro país a un profundo cambio orientado a la adecuación de la política de contratación laboral a los requerimientos de la empresa y a sus necesidades productivas; con lo cual, se observa una considerable ampliación de los trabajadores incorporados bajo una diversa gama de modalidades de contratación, generalmente puestos al margen de la negociación colectiva y de la sindicalización.

Finalmente, encontramos a Jorge Bernedo (1998; p. 31); quien, en su artículo titulado “*La difícil encrucijada sindical peruana*”, refiere que el sindicalismo en el Perú se encuentra sumamente debilitado desde la década de los años 80; pero cuyo proceso de crisis se ha acentuado de manera impresionante en la década de los años 90, a partir del desarrollo del programa liberal y sus efectos negativos sobre la estabilidad laboral.

Desde el punto de vista legal, el problema materia de la presente investigación, se justifica porque analiza la contratación laboral a plazo determinado en el Perú y su normatividad reguladora; la misma que ha ocasionado la pérdida del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores contratados bajo modalidad, o también denominados trabajadores eventuales. A su vez, se justifica porque llega a establecer que, la pérdida del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores eventuales; ha generado como efecto la pérdida de interés de dichos trabajadores por la acción sindical; afectando, de ese modo, el ejercicio de los derechos colectivos (sindicalización, negociación colectiva y huelga)

reconocidos en la Constitución y las leyes vigentes.

Desde el punto de vista doctrinario, es justificable el problema materia del presente trabajo de investigación porque, el análisis a desarrollarse, va a incidir en el estudio del fenómeno de la flexibilización laboral (que se manifiesta, principalmente, por medio de la contratación laboral a plazo determinado) y el impacto que ha generado en las organizaciones sindicales en nuestro país; enriqueciendo los estudios doctrinarios existentes respecto a dicho fenómeno; y, por otro lado, aportando los nuevos conocimientos que se generen como resultado de la investigación sobre el tema.

Desde el punto de vista social se justifica la presente investigación porque sirve para tener una visión presente y real sobre un fenómeno que, de una u otra forma, afecta a toda nuestra sociedad; pues, no debemos olvidar que los sindicatos de trabajadores constituyen organizaciones sociales. En ese sentido, la crisis de representatividad que enfrentan actualmente, es a su vez, un reflejo de la crisis de nuestra sociedad misma. Por ello, esperamos que nuestra investigación pueda ser el punto de partida para bregar por encontrar soluciones a esta crisis sindical; ya que para hacer un país viable y para incorporar cuestiones como la competitividad, la eficacia y el compromiso del trabajador con el proceso productivo, el fortalecimiento de los sindicatos –en contra de lo que muchos empresarios aun creen- resultaría indispensable.

El presente trabajo de investigación, servirá como una herramienta de consulta para estudiantes, docentes, profesionales o investigadores que deseen conocer o profundizar sus conocimientos sobre los efectos que la

contratación laboral a plazo determinado ha generado en las organizaciones sindicales en el Perú. También podrá utilizarse como material de consulta en seminarios, fórums o en cursos académicos, especialmente, en aquellos orientados al estudio del Derecho del Trabajo y sus nuevas tendencias en el mundo actual.

La flexibilización laboral

La *flexibilización laboral* es un tema controvertido, acerca del cual mucho se ha hablado, marcando especialmente el debate laboral en los últimos años. La cuestión no es nueva y ya se había planteado en oportunidad de las diversas políticas europeas de concertación y del naciente liberalismo de los países anglosajones. A saber, no existe acuerdo sobre el concepto mismo de *flexibilización laboral*, ni sobre su contenido o posibles formas de manifestación (Saco, 1998; p. 24).

Ello, porque la *flexibilización laboral* puede analizarse desde muy diversos puntos de vista, cada uno de los cuales arroja sus propias conclusiones. Además, porque la *flexibilización laboral* varía de una región a otra o de un país a otro, en particular entre países con sistemas políticos, económicos y de relaciones laborales notoriamente diferentes. Así, no es lo mismo la *flexibilización laboral* aplicada en Europa que la aplicada en América Latina, ni la aplicada en Alemania o Italia que la aplicada en Brasil o Perú.

Es además, un tema que provoca alta conflictividad social porque flexibilizar significa quitar garantías laborales y, en definitiva existe la idea generalizada que esa pérdida de garantías provoca a la larga desocupación y colectiviza un

estado social de inseguridad (Raso, 1992; p. 118).

Este debate está generalmente cargado de dogmatismo y en él se radicaliza un verdadero disenso ideológico. Por un lado, están quienes consideran que no es posible modernizar las economías y enfrentar los desafíos del sistema productivo del futuro sin quitar las rigideces que atribuyen al derecho del trabajo; por otro lado, los defensores de la protección laboral afirman que estamos asistiendo a un ataque frontal a la disciplina jurídica y los que tratan de justificar la flexibilización, lo hacen con argumentos similares a los que se expresaban a comienzos de siglo, ante el avance de las normas protectoras del trabajo. Como indica Arturo Bronstein (1983; p. 03) *"la flexibilidad es para algunos una idea moderna y seductora que inspira simpatías, mientras que para otros es un caballo de Troya, cuyo interior encierra peligros susceptibles de amenazar la solidez de un edificio jurídico cuya consolidación hasta hace poco tiempo parecía un hecho irreversible"*.

Admitida esta realidad, se plantea para el juslaboralista un desafío normativo. En pleno siglo XXI, cualquiera sea el país, el ordenamiento jurídico o el sistema de relaciones laborales, el proceso de flexibilidad impone una profunda reflexión sobre los fundamentos y finalidades del Derecho del Trabajo.

Hacia 1980, se admitió que las políticas seguidas hasta entonces en la lucha contra la crisis económica no bastaban para producir el "círculo virtuoso del crecimiento" que habría permitido restituir niveles de empleo aceptables. Se estimó que había en el mercado de trabajo "factores de rigidez", causas de bloqueos económicos que debía

eliminarse para recobrar la competitividad, restablecer los márgenes de beneficios, reactivar el crecimiento y, de esta forma, generar empleo (OIT, 1998; p. 09).

Empezó a hablarse de la *flexibilización del mercado de trabajo*. En un primer momento, las medidas de flexibilidad se consideraban ante todo un medio de moderar el crecimiento del desempleo mientras ocurrían las transformaciones industriales. Después se reconoció que para reabsorber el desempleo y reactivar la economía era precisa una nueva reflexión acerca de la productividad, de la organización del trabajo y de las relaciones laborales en la empresa (OIT, 1998; p. 10).

En los países industrializados, el período de reconstrucción y los treinta años de crecimiento económico posteriores a la Segunda Guerra Mundial se caracterizan por la existencia de un empleo permanente, al lado de un conjunto de garantías sociales (salario mínimo, jornada de trabajo limitada, vacaciones pagadas, protección contra el despido, etc.). De hecho, las condiciones eran propicias para el desarrollo de la legislación laboral (OIT, 1998; p. 11).

A mediados de la década de los setenta, tras el shock petrolero, surge la crisis económica, acompañando a un período inicial de fuerte recesión que deben enfrentar los países desarrollados y que, no obstante la progresiva recuperación de algunas economías, se instala en el escenario mundial como fenómeno estructural con el cual deberá convivirse en el largo plazo (Rosembaum, 1996; p. 102).

Los efectos más nefastos de la crisis se proyectan fundamentalmente sobre el empleo, que exhibe una creciente y sostenida tasa de desocupación, situada en niveles prácticamente desconocidos en épocas precedentes por los países industrializados.

Se procuró aminorar los efectos de la crisis sobre los trabajadores. Los Estados intervinieron a través de subvenciones masivas a las empresas en problemas. A nivel sectorial y comúnmente previa negociación con los sindicatos, se aplicó planes con base en el sistema de protección y de indemnizaciones heredado del período anterior (jubilaciones anticipadas con garantía de ingresos, cursos de readaptación con garantía de colocación en un nuevo empleo, compensación económica por traslados, etc.).

A nivel empresarial, se negoció duramente las reducciones de personal y los sindicatos admitieron ciertos sacrificios, entonces considerados temporales, para salvar la empresa y el empleo (postergación de los reajustes salariales, mayor disciplina en el trabajo para aumentar la productividad, reducción del tiempo de trabajo, etc.), a cambio de seguridad en el empleo, de un mayor control sobre la introducción de las nuevas tecnologías y sobre los programas de formación, de inversión y de gestión que puedan repercutir directamente sobre los trabajadores. Paralelamente, se concedió beneficios a las empresas o individuos creadores de empleo y se fomentó las iniciativas locales y las formas "alternativas" de empleo (OIT, 1998; p. 11).

Tampoco pueden desconocerse los drásticos efectos que han producido los grandes cambios estructurales en otros

campos, además de la economía y el empleo, como ocurre en el comercio, la producción y los servicios; entre cuyas manifestaciones más salientes se destacan las transformaciones tecnológicas y la nueva organización del proceso productivo, la globalización de los mercados y la competencia a nivel mundial. En el mismo orden, se destacan algunos cambios relevantes operados en las expectativas que ostenta el mercado laboral, como la proliferación de contrataciones atípicas, el ofrecimiento cada vez más generalizado de puestos de trabajo a tiempo parcial, la preferencia por las contrataciones a término y la precarización de las relaciones laborales, sujetas a grados indeterminados de para-subordinación o autonomía (Rosembaum, 1996; p. 104).

Existen, igualmente, importantes transformaciones socio culturales, señalándose que el concepto de flexibilidad coincide con un momento en el que se abre paso la idea de que la vida laboral debería estar menos reglamentada y más diversificada. La gente se ha vuelto más receptiva ante las nuevas oportunidades que ofrece el mercado bajo formas atípicas, porque ellas les permiten establecer un equilibrio entre el trabajo y su vida privada, satisfaciendo los requerimientos de una mayor libertad individual.

Los fenómenos descritos constituyen factores determinantes de la drástica reducción del contingente de obreros industriales, que constituyeron históricamente la base de las organizaciones sindicales. A ello debe agregarse el efecto reflejo de la fragmentación del mercado de trabajo y de la descentralización y achicamiento de las empresas, realidades que desfasan, en cierto modo, los modelos clásicos del sindicato de masas. La reacción de estas organizaciones frente a las necesidades de reorganización y

cambio, no es sencilla ni segura.

Bajísimas tasas de pérdida del sentido de solidaridad colectiva, disminución del poder gremial, descenso en su capacidad de convocatoria y movilización, confrontación intersindical y crisis entre representación y representatividad, decoran el nuevo telón de fondo con el que deben actuar su papel protagónico los sindicatos⁽¹⁾.

En el marco de este esquema, sin embargo, resulta inevitable efectuar algunas precisiones. En muchas regiones subdesarrolladas del tercer mundo -como es el caso de América Latina-, la crisis aparece teñida de connotaciones cualitativas diferentes, por tratarse de un fenómeno mucho más permanente, que viene del pasado y adquiere características fuertemente estructurales (como "patologías endémicas" o crónicas), además de estar sujeto a la situación de dependencia de los países centrales y a las imposiciones de modelos macroeconómicos delineados por los organismos internacionales de crédito.

La realidad latinoamericana del siglo pasado, a partir de los años setenta, se aleja en muchos casos de las grandes líneas que operaron en los países del hemisferio norte, por cuanto la acción unilateral del Estado es mucho más intensa en la limitación de los beneficios laborales y el control de la autonomía colectiva, practicándose en general un "liberalismo intervencionista" (como ocurrió en nuestro país). Más aún, en ocasiones -como ocurre con el modelo económico chileno- ello surge de un ejercicio extremo de

(1) Algunos autores como Umberto Romagnoli (1992; p. 15), hablan de la aparición de una novedosa "antropología social", compuesta por "individuos que ya no llaman a la puerta del sindicato o que si entran en él, se comportan como huéspedes transgresores".

autoritarismo político y de aplicación de una flexibilización desreguladora salvaje en lo laboral.

De todos modos, como conclusión preliminar, es posible sostener que el escenario para la regulación social ha venido sufriendo cambios sustanciales en la inmensa mayoría de los países. La idea prevalente ha dejado de ser la de promulgar más reglas de protección; se ha impuesto, en cambio, la idea de remover las rigideces sociales derivadas de las legislaciones y los sistemas de relaciones laborales, de forma de admitir cada vez más mayor flexibilidad en el mercado de trabajo y en la organización de la protección industrial.

Aspectos jurídicos de la "flexibilización laboral"

No existe una definición única sobre la flexibilidad laboral. El concepto de flexibilidad *"es, en realidad, un concepto marco. Más que un contenido determinado es un continente susceptible de ser llenado con diversos contenidos aún contradictorios entre sí. Pero no cualquier contenido se admitirá dentro de la noción de flexibilidad ya que una aceptación ilimitada de conceptos envuelve el riesgo de hacer desaparecer el concepto mismo, desperfilándolo y restándole la dosis necesaria de identidad para que constituya un concepto que, aunque marco, tenga una personalidad propia, clara y determinada"* (Fuentes, 1995; p. 11).

Oscar Ermida Uriarte (1991; p. 24) entiende la flexibilidad como *"la eliminación, atenuación o adaptación de normas de Derecho Laboral protectoras del trabajador, con la finalidad de aumentar el empleo, la inversión y la*

competitividad internacional". Según Mario Pasco Cosmópolis (1996; p. 118), la flexibilidad es la "modificación actual o potencial de las normas laborales que se traduce en atenuación de los niveles de protección de los trabajadores y que frecuentemente va acompañada de una ampliación de la facultad patronal de dirección".

Para Arturo Hoyos (1997; p. 211), flexibilidad es *"la posibilidad de la empresa de contar con mecanismos jurídicos que le permita ajustar su producción, empleo y condiciones de trabajo ante fluctuaciones rápidas y continuas del sistema económico, las innovaciones tecnológicas y otros factores que demandan ajustes con celeridad"*.

A una conceptualización similar arriba Romagnoli (1990; p. 02), utilizando una imagen muy colorida: *"la flexibilidad es una surtida caja de herramientas que se le entrega al empresario para enfrentar las nuevas realidades. El empresario dispondrá de un número de herramientas mayor del que disponía hace una década para poder ajustar el trabajo a las necesidades de su producción"*.

Raúl Saco Barrios (1998; p. 26), considera que la flexibilidad *"consiste en la adecuación o ajuste de la legislación del trabajo a las exigencias provenientes de la Economía, al margen o en detrimento de los beneficios y derechos de carácter tuitivo establecidos para los trabajadores"*.

La adecuación o ajuste implica, necesariamente, la introducción de cambios en la legislación laboral. Las exigencias provenientes de la economía pueden ser

múltiples; un factor común parece ser la generación de empleo, al margen o en detrimento de los beneficios y derechos de carácter tuitivo; para destacar que no interesa la protección del trabajador, no obstante ser ésta un aspecto esencial o fundamental del Derecho del Trabajo; más todavía, por lo común las modificaciones de la legislación son modificatorias "hacia atrás", "en retroceso" o manifiestamente peyorativas, "*in peius*" como las llama la doctrina.

Flexibilidad y protección son, pues, aspectos inversamente proporcionales: a mayor flexibilidad, menor protección a los trabajadores; a menor flexibilidad, mayor protección a ellos. Llevada al extremo, aplicada al máximo la flexibilidad puede provocar la reducción del Derecho del Trabajo a su mínima expresión, puede implicar la supervivencia de la disciplina únicamente para la cautela o salvaguarda de unos muy pocos aspectos de la relación o contrato laboral.

Algunos conceptos sobre la "desregulación"

Los estudios y comentarios sobre la flexibilidad habitualmente incluyen la voz "desregulación", aparentemente como sinónima de aquélla. También como sinónimas, se utiliza las expresiones *flexibilizar* y *desregular*.

En ámbito jurídico, *desregular* implica privar de normatividad, suprimir o eliminar los mandatos legales que regulaban un determinado instituto o situación.

Al respecto, Pasco Cosmópolis (1996; p. 116) escribe: "*Flexibilizar implica, por tanto, mantener un derecho o*

beneficio laboral, pero reduciendo su alcance, profundidad o contenido, para adaptarlo a las necesidades empresariales; mientras que desregular implica suprimirlo, descartarlo totalmente". Hace de la flexibilización y de la desregulación no conceptos que se excluyan, se ignoren mutuamente o se complementen, sino que reflejan grados diversos de intensidad o de profundidad de un mismo fenómeno. En tal sentido afirma: *"que la desregulación es el grado máximo e insuperable de la flexibilización, la total ausencia, la virtual claudicación del derecho laboral. La flexibilización, en cambio, es un proceso que se realiza y cumple al interior del derecho laboral y que, bien entendida, desempeña una función equivalente al de la poda de un árbol: elimina las ramas secas y superfluas con el propósito de robustecer el tronco".*

FLEXIBILIZACIÓN Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Estabilidad en el trabajo y estabilidad en el empleo

Consideramos importante hacer un deslinde doctrinario de estos conceptos precisando la terminología propia del Derecho del Trabajo.

Respecto a la estabilidad en el trabajo, el extinto jurista de la Universidad Nacional de Trujillo Dr. José Montenegro Baca (1968; p. 169) expresa: *"la estabilidad en el trabajo sería aquella que determina, para todo hombre en edad y con capacidad de trabajo, el efectivo derecho a trabajar"* y continúa el autor diciendo que: *"...esa es la posibilidad que está unida al empleo adecuado para todos; esa es la posibilidad que políticamente cuenta".*

Lo expuesto por Montenegro Baca, significa en el fondo, una política del trabajo, constituyendo una obligación del Estado garantizar a todas las personas en capacidad de trabajar, es decir a la PEA (Población Económicamente Activa), el ejercicio del derecho constitucional de trabajar, asegurándoles ocupación plena en el trabajo, y su participación en los procesos de producción.

La estabilidad en el trabajo en nuestro país solamente constituye una aspiración, un ideal social y político de la clase trabajadora y de los Estados, como expresión de la libertad de desarrollo y creatividad en el trabajo.

En resumen, se puede decir que la estabilidad en el trabajo es de carácter general y de política económica, que desarrolla el Estado, constituyendo una obligación del Poder Ejecutivo garantizar el empleo a cada persona en capacidad de trabajar, eliminando el desempleo y subempleo.

La estabilidad en el empleo, por otro lado, ha sido definida por destacados jus laboristas de distintas maneras partiendo del análisis de diversos puntos de vista, tanto en forma personal mediante sus trabajos y revistas jurídicas, como en eventos internacionales de Derecho del Trabajo. Así, Luis De La Villa y Gil (1968; p. 141), define a la estabilidad en el empleo como: *"un principio y una institución del Derecho del Trabajo que consiste en la permanencia del vínculo de trabajo, del trabajador con el empleador, durante toda su vida laboral pudiendo rescindirse por justa causa debidamente comprobada"*.

El Dr. José Montenegro Baca (1968; p. 169), define:

"Estabilidad desde el punto de vista del trabajador subordinado de empleador privado, es el derecho de aquél de conservar su empleo durante toda su vida laboral, siempre que no sobrevenga causa justa de despido judicialmente comprobada".

La estabilidad en el empleo, limita la potestad de rescindir el vínculo de trabajo sin justa causa, protegiendo al trabajador del abuso del derecho del empleador garantizando la continuidad del vínculo laboral y la realización del trabajador y su familia como sujetos de derecho, brindando seguridad económica y paz social; es de fundamental importancia proteger la estabilidad en el empleo con normas sustantivas en todos los Estados, por ser un derecho social.

Ernesto Krotoschin (1968; p. 111), hace una diferenciación bien clara entre los conceptos que tratamos de precisar: *"El derecho al empleo es cosa bien distinta del derecho al trabajo, al cual se alude en algunas constituciones nacionales o declaraciones de carácter internacional. Este último es (cuando lo es), un derecho público al que tal vez corresponda un deber del Estado (por ejemplo de organizar y mantener servicios de empleos) mientras derecho al empleo, en el sentido en que aquí se habla de él, es (cuando lo es) un derecho privado que produce efectos en primer término entre las partes de la relación laboral".*

Este ilustre jus laboralista, técnicamente ubica el derecho a la estabilidad en el trabajo como objeto de estudio del Derecho Público, que efectivamente puede ser estudiado por el Derecho Constitucional y por el Derecho Administrativo; mientras que el Derecho a la estabilidad en el empleo es objeto del Derecho del Trabajo.

Podemos agregar que el empleo es la materialización o la aplicación del derecho al trabajo, al integrarse el trabajador al proceso de producción; se diferencian uno del otro, porque el derecho a la estabilidad en el empleo, significa la protección estatal al trabajador contra el poder arbitrario del empleador de despedir del empleo, sin justa causa; en cambio estabilidad en el trabajo no significa que el trabajador tenga que trabajar para un solo empleador, puede hacerlo en diferentes centros de trabajo sucesivamente; lo importante es que el sujeto apto para el trabajo tenga garantizada su participación en la actividad económica del país y garantice su bienestar (Chávez, 1997; p. 20).

Recesión empresarial y estabilidad en el empleo

Los empresarios han culpado siempre al Derecho del Trabajo, como uno de los principales responsables de la crisis empresarial, al haberse formado instituciones tutelares de los derechos de los trabajadores, como es la jornada de trabajo, la remuneración mínima vital, la compensación por tiempo de servicios, el derecho de sindicalización, la convención colectiva, la estabilidad en el empleo, el derecho de huelga, etc. Ellos han argumentado que las relaciones de trabajo deben ser regidas por la libre concurrencia de voluntades de empleador y trabajador sin intervención del Estado (Chávez, 1997; p. 458).

Desde las dos últimas décadas del siglo pasado, se ha introducido la corriente neoliberal en la política económica de los gobiernos, demandándose la no intervención del Estado como objetivo en las relaciones individuales de trabajo, la restrictiva intervención en las relaciones colectivas de trabajo, con el fin de eliminar a los sindicatos,

la libertad de rescindir la relación de trabajo unilateralmente para desaparecer la estabilidad en el empleo, por considerar que estas instituciones especialmente la autonomía sindical y la huelga son monopolios que entorpecen el "libre juego de la oferta y la demanda de la relación de trabajo y del salario".

La corriente neoliberal afirma que la flexibilización tiene por objetivo abaratar la mano de obra para que el empresario se sienta incentivado a invertir creando un mercado flexible y constante, para ello se requiere que la política proteccionista del Estado desaparezca y se regule conforme a la Ley de la oferta y la demanda, siendo un enemigo del empleador el derecho de estabilidad en el empleo, porque da lugar al sindicato y luego la huelga, que es el temor universal de la empresa.

El profesor de la Universidad de Lima, Alfonso De Los Heros (1994; p. 154), refiriéndose a la importancia del mercado de trabajo flexible y la importancia del costo de la mano de obra, ve placentemente el sacrificio de los trabajadores y lo denomina "*costo social*", para supuestamente corregir la inflexibilidad laboral, a través de la intervención del Estado no como ente tutelar del Derecho de Trabajo, sino para la protección del capital del empresario como incentivo para la inversión y supuestamente la consecuencia será el pleno empleo.

Estas posiciones están atentando contra los derechos laborales fundamentales; con la nueva normatividad laboral se ha desequilibrando la armonía laboral, como afirma el *jus laboralista* peruano Carlos Blancas Bustamante (1994; p. 51) "*La flexibilidad busca destruir el equilibrio construido por el Derecho Laboral, inclinándose*

en favor del empresario, bajo la errónea creencia de que a mayor poder empresarial mayor eficiencia y por consiguiente mayor crecimiento económico".

En ese sentido, el objetivo principal de la flexibilización laboral, es desaparecer la institución de la estabilidad en el empleo, atacando en forma indirecta, a las organizaciones sindicales. Es este proceso de desmantelamiento de las instituciones del Derecho del Trabajo, principalmente la estabilidad en el empleo, a través de la flexibilización de la normatividad laboral tuitiva del trabajador (iniciada en nuestro país a partir de la década de los 90), la que es de nuestro interés en el presente trabajo de investigación, pues mediante ella se ha incrementado el número de trabajadores eventuales o precarios, lo que ha afectado a los sindicatos que estaban acostumbrados a contar entre sus miembros sólo a trabajadores estables.

La flexibilización laboral en el Perú

En el Perú, el proceso de flexibilización se inicia con el cuestionamiento de la Ley de estabilidad laboral (Decreto Ley N° 18471), promulgada en 1970 por el gobierno del general Velasco. Una ley altamente protectora, "traumática" a juicio de los empresarios, que varió sustantivamente el panorama que prevalecía anteriormente, al otorgar la estabilidad absoluta en el empleo al trabajador, luego de tres meses de prueba, sujetando en adelante los despidos a la fundamentación de causales. El empresariado rechazó esta ley que ponía fuertes límites a su poder disciplinario y a su autoridad, que desde ese momento se transfería al Estado. No sólo la ley exigía la sustentación de causales enumeradas para proceder al despido, sino que abrió el campo para que la autoridad jurisdiccional examinara la justeza de las

sanciones introduciendo, además, un conjunto de "faltas del empleador", que configuraban formas denominadas de hostilización al trabajador. Establecía la figura del delito, con prisión no menor de tres años, cuando el empleador no cumpliera con las resoluciones emitidas por la autoridad de trabajo, obligación antes inexistente. De otro lado, cualquier alteración sustancial en las condiciones de la relación de trabajo debía ser objeto de reclamación para que se restituyera el derecho conculcado.

En el proceso de afirmación de un nuevo ordenamiento de derechos favorables al trabajador, se debe mencionar también la creación de la llamada *Comunidad Industrial*, la cual, posteriormente, cristalizará como elemento constitutivo más importante de las reivindicaciones de un nuevo tipo de sindicalismo por la canalización de demandas participativas de los trabajadores en la gestión de la empresa.

La crisis económica que se institucionaliza en la década de 1980 con el estancamiento de la producción y una sostenida caída de los niveles salariales, dará un nuevo contexto al desenvolvimiento de las relaciones laborales. Mientras en los países desarrollados la tendencia a la flexibilización está más asociada a las nuevas configuraciones económicas y cambios tecnológicos, signados por las condiciones de gran competitividad de la economía mundial, en el Perú, esta tendencia responde, de un lado, a la insistente presión de los empresarios que cuestionan la estabilidad en el empleo por atentar contra la disciplina laboral y desincentivar la inversión; y, del otro, en el comportamiento cíclico de la economía caracterizada por el pasaje de períodos de auge a otros de recesión; la contracción del mercado produce fenómenos de sobre

estocamiento y disminución del uso de la capacidad instalada, con la consiguiente reducción de personal e incluso el cierre de la fábrica. Esta situación recurrente hace que el mantener una planilla de trabajadores estables cuando las condiciones del comportamiento de la economía obliga a cambios bruscos en los niveles de producción sea percibido por los empresarios como un elemento altamente oneroso (Balbi, 1994; p. 93).

Las diversas modalidades legales de eventualización o trabajo precario empiezan a expresarse desde el gobierno inmediatamente posterior al del Gral. Velasco. Es así que en la segunda mitad de los años 70, durante el gobierno del Gral. Morales Bermúdez, se introduce en la legislación laboral nuevas faltas graves vinculadas a actitudes que puedan portar perjuicio a la producción o disminuir los rendimientos. Estas tendencias liberalizadoras prosiguen en la década de los 80, durante los posteriores gobiernos. Así, en 1985 el gobierno de Alan García promulga la Ley N° 24514 o Ley de estabilidad en el empleo.

Es durante el gobierno de Alberto Fujimori, iniciado en 1990, que se da paso a una nueva legislación que no sólo va a acentuar la tendencia flexibilizadora sino también otorgarle coherencia dentro de un esquema resueltamente liberal de la economía. Esta legislación se plasma, en algunos casos, por leyes aprobadas por el parlamento, pero, principalmente, por decretos legislativos amparados en facultades extraordinarias delegadas en el Poder Ejecutivo.

Tres meses después de instaurado, el gobierno de Fujimori promulga el *Decreto Supremo N° 077-90-TR* que establece nuevas reglas para la contratación de trabajadores a plazo

fijo, diversificando sus modalidades según las necesidades del mercado, sin obligatoriedad de ser fundamentada ante el Ministerio de Trabajo y sin que la autoridad de trabajo verifique el uso de los contratos para labores distintas a las de naturaleza accidental o temporal.

Asimismo, el mismo Decreto Supremo N° 077 pone fin a la estabilidad absoluta en el empleo al estipular que, en adelante, la reposición del trabajador no es más una decisión del Juez de Trabajo, sino que queda a discreción del empleador. Reconoce facultades a éste de despedir anualmente hasta un 5% de trabajadores, sin causa alguna que lo justifique. Amplía las llamadas faltas graves bases para el despido. Entre las causales de despido se encuentran ahora la falta de deberes de lealtad, de fidelidad y de diligencia, así como la paralización intempestiva de labores dentro o fuera del centro de trabajo.

El paquete de 119 decretos que dio el Ejecutivo en noviembre de 1991, introdujeron modificaciones radicales que ampliaban y modificaban el proceso de precarización en marcha y significan su institucionalización definitiva. Se extendió el número de figuras a las que podía acudir el empleador para contratar temporalmente a sus trabajadores (por necesidades de mercado; por reconversión empresarial; por razones accidentales, y otras), figuras que se sumaban a las ya existentes, de modo tal que el principio de estabilidad en el empleo quedó prácticamente sin sentido.

Posteriores decretos completan el panorama flexibilizador. Se establece la potestad de la patronal para la modificación de los horarios de trabajo, la definición sobre feriados y

dominicales y el día de descanso semanal. Un trabajador estable puede ser suspendido temporalmente; su contrato puede ser cambiado, modificado o rescindido si la empresa lo considera necesario. Asimismo, puede ser trasladado de su puesto de trabajo al lugar que la empresa decida. A su vez ésta puede suspender unilateralmente turnos y duración de la jornada de trabajo.

La nueva Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, promulgada mediante Decreto Ley N° 25593 en julio de 1992, intenta consagrar esta etapa desreguladora en materia de estabilidad en el empleo e instituir al mismo tiempo, una más resuelta orientación liberal.

La mencionada ley implicó serias restricciones al derecho de sindicalización, lo cual motivó una queja de las centrales sindicales a la Organización Internacional de Trabajo (OIT) por la violación de Convenios suscritos por el Perú. Establece un mayor controlismo a través del llamado Registro Sindical que decide sobre la disolución de sindicatos. También introduce restricciones y una excesiva reglamentación en materia del derecho de huelga.

Diríase, sin embargo, que a pesar de las intenciones manifiestas, la nueva Ley de Relaciones Colectivas constituye todavía una combinación conciliatoria de injerencia del Estado y de desregulación, manteniendo todavía un núcleo protector de los derechos laborales básicos: la jornada de ocho horas; la fijación del salario mínimo; el derecho a vacaciones de 30 días; la compensación por tiempo de servicios. Es decir, a pesar del enorme debilitamiento del derecho laboral por el proceso flexibilizador, el Estado no deja -aún- todo al mercado.

Lo que finalmente se implementa es un conjunto de normas que significan un debilitamiento del rol del Estado en materia de derechos individuales. Pero simultáneamente la nueva legislación propicia una notoria mayor injerencia en materia de sindicalización, derecho de huelga y aún en la negociación colectiva, pese a que, en este caso, deja mayor libertad a la negociación entre las partes.

El contrato de trabajo

Es el convenio por el cual una persona natural (denominada trabajador) se obliga a poner a disposición de otra persona natural o jurídica (denominada empleador) su propio trabajo, bajo subordinación a cambio de una remuneración (Gómez, 1996; p. 79). El contrato de trabajo da origen a un vínculo laboral, el cual genera y regula un conjunto de derechos y obligaciones para las partes, así como las condiciones dentro de las cuales se desarrollará dicha relación laboral.

Nuestra legislación no da un concepto del contrato de trabajo, sin embargo menciona los elementos esenciales de éste, conforme lo tenemos en el artículo 4º del Decreto Supremo N° 003-97-TR que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el cual establece que: *“En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”*.

Sujetos del Contrato de Trabajo

Son sujetos del contrato de trabajo, el trabajador y el empleador.

a) El trabajador:

Denominado también servidor, dependiente, asalariado, obrero o empleado, el trabajador es la persona física que se obliga frente al empleador a poner a disposición y subordinar su propia y personal energía de trabajo, a cambio de una remuneración. Es el deudor del servicio y el acreedor de la remuneración.

El trabajador ha de ser una persona física (hombre o mujer), con la edad mínima o máxima permitida por ley para realizar el trabajo.

b) El empleador:

Conocido también como patrono o principal, el empleador es la persona física o jurídica que adquiere el derecho a la prestación de servicios y la potestad de dirigir la actividad laboral del trabajador, que pone a su disposición la propia fuerza de trabajo, obligándose a pagarle una remuneración. Es el deudor de la remuneración y el acreedor del servicio.

Elementos del Contrato de Trabajo

a) Prestación personal de servicios:

El trabajador pone a disposición del empleador su propia fuerza de trabajo, debiendo prestar los servicios en forma personal y directa. A lo que el trabajador se obliga, entonces es a trabajar; que en la terminología jurídica es “prestar servicios”.

Los servicios deben entenderse jurídicamente en el sentido más amplio pensable, comprendiendo cualquier tipo de trabajo, indistintamente manual o intelectual. El artículo

5º del Decreto Supremo N° 003-97-TR expresa: *“Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores”*.

b) Subordinación:

La subordinación consiste en el poder de mando del empleador y el deber de obediencia del trabajador. Ese poder de dirección se concreta en tres atribuciones especiales reconocidas al empleador: dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador.

La subordinación es un elemento contingente, es decir, es un poder jurídico que detenta el empleador, pero no siempre tiene que ser ejercido, mucho menos con la misma intensidad en cada ocasión. Por tanto, la falta de ejercicio de algunas de las facultades inherentes al poder de dirección (por ejemplo el empleador constata una infracción y no la sanciona) no desvirtúa ni hace que desaparezca la subordinación.

El artículo 9º del Decreto Supremo N° 003-97-TR, considera que *“por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador*.

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo”.

La subordinación constituye el elemento fundamental y exclusivo del contrato de trabajo, puesto que los otros contratos de servicios por cuenta ajena, como la locación de servicios y contrato de obra son cumplidos con autonomía.

La jurisprudencia peruana considera que la subordinación se manifiesta en el hecho de que, al poner el trabajador su capacidad laboral a disposición del empleador, le otorga a éste el poder de dirigirlo de darle órdenes y de controlarlo; y el trabajador, por su parte, se obliga a obedecerle.

Por su parte, la jurisprudencia española, acorde a la situación de mayor complejidad de la actividad económica en España, entiende a la subordinación como el estar situado el trabajador dentro de la esfera organicista, rectora y disciplinaria del empleador, de modo que es este concreto dato el que marca la diferencia de una autoridad tácita del empleador, pese a una posible autonomía fáctica en la prestación del trabajo; que no excluye, así, la calificación del aspecto laboral de la relación en aquellas ocasiones en que la subordinación no se exterioriza con la suficiente nitidez.

La jurisprudencia tiende a utilizar elementos indiciarios que, sin considerarse como requisitos de indispensable concurrencia para que se pueda afirmar la presencia de la subordinación, pueden ser sin embargo, en casos concretos, claros exponentes de la presencia de un vínculo

laboral, pudiendo ser los siguientes: el control sobre el trabajo realizado, ejecución personal de la prestación de servicios, la asistencia regular al lugar de prestación de servicios, la exclusividad en la prestación de servicios, la sujeción o no a horarios fijos, el hacer publicidad de la empresa en vehículo de transporte, la vestimenta, la actuación o no del titular del negocio, la titularidad de las herramientas de trabajo o del local del negocio, etc.

c) Remuneración:

Es la retribución que recibe el trabajador de parte del empleador a cambio de su trabajo. Es el principal derecho del trabajador surgido de la relación laboral. Tiene carácter contraprestativo, en cuanto es retribución por el trabajo brindado.

La denominación más antigua es, no obstante, la de salario, que viene de la palabra latina *salarium*; la que, a su vez, se deriva de “sal”, con la cual se hacían ciertos pagos. El término salario subsiste con la misma generalidad que la expresión remuneración, pese a que con una significación más restringida, indica también el pago efectuado al obrero.

El Convenio 95 de la OIT, de junio de 1949, sobre la protección del salario, utiliza esta denominación al decir a los efectos del presente convenio, el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que éste haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o debe prestar.

El artículo 6º del Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición.

Agrega, además, que la alimentación otorgada en crudo o preparado y las sumas que por tal concepto se abonen a un concesionario o directamente al trabajador tendrán naturaleza remunerativa cuando constituyen la alimentación principal del trabajador en calidad de desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena.

Para nuestro ordenamiento laboral, la importancia de la presencia de los elementos esenciales es clara, de un lado se requiere de la conjunción de todos ellos (allí radica su esencialidad) para generar una relación de naturaleza laboral, por lo que si faltara alguno estaríamos ante una relación de naturaleza distinta (civil o comercial). Pero, por otro lado, su sola presencia hace presumir la existencia de una relación laboral de carácter indefinido. Esto último significa que podrá demostrarse en cada caso, y siempre que se cumplan los requisitos señalados en la ley, que el contrato de trabajo esté sujeto a modalidad (contrato temporal).

La presunción establecida supone una preferencia por los contratos a plazo indefinido, al mismo tiempo que muestra el carácter excepcional de los contratos bajo modalidad. Esto es una situación que –en teoría– apuntala al principio de continuidad o estabilidad de la relación laboral y que es acorde con la regla constitucional de protección contra el despido arbitrario (artículo 27º de la Constitución); cuya única garantía, o si se quiere, garantía eficaz, supone

necesariamente reconocer, en forma simultánea y en un mismo nivel, tanto la estabilidad de entrada (preferencia por los contratos a plazo indefinido) como la de salida (la resolución del contrato de trabajo no puede responder al arbitrio del empleador, sino a circunstancias objetivas).

Clases de contratos de trabajo

Nuestro sistema jurídico prevé un sistema de contratación directo (relación directa entre el empleador y contratado) e indirecto (relación con el trabajador por medio de un tercero). En virtud de lo primero, pueden constituirse, relaciones jurídicas que generan efectos laborales (contrato de trabajo) y no laborales (convenios de formación y capacitación laborales). Por medio del segundo sistema, el empleador se vale de los mecanismos de intermediación laboral (empresas de servicios especiales y cooperativas de trabajadores).

El sistema de contratación laboral directo importa la sujeción a uno de los tres contratos de trabajo siguientes: contratos a plazo indeterminado, a plazo fijo (sujeto a modalidad) y tiempo parcial (por horas).

Contrato de trabajo a plazo indeterminado

El Derecho del Trabajo parte del reconocimiento de la existencia de una relación entre dos sujetos que vinculan entre sí a través de una relación estructuralmente desigual, no solo económica, sino también jurídicamente, ya que un sujeto se subordina a otro aceptando acatar las instrucciones que se le den.

Así, se ha dicho que el contrato de trabajo establece, de

este modo, una relación fundada en la idea misma de desigualdad; una relación dentro de la cual la voluntad del trabajador no solo se compromete, sino que se somete al poder de decisión del empresario.

El Derecho del Trabajo se inclinará hacia la contratación por tiempo indefinido que proporciona al trabajador un mayor grado de estabilidad en el empleo; mientras que, muy por el contrario, el empleador preferirá la contratación temporal ya que genera menos costos y facilita la relación laboral permitiendo la adaptabilidad de la empresa a las condiciones de mercado.

El Derecho Laboral no es ajeno a estos intereses confrontados; por lo que, por un lado, buscará la protección del trabajador mediante la estabilidad en el empleo, que no es otra cosa que la limitación y exigencias de causa objetiva para la contratación a tiempo determinado, y por otro, la flexibilización en el empleo dándole un mayor papel a la autonomía de la voluntad en la determinación de la duración del contrato de trabajo, en función a las necesidades empresariales.

Contrato a tiempo parcial

La contratación por tiempo parcial en el Perú tiene una regulación escasa y deficiente. Los contratos a tiempo parcial suelen ser definidos como una prestación regular o permanente de servicios pero con una dedicación sensiblemente inferior a la jornada ordinaria de trabajo.

En cuanto a la jornada parcial llamada contratos *part time*, existen dos beneficios que supeditan que la jornada sea igual o superior a cuatro horas. Así aquellas personas que

laboran menos de ese tiempo no tienen estabilidad laboral ni compensación por tiempo de servicios.

Los contratos por tiempo parcial no requieren de una justificación o explicación sobre los motivos de la contratación ni la razonabilidad sobre el número de horas que se presentaran o la distribución del tiempo de tales horas. Existe, desde este punto de vista, una flexibilidad en los mecanismos para la utilización de estos contratos laborales.

Contratos a plazo fijo o sujetos a modalidad

Los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes.

Contratos de naturaleza temporal

a) Contrato por inicio o incremento de actividad:

El artículo 57º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, define el contrato temporal por inicio o incremento de actividad, tomando en cuenta la diferencia que existe entre iniciar una actividad empresarial e incrementar una actividad empresarial e incrementar una actividad ya existente. Quizá el vínculo disyuntivo no corresponda al efecto y hubiera sido preferible vincular ambos términos con el conector “y”. Dice el citado artículo que el contrato por inicio de una nueva actividad es aquel

celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años.

Sin embargo, como solo se refiere al inicio de nueva actividad, el segundo párrafo del mismo artículo desarrolla como nueva actividad tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa (Arce, 2006; p. 96).

Este es un contrato, de claro perfil pro empresarial. Pues, ante la incertidumbre y el alto componente aleatorio que comporta para el inversor, el lanzamiento de una nueva actividad empresarial le viene a facilitar el empleo de trabajadores precisos para su negocio, así como el empleo de trabajadores precisos para su nueva modalidad productiva; sin que, en caso de fracasar, venga a suponerle costo adicional derivado de la extinción de contratos por el procedimiento tradicional, eximiendo al empleador de su responsabilidad por un posible fracaso empresarial y se traslada el riesgo del negocio a los trabajadores. No se hace distinción entre puestos estables o temporales creados por la nueva actividad empresarial, el contrato por inicio o incremento de actividad es el contrato de mayor utilización en el Perú. El concepto de una nueva actividad es tan abierto que vacía de contenido el propio Derecho al Trabajo. Lo que en teoría era la excepción se convierte en regla general, confinando a la contratación por tiempo indeterminado a un supuesto casi extraordinario.

La nueva actividad incluye el inicio de una actividad empresarial ya sea en el marco de una nueva persona jurídica o de nuevos establecimientos o centros de trabajo,

si se toma como referencia el sustrato orgánico que sustenta la actividad, y hasta el inicio de nuevas actividades sin necesidad de constituir una nueva persona jurídica o de abrir nuevos centros o establecimientos.

La duración máxima de este contrato es de tres años; el plazo máximo juega como tope, por lo que se podrá suscribir contratos por inicio o incremento de actividad por plazos inferiores. Eso si, este contrato siempre tendrá un término resolutorio (fecha concreta), cuyo cumplimiento extingue automáticamente el contrato.

b) Contrato por necesidad de mercado:

El artículo 58º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señala que el contrato temporal por necesidades del mercado es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado, aun cuando se trate de labores ordinarias que forman parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechos con personal permanente.

Este contrato puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo cinco (5) años; asimismo en dicho artículo, el legislador laboral delimita esta figura contractual respecto del llamado contrato de temporada (artículo 67º y siguientes de la misma Ley), cuando afirma que la causa objetiva deberá sustentarse en un incremento temporal o imprevisible del ritmo normal o de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter ciclo o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional.

En principio, este es otro de los contratos temporales que se han utilizado mucho en necesidades transitorias de las empresas. Al igual que el concepto tradicional del contrato de obra o servicios determinados, el contrato por necesidades del mercado opera solo en actividades no permanentes o no estables de la empresa. Es cierto que, como dice el artículo 58º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, puede actuar en tareas ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa (Arce, 2006; p. 111).

c) Contrato por reconversión empresarial:

Según el artículo 59º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, es el celebrado en virtud a la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas de la empresa, y en general toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos. Su duración máxima es de dos años.

Su objeto está muy lejos de satisfacer necesidades transitorias o extraordinarias, ya que busca fomentar la reorganización de los procesos empresariales o una reforma tecnológica. Hay que señalar que el contrato por reconversión empresarial es insuficiente para lograr esos objetivos, si no se enmarca en una política pública intersectorial (reducción de impuestos para importar maquinaria, capacitación para enfrentar el proceso de reconversión, búsqueda de mercados externos para la exportación de productos de estas empresas, etc.).

El ámbito de actuación del artículo 59º se circunscribe, sobre todo, a las labores estables o permanentes de las

empresas, porque, aunque no se excluyan expresamente a las temporales, es muy difícil que en estas últimas interese efectuar reconversiones empresariales.

El contrato por reconversión empresarial tiene dos causas. La primera, de tipo estructural, tiene que ver con cambios en la organización del trabajo o en diseño del puesto de trabajo. La segunda, de tipo tecnológico, se entiende como hechos que implican un cambio del aparataje técnico de la organización productiva con el fin de modernizar la gestión de la misma (Campos, 2008; p. 06).

Los Contratos de naturaleza accidental

a) Contrato ocasional:

El contrato ocasional, también denominado accidental, es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con la finalidad de atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo.

Un ejemplo sobre este tipo de contrato, sería el caso de una empresa dedicada a la actividad industrial que requiere contar con los servicios en forma temporal de un profesional especializado para que capacite en materia de seguridad al personal de la empresa en un plazo máximo de tres meses. En este caso, el personal que se contrata realizaría labores distintas a la actividad habitual de la empresa.

El plazo de duración máxima de esta modalidad es de seis meses al año.

b) Contrato de suplencia:

El contrato de suplencia es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con la finalidad que se sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentra suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente o por efecto de disposiciones convencionales aplicadas en el centro de trabajo.

En este caso, el empleador debe reservar el puesto del trabajador es reemplazado (principal), quien conserva su derecho de readmisión en la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia.

Adicionalmente, pueden celebrarse este tipo de contratos cuando el empleador desee cubrir puestos de trabajo de personal estable cuyo titular, por razones de orden administrativo, tenga que desarrollar temporalmente otras labores en el mismo centro de trabajo.

Podemos citar como ejemplos de esta modalidad de contratación, el caso de una trabajadora que debe tomar su descanso pre y posnatal por noventa días, requiriendo ser reemplazada durante dicho periodo. En tal supuesto, la empresa podrá contratar a un trabajador que reemplace a la trabajadora por el tiempo de subsidio.

Por otro lado, podemos citar el caso de un empleador que otorga una licencia sin goce de haberes por seis meses a un personal que va a realizar estudios de maestría en el extranjero, en este caso, el puesto de dicho personal podrá ser cubierto por otro en forma temporal bajo la modalidad de un contrato de suplencia.

Respecto a las formalidades que debe cumplir este tipo de contratos, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral exige que en el contrato se indique la fecha de extinción de este. Cabe anotar que la duración del contrato de suplencia será la que resulte necesaria, según las circunstancias que se presenten.

c) Contrato de emergencia:

El contrato de emergencia es aquel que se celebra para cubrir las necesidades promovidas por un caso fortuito o fuerza mayor estos sucesos se configuran por su carácter inevitable, imprevisible e irresistible.

Se entiende por causa fortuita, todo suceso que acontece inesperadamente con independencia de la voluntad del hombre; proveniente, por lo general, de la acción de la naturaleza como son las inundaciones, aluviones, pestes, epidemias, etc.

Por otro lado, un caso de fuerza mayor es todo acontecimiento o hecho imprevisible que puede ser previsto pero no resistirse o evitarse. Proviene de la acción del hombre por ejemplo un tumulto del que derive estragos, una guerra, sedición, acto de terrorismo, etc.

El plazo de duración de este contrato está condicionado al tiempo que dure la emergencia.

Contratos para obra determinada o servicios específicos

a) Contratos para obra determinada o servicios específicos:

Según el artículo 63º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que necesaria. Además, agrega en un segundo párrafo, en este tipo de contratos podrán celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación.

La generalidad de la disposición legal puede llevar a poner en cuestión al principio de preferencia de la contratación por tiempo indefinido en el marco de labores habituales o permanentes de las empresas. En primer lugar, no se indica el ámbito de operatividad del contrato de obra determinada o servicio específico; o bien pueden ser las actividades o necesidades empresariales transitorias (léase, extraordinarias) o bien las actividades permanentes (léase ordinarias). Nos parece que en el primer caso no existe mayor problema, pues las labores transitorias son precisamente terreno abandonado para el contrato de obra o servicio. No obstante, el segundo si plantea varios problemas, en la medida que se podría fragmentar en obras determinadas las labores permanentes de una empresa. Cada tornillo que se haga, cada departamento de un edificio, cada pedido, cada curso escolar corre el riesgo de ser considerado una “obra determinada o servicio

especifico”. Y ello implicaría desaparecer virtualmente la contratación indefinida.

En segundo lugar, otro elemento que aumenta el riesgo es la inexistencia de un criterio que delimite lo que se entiende por obra determinada o servicio específico. El citado artículo 63º solo requiere que el objeto sea previamente establecido. Cualquier cosa se podría en principio, tomar como objeto de un contrato de obra; incluso bastará que el contrato detalle fases puntuales de una obra mayor, para que el contrato se renueve sucesivamente. Como se comprenderá, la actuación de estas características poco claras en actividades permanentes de las empresas, ponen en entredicho la preferencia de la contratación indefinida, no parece que la interpretación literal del contrato de obra o servicio determinado se corresponda con el marco constitucional peruano. Es por eso que, en salvaguarda del derecho al trabajo la jurisprudencia habrá de ir delimitando el contenido restrictivo que debe tener el contrato de obra.

Esta conclusión ayudaría también a descartar la contratación de trabajadores por medio de un contrato de obra determinada o servicio específico en los casos de subcontratación entre empresas. Por ejemplo, si una empresa de servicios complementarios, dedicada a la limpieza o la prestación de servicios de vigilancia, se compromete con una empresa usuaria al cumplimiento de estos servicios específicos, no podrá utilizarse el contrato del artículo 63º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, para contratar a los trabajadores destacados. La razón no estriba en la especificidad del servicio; pues, sí es específico; sino en que tanto la limpieza como la vigilancia son actividades permanentes de la empresa usuaria. Se puede decir en descargo de esta imputación, que, visto el

problema desde la empresa de servicios complementarios, ésta se compromete a brindar el servicio de limpieza o vigilancia solo por tiempo definido. El problema de esta última postura permisiva es que el contrato mercantil firmado entre empresas será el llamado a gobernar el final de la relación laboral que une a la empresa de servicios complementarios con sus trabajadores.

El riesgo estriba en que la voluntad de las empresas se pueden transformar en una causal de contratación temporal que no tiene respaldo normativo en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Bastará que ambas empresas se pongan de acuerdo para resolver el contrato mercantil para que los contratos laborales también deban seguir la misma suerte sin que ello comporte la configuración de un despido. O bastará que el contrato mercantil llegue a su fin en el termino pactado para que el trabajador pierda todo el derecho a ser recontratado, así la empresa de servicio suscriba un nuevo contrato con la empresa usuaria. Esta postura a nuestro parecer no solo viola flagrantemente el derecho al trabajo sino que desconoce el régimen de contratación tasada que contiene nuestro ordenamiento. En el marco legal peruano, no puede aceptarse la contratación temporal basada en la libre voluntad de sujetos privados.

Finalmente, comentaremos sobre la duración del contrato de obra determinada o servicio específico. Si bien como señala el artículo 63º de la Ley, la duración de la ejecución de toda obra o servicio es incierta, no lo es el contrato suscrito; es incierta la duración más no el final mismo de la tarea que desata el compromiso contractual. Por ello, el contrato de trabajo de obra se extinguirá cuando se termine con la obra determinada o el servicio específico. En otras palabras estaríamos frente a un término

resolutorio y no ante una condición resolutoria. En doctrina, “término” supone la terminación de una fecha concreta del contrato o también la fijación de una fecha cierta pero desconocida con exactitud; mientras la “condición” está sujeta a una fecha incierta que incluso no sabe si tal día llegará (Arce, 2008; p. 172).

El objeto de la obra o servicio ha sido determinado antes de iniciar a la actividad laboral. Ahora bien ello no implica que las partes pueden pactar un término resolutorio con fecha concreta y exacta, lo que sin duda podrá tener un papel referencial; sin embargo, la fecha relevante para la extinción del contrato siempre será la culminación de la obra o del servicio, por esta razón, la determinación de la obra y del servicio en el contrato debe ser rigurosa y clara.

b) Contrato intermitente:

Los contratos de servicio intermitente son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador para cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes, pero discontinuas. Sobre esta modalidad, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece como requisito esencial, que en el contrato de trabajo se consigne en forma precisa las circunstancias o condiciones para que reanuden en cada oportunidad la labor intermitente del contrato.

El plazo de duración del contrato dependerá de la actividad que requiera el empleador.

c) Contrato de temporada:

El contrato de temporada es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender

necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento, que se cumple solo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en periodos equivalentes en cada ciclo, en función de la naturaleza, de la actividad productiva.

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece que en el contrato de temporada se consignen necesariamente los siguientes elementos: la duración de la temporada, la naturaleza de la actividad de la empresa, establecimiento o explotación y la naturaleza de las labores del trabajador.

Asimismo, la indicada Ley establece un derecho de contratación preferente, para el trabajador que fue contratado por un mismo empleador bajo esta modalidad por dos (2) temporadas consecutivas o tres (3) alternadas. Para ellos, a efectos de hacer efectivo el ejercicio de este derecho, el trabajador debe presentar su solicitud dentro de los quince (15) días anteriores al inicio de la temporada, vencidos los cuales caducará su derecho a solicitar su readmisión en el trabajo.

Características de los contratos a plazo determinado

Las características más relevantes de los contratos a plazo fijo en la regulación laboral peruana, son las siguientes:

a) El contrato de trabajo a plazo fijo confiere a los trabajadores acceso a todos los derechos y beneficios sociales previstos para los trabajadores contratados a plazo indefinido (derechos individuales como colectivos). No tienen derecho a la indemnización por despido arbitrario al término del plazo pactado pero sí pueden percibir la

indemnización si el término del contrato se produce luego del periodo de prueba, pero antes del vencimiento del plazo sin que se verifique una causa justificada (artículo 79º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral).

b) En los contratos modales, hay que indicar que no solamente se debe invocar la causal respectiva de contratación (es el único contrato de trabajo que requiere de una causa de contratación) sino que dicha causa debe realmente haberse configurado para que proceda la contratación temporal, o debemos encontrar ante el específico supuesto legal para la contratación temporal (apertura de un nuevo local si se quiere emplear la modalidad de incremento de actividades, por ejemplo). Ciertamente, se advierte que la legislación prevé causas generales, abiertas, confusas, que han motivado enormes esfuerzos de diferenciación en la doctrina nacional. Pese a la exigencia de causalidad, no puede dejarse de reconocer, la dilatada presentación de clases de contratos –hasta nueve tipos– así como la inclusión de una cláusula abierta de contratación temporal. No obstante, cabe anotar que, en rigor, si no se aprecia una causa temporal de contratación, estaremos ante un contrato a plazo indeterminado.

c) El plazo máximo de cada modalidad tiene una duración en función a la existencia de la causa temporal o el plazo máximo establecido por el legislador. En este punto, se anota la siguiente clasificación de contratos en función a su duración temporal:

- Plazo previsto por el legislador: los contratos de inicio de actividad (3 años), necesidades de mercado (5 años), reconversión empresarial (2 años) y ocasional (6 meses cada año).
- Plazo en función a la causa de contratación: suplencia (reemplazo), obra o servicio específico, emergencia (caso fortuito y fuerza mayor) y en función a la causa temporal (causal abierta, artículo 82º de la Ley de Productividad y

Competitividad Laboral). Estos contratos no tienen plazo máximo preestablecido.

- Contratos a plazo indeterminado: intermitentes y temporada. En este caso, estos contratos son auténticos contratos a plazo indeterminado (“permanentes discontinuos”). En rigor, estos contratos debieron estar incluidos como contratos a plazo indeterminado (estos pueden dividirse en contratos con servicios permanentes y con servicios discontinuos).

- La formalidad escrita. Si no se suscribiera un contrato a plazo fijo por escrito, aun cuando mediara una causa específica de contratación temporal, se debería reputar que es un contrato a plazo indefinido, teniendo en cuenta la presunción contenida en el artículo 4º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. La contratación estable y típica debería ser la consecuencia laboral de esta falta de formalidad.

Las normas exigen una formalidad adicional, cual es la presentación del contrato al Ministerio de Trabajo para su registro dentro de los quince días de su suscripción; empero, en este caso, la inobservancia formal solamente motiva la configuración de una multa administrativa.

d) Su término antes del vencimiento del plazo (artículo 76º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral) por causa no prevista legalmente (despido arbitrario), origina el derecho a la indemnización legal equivale a una remuneración y media por cada mes que faltase para el vencimiento del plazo, con un tope de 12 remuneraciones.

Lo más adecuado debe ser incluir un tope adicional: que la indemnización no puede superar lo que hubiera correspondido al trabajador de haber sido contratado a plazo indeterminado. La ausencia de este segundo tope ocasiona que el trabajador contratado a plazo determinado perciba una indemnización mayor que un trabajador a plazo indeterminado, si el despido arbitrario se produce

con muchos meses de antelación al vencimiento del plazo.

e) El artículo 77º de la Ley de Productividad y Competitividad, establece que los contratos sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada si el trabajador contratado temporalmente demuestra que el contrato que suscribió se fundamentó en la existencia de simulación o fraude a las normas laborales, situación que se verifica cuando la causa, objeto y/o naturaleza de los servicios que se requieren contratar corresponden a actividades ordinarias y permanentes, y cuando, para eludir el cumplimiento de normas laborales que obligarían a la contratación por tiempo indeterminado, el empleador aparenta o simula las condiciones que exige la ley para la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad, cuya principal característica es la temporalidad.

De no demostrarse la existencia de una causa de contratación temporal que justifique el uso de los contratos de trabajo a plazo fijo o sujetos a modalidad, el trabajador contratado podrá solicitar, ante la falta de renovación o la extinción sin expresión de causa, la indemnización prevista en las normas laborales o su reposición al centro de trabajo.

Cobertura de las necesidades temporales de trabajo

La principal función expresa de los contratos de duración determinada es, formalmente, la cobertura de necesidades temporales de trabajo. El contrato para obra o servicio responde, en ciclos productivos constantes, a la aparición de encargos específicos sustantivos y transitorios; el

contrato eventual es un instrumento de reacción empresarial frente a circunstancias de mercados imprevisibles y de cobertura de trabajos de corta duración; el contrato de suplencia, palía con sustituciones las bajas con reserva del puesto en la planilla; y el contrato de suplencia por vacante compagina el mantenimiento del trabajo con la apertura de procesos de selección. Estos contratos cumplen, así, la función de cobertura de necesidades empresariales de trabajo temporal.

Planificación de planillas

La regulación de la contratación temporal permite la planificación de planillas precarias. De un lado, el contrato para obra o servicio permite planificar planillas precarias a las empresas con ciclos productivos inconstantes, que efectúan siempre obras o servicios con autonomía y sustantividad propias, incluyendo las empresas contratistas y concesionarias, a la vez que ofrece una oportunidad para la organización empresarial con programas internos autónomos capaces de habilitar esta vía de contratación temporal. De otro lado, el término pactado del contrato eventual desconectado de la causa, hace posible el diseño de una mínima plantilla fija sobre la que se construye una más amplia eventual con contratos de hasta seis meses, justificados en una causa de producción o de déficit de planilla con inferior duración.

El posible dibujo de planillas precarias es manifiesto en actividades estacionales, donde el convenio colectivo puede aumentar la duración de estos contratos eventuales hasta doce meses, y, más aún, en los supuestos de utilización ilícita, sin apenas coste, de esta modalidad contractual, como si fuera un contrato de fomento del empleo temporal con la sola exigencia de un término pactado. Finalmente, la

planilla puede ser precarizada mediante contratos de colectivos específicos, si su presencia es importante en la empresa.

De manera más singular, mediante contratos de suplencia por vacante conexos a procesos de selección de duración indeterminada y a través de contratos para obra vinculados a planes presupuestados o subvencionados externamente.

Traslado de riesgos empresariales al trabajador

Con la regulación vigente de contratos temporales, las empresas tienen en su mano un instrumento idóneo para hacer frente a demandas de producción variables, trasladando riesgos empresariales a los trabajadores. En este sentido, el contrato para obra o servicio da cobertura al traslado de riesgos a los trabajadores con ahorro de costos laborales; ya sea porque el empresario fracciona la producción en programas internos y la hace depender de contratos temporales, o ya sea porque en actividades inconstantes, la empresa conecta las oscilaciones de producción con el tipo de contratación de duración determinada. A su vez, la conexión entre la contrata mercantil o concesión administrativa de la empresa con el contrato de obra para ejecutar la actividad contratada o concedida, supone trasladar, sin tapujos, los riesgos empresariales a los trabajadores temporales. Las consecuencias de la hipotética no renovación o ruptura de la contrata o concesión, que es riesgo empresarial, se proyectan exclusivamente en el trabajador, con contrato temporal dependiente de dicho riesgo.

De la misma manera, la presencia de este contrato incita a

la descentralización productiva y privilegia a empresas contratistas o concesionarias, sobre todo en el sector servicios, lo que supone asumir el trasvase de antiguo empleo fijo (de la empresa que externaliza) a nuevo empleo temporal (de la empresa contratada).

Además, en el anverso, el contrato de suplencia asegura expresamente el control de los riesgos empresariales en la disminución de las planillas y reduce costes económicos ante la puesta en práctica de medidas de conciliación de la vida familiar y laboral. De esta manera, los riesgos variables de producción se desplazan al trabajador temporal mientras que los riesgos variables de planilla son amortiguados con empleo interino o eventual, si se utiliza dicho contrato en períodos de vacaciones.

Sectorialización de la contratación temporal

La vigente contratación temporal se adapta a las singularidades de numerosos sectores estratégicos. Así, el contrato para obra o servicio es, por todo lo ya expuesto, idóneo en el sector de la construcción, en el sector servicios y en ámbitos con especialización tecnológica. El contrato eventual, en el comercio, el trabajo en el campo y todo lo relacionado con el turismo. Los contratos de colectivos específicos en, por ejemplo, el servicio doméstico, la mediación mercantil y la investigación científica. El contrato de suplencia por vacante es fundamental en el sector público. Los contratos temporales parecen cumplir, así, una función latente de sectorialización, con una adaptación a las condiciones singulares de cada sector, lo que motiva su utilización, al hacerla más adecuada y atractiva. Además, esta sectorización es propiciada por la negociación colectiva que, sobre la base de las remisiones, tiende a adaptar los contratos temporales a la unidad

convencional, impulsando y legitimando aún más su celebración en sectores concretos.

Reestructuración de empresas

Los contratos temporales son instrumentos ágiles y flexibles de reestructuración de empresas sin apenas costes extintivos, judiciales y sindicales. La dinámica contrato-denuncia-extinción individualizada permite la finalización de ilimitadas relaciones laborales por razones técnicas, organizativas, de producción o económicas sin pasar por los trámites de los despidos empresariales y sin riesgos de impugnación judicial. En otros escenarios, la empresa puede finiquitar contratos eventuales y reestructurar la empresa por diversos motivos, sin apenas costes extintivos, o utilizar, directamente, empleos precarios ilegales poco costosos con idénticas finalidades.

La mera denuncia de contratos temporales desactiva, en ocasiones, otras alternativas de gestión flexible de una planilla más estable, como, por ejemplo, la movilidad funcional, geográfica o la modificación de condiciones de trabajo.

Erosión de la autonomía colectiva y reducción generalizada de los costes laborales

La masiva utilización de contratos temporales por parte de las empresas erosiona la autonomía colectiva y puede estar cumpliendo una función latente directamente dirigida a este objetivo, con la consecuencia inmediata de una reducción generalizada de costos laborales. Se planifica una planilla esencialmente precaria para impedir el pleno

desarrollo de la acción colectiva en todas sus múltiples dimensiones y desequilibrar los intereses laborales en favor de la empresa.

Esta estrategia, que tiende a desembocar en la individualización de la relación laboral, tiene múltiples ramificaciones porque, al disminuir el poder negociador de los trabajadores, puede servir a la contención salarial o a la modificación ágil de las condiciones de trabajo sin trámites sindicales y, por supuesto, al constatado abaratamiento de costes extintivos.

La reducción de costos laborales mediante el empleo precario tiene manifestaciones añadidas, en el doble plano procesal y social. Por un lado, los contratos de duración determinada reducen costes procesales y de tramitación porque se eliminan riesgos de impugnación de trabajadores poco conflictivos. Por otro lado, los contratos temporales disminuyen costes sociales, al estar prácticamente igualada la cotización del fijo y el temporal, siendo aquel progresivamente más costoso que éste. En ocasiones, además, se amortigua el riesgo de pagar en un momento dado parte de la prestación social por incapacidad temporal y de afrontar suspensiones por maternidad u otras razones personales o reducciones de jornada.

También los contratos temporales ayudan a minorar el impacto del régimen jurídico de las vacaciones. En estos casos, las vacaciones se despachan muchas veces con compensaciones económicas y permiten mantener el nivel de actividad. La contratación temporal sucesiva con interrupción de vacaciones, por falta de actividad, consigue el mismo efecto, desde otro punto de vista, con ahorro de costos salariales a costa de su desplazamiento hacia la

protección social por desempleo.

EL SINDICALISMO

Sindicato es la asociación de trabajadores constituida para unirse íntimamente con el objeto de defender sus derechos laborales y la conquista de nuevos. Se fundamenta, pues, en la unidad monolítica de los trabajadores ante necesidades comunes. Es la expresión más legítima de la clase obrera organizada, la que gracias a su unidad, organización y constancia en la lucha ha conseguido derechos que, de otro modo, no hubiera sido posible. Por esa razón, los sindicatos son arduamente combatidos por los patrones explotadores y gobiernos antidemocráticos, habiendo tenido necesidad de intensificar las luchas extremadas con huelgas y paros generales, para que se les reconozca mínimas conquistas, muchas veces escamoteadas por los intereses patronales, que tratan de desconocer el derecho de sindicación.

También se entiende por sindicato, toda agrupación de trabajadores que desempeñan la misma profesión y trabajo o profesionales y trabajadores semejantes o conexos, constituida exclusivamente, para el estudio, desarrollo y de sus intereses comunes. Sin embargo, nuestra legislación también permite formar sindicatos de empleadores; aplicándose, en ese caso, las mismas reglas que para los sindicatos de trabajadores⁽²⁾.

(2) Artículo 40º del Decreto Supremo N° 010-2003-TR – T.U.O. de la Ley N° 25593 – Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.- Para la constitución de sindicatos de empleadores se requiere de un mínimo de cinco la misma actividad, igual número de sindicatos para constituir una federación, y de federaciones para una confederación.

Antecedentes históricos del movimiento sindica

El inicio del movimiento sindical mundial se ubica en el siglo XIX con la aparición de las primeras organizaciones de trabajadores en Europa, especialmente en Inglaterra, Francia y Alemania.

Su surgimiento se debe entender como una respuesta de los obreros a los problemas generados por la explotación capitalista. Estos intentos comenzaron con el Manifiesto Comunista de 1848 y la Comuna de París. En todo este proceso de nacimiento, desarrollo y fortalecimiento, el sindicalismo ha defendido las aspiraciones, los derechos y las posibilidades de progreso de los trabajadores del mundo.

Desde su nacimiento (hace más de 200 años), el movimiento sindical ha estado influenciado por varias doctrinas como el marxismo - leninismo, el movimiento anarquista, el humanismo cristiano y el socialismo democrático.

Las corrientes socialistas de todas las versiones tuvieron fuerte arraigo en la clase obrera como principal opositor del capitalismo industrial en todos los países donde este echó sus raíces, conformando fuertes partidos obreros y movimientos sociales orientados hacia la construcción de sociedades más justas donde los medios de producción se socialicen y la riqueza social beneficie a todos los ciudadanos.

Desde el inicio del sindicalismo y aun antes de él, los obreros y trabajadores del mundo entendieron que sólo con su agrupamiento y solidaridad les era posible

defenderse contra las injusticias y resistir eficazmente contra la explotación a que estaban sometidos. Esta situación se reflejaba en largas jornadas de trabajo, salarios que apenas les alcanzaba para mantener un hogar, carencia de salud y atención médica, negación del acceso a la educación que los mantenía en el analfabetismo, inexistencia total de seguridad social, cultura y recreación y sometimiento degradante a la autoridad del patrón.

Los esclavos modernos, que se concentraban en unidades fabriles supieron, a partir de su propia experiencia, que su fortaleza radicaba en su unión. Comprendieron también (por sus luchas y manifestaciones), que habían hombres y mujeres iguales a ellos, que así produjeran las más variadas mercancías y hablaran en una lengua desconocida, los unía la forma de relacionarse con la producción, de enfrentarse a la explotación y transmitieron sus formas organizativas, sus banderas reivindicativas, sus lemas y sus himnos (PLADES, 2009).

Orígenes del movimiento sindical

Tras casi ocho siglos de producción feudal, se gestó un nuevo modelo de producción: el capitalismo. Con él, se da paso a dos nuevas clases en la sociedad: la burguesía y el proletariado. La primera se caracteriza por la apropiación sobre los medios de producción, la ganancia y la acumulación. Además, asume el poder y la dirección de los nuevos Estados nacionales. La segunda se caracteriza por haber sido despojada de los bienes materiales productivos, ser sometida a la explotación y al trabajo asalariado y solo contar con su fuerza laboral como propiedad.

Entre 1750 y 1832 se desarrolló la formación del capitalismo y su consolidación con la conquista del poder

político en Francia e Inglaterra por la burguesía industrial y comercial. En aquel tiempo, las condiciones de vida de los obreros eran paupérrimas.

Las jornadas de trabajo para los hombres eran entre 15 y 18 horas diarias; para los niños eran de 10 horas diarias; para las mujeres, 12 horas diarias.

En cuanto a los salarios, para cubrir los gastos mínimos anuales de una familia en alimentación, vivienda, vestido y varios se necesitaba del trabajo del obrero durante 300 días, del trabajo de su mujer durante 200 días y del trabajo de sus hijos durante 260 días. Si esa familia no podía trabajar este tiempo, estaban en la miseria y necesitaban de asistencia pública.

En lo que respecta a vivienda, alimentación y lugares de trabajo; en las ciudades industriales, los obreros se aglomeraban con su familia de cinco o seis personas, o a veces en grupos de dos familias, en habitaciones húmedas, mal iluminadas, sin ventilación, o en graneros demasiado fríos en invierno y demasiado calurosos en verano.

La alimentación era limitada y a base de harinas y carbohidratos. Trabajaban en talleres insalubres y de una alta contaminación. No disfrutaban de salud, educación ni bienestar familiar.

La rebelión contra estas condiciones de existencia son las raíces económicas y políticas sobre las que se origina el movimiento obrero entre 1830 y 1836. Antes de estos años, las manifestaciones de lucha de los obreros eran de carácter espontáneo y apuntaban a la destrucción de las máquinas, pues consideraban que ellas y no los patronos

constituían su verdadero enemigo. Fundamentaban sus quejas en la visión de pensadores e intelectuales utópicos como Tomás Moro, Tomás Campanella, Graco Babeuf, Robert Owen, Claudio Enrique Saint-Simón, Francisco Fourier y Etine Cabet.

Fueron Inglaterra y Francia los países en que despuntaron las luchas obreras. En el primero de ellos, la revolución industrial y el desarrollo fabril originaron la existencia del proletariado. En el segundo país, los enfrentamientos políticos agudizaron las luchas obreras. Todo ello creó las condiciones económicas, políticas y subjetivas necesarias para levantar el alma colectiva de los trabajadores, permitir su rebeldía contra la injusticia y exigir las reivindicaciones por una menor jornada de trabajo, mayores salarios y mejores condiciones de vida y de trabajo.

Pero fue la demanda por la jornada de trabajo de ocho horas, mediante la huelga general, la que generalizó la lucha a todos los trabajadores y la extendió a todos los países donde ellos existían. Por eso, en Estados Unidos, en 1886, en la ciudad de Chicago, se instituyó el 1º de mayo como día universal de los trabajadores.

Para encausar estas luchas, los obreros requerían de una organización; por eso, a la par de librar las primeras batallas por sus derechos, desplegaron su estructuración social a través de formas organizativas heredadas del artesanado, a las que imprimieron nuevos elementos, acordes a las nuevas relaciones frente a la producción y a la sociedad (PLADES, 2009).

Así pues, el sindicato pasó, en cuanto a su formación, por tres etapas: La primera denominada etapa de la prohibición o de la represión, en la cual asociarse a un

sindicato era considerado como delito. En esta etapa la lógica liberal no concebía la irrupción cada vez más generalizada de los sujetos colectivos, por lo que pasó a reprimir penalizando la creación de todo tipo de organización, gremio, corporación, especialmente las de los artesanos sindicales; así, podemos citar la ley francesa *Le Chapelier*, del año 1789, que sancionaba penalmente cualquier tipo de gremio que pretendiera representar intereses de grupo; las *Combination of Workmen Acts* británicas, aprobadas en el año 1799, que del mismo modo declaraban la ilegalidad de las coaliciones que tuvieran por objeto regular las condiciones de trabajo; y, asimismo, se imponían sanciones que estaban contenidas en los códigos penales, tal como así lo contemplaron el Código Penal Francés, Italiano y Alemán, con penas de prisión para quienes propugnaban este tipo de organizaciones, que devendrían en disfuncionalidades de la legislación que resultaban insostenibles por parte del Estado, ya que en palabras del juslaboralista mexicano Mario de la Cueva (1981; p. 250), “*el Estado se habría transformado en una gran colonia penitenciaria*”, al sancionar y excluir a un numeroso colectivo de sus ciudadanos por el sólo hecho de buscar defender sus intereses económicos y sociales ante la abstención estatal en tal terreno (Ferradas, 2013; p. 1).

Luego se pasa a una segunda etapa, denominada de la tolerancia del fenómeno social, que se inicia con la dación de la *Combination Laws Repeal* británica, del año 1824, que derogando la anterior norma inglesa, suprimió las prohibiciones y penalizaciones que se establecían en perjuicio de la libertad sindical, considerando ello como una conducta aceptada más no promovida por el Estado, más tarde se dieron similares normas tal como en Francia en el año 1864, en Alemania en el año 1869 y luego en Italia en el año 1891, así como en Inglaterra con la dación

de la *Trade Union Act*, dictada en el año de 1871, en el que dentro del ordenamiento jurídico, es reconocida la libertad sindical como un derecho (Ferradas, 2013; p. 2).

Ya a partir del año 1917, encontramos como efectivamente se consolida lo espectacular de la evolución jurídica de la libertad sindical y es justamente aquí donde apreciamos que se pasa a la tercera etapa, denominada de la protección, pues alcanza el máximo rango jurídico en la Constitución de Querétaro, y en muchos otros países del mundo, reconociéndose así la idoneidad de la organización de los trabajadores, representativa de sus legítimos intereses que permite equilibrar la desigualdad existente entre los trabajadores y los empleadores; reconociéndose así la *función equilibradora* de la Libertad Sindical, así como se reconoce la posibilidad de que mediante este ejercicio se pueda componer y encauzar los conflictos de intereses, con la intervención de los dos sujetos de la relación laboral, esto es, trabajadores y empleadores, dando lugar que éste ejercicio cumpla una *función compositiva*; de otro lado, el ejercicio de la libertad sindical dio lugar a que los intereses económicos y sociales de los trabajadores, y de otros ámbitos que pudieran requerir de tutela colectiva, se permita su planteamiento y discusión entre las partes, cumpliendo así el ejercicio de la libertad sindical una función democratizadora; asimismo, la forma de organizarse de los trabajadores, mediante el ejercicio de la libertad sindical, dio a lugar a que los conflictos laborales frente a los empleadores, conlleven al establecimiento de normas vinculantes, consecuencia de los acuerdos adoptados en los diferentes ámbitos laborales, lo que ha constituido la creación de un derecho objetivo importantísimo dentro de la actividad productiva cumpliendo así una función normativa.

Fines de los sindicatos

En nuestro país, el derecho de sindicación se encuentra regulado por el Decreto Ley N° 25593 – Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, cuyo Texto Único Ordenado, ha sido aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR, del 30 de setiembre de 2003; en el artículo 8° de esta norma se establece que son fines y funciones de las organizaciones sindicales, las siguientes:

- a)** Representar el conjunto de trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, en los conflictos, controversias o reclamaciones de naturaleza colectiva.
- b)** Celebrar convenciones colectivas de trabajo, exigir su cumplimiento y ejercer los derechos y acciones que de tales convenciones se originen.
- c)** Representar o defender a sus miembros en las controversias o reclamaciones de carácter individual, salvo que el trabajador accione directamente en forma voluntaria o por mandato de la ley, caso en el cual el sindicato podrá actuar en calidad de asesor.
- d)** Promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas, fondos y, en general, organismos de auxilio y promoción social de sus miembros.
- e)** Promover el mejoramiento cultural, la educación general, técnica y gremial de sus miembros.
- f)** En general, todos los que no estén reñidos con sus fines esenciales ni con las leyes.

Objetivos de los sindicatos

Los objetivos son los logros que buscan alcanzar los sindicatos, para responder a las necesidades de quienes forman parte de él. Los objetivos dejan muy claro cuáles son las finalidades para las que fue creada la organización

sindical.

Los sindicatos, en el mundo han tenido como práctica, a efectos de sustentar fundamentalmente su poder, el de constituirse como tales, para afiliarse al mayor número de trabajadores, lo que significaba ejercer la mayor representación frente al o los empleadores, ya se trate de sindicatos de empresa o sindicatos de rama de actividad, o de oficios varios o de gremio y/o si se tratare de organizaciones por el ámbito territorial, de región, del país o del mundo si así fuere su ámbito; siendo que, uno de los rasgos más característicos ha sido el de buscar crear condiciones remunerativas y de trabajo homogéneas entre los trabajadores. Como se ha señalado el objeto central de las organizaciones sindicales ha sido la búsqueda de mejoras salariales y mejoras en las condiciones de trabajo, las que se encaminan a través del planteamiento de peticiones colectivas y el ejercicio de la negociación colectiva, teniendo la posibilidad de ejercer como instrumento de presión el derecho de huelga; no obstante que su existencia también busca el estudio para el mejoramiento de las condiciones de trabajo de sus afiliados, de sus familias y entorno social (Ferradas 2013; p. 3).

Aunque cada organización sindical puede tener objetivos muy variados, existen cinco de ellos que siempre le dan razón de ser a todo sindicato. Estos objetivos orientan toda acción de las organizaciones sindicales en su lucha por dignificar las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras. Estos cinco objetivos son:

Un salario justo

Los sindicatos buscan que quienes trabajan tengan un

salario adecuado y digno, que les permita cubrir sus necesidades y las de sus familias en alimentación, salud, vivienda, educación, vestido y recreación.

Mejoramiento de las reivindicaciones sociales y económicas

Para proteger y garantizar el mejoramiento de los sectores laborales, es necesario crear leyes y luchar para que éstas se cumplan. Por esta razón el sindicalismo constantemente busca que los Estados promulguen leyes y decretos que garanticen la continuidad de sus conquistas y el mejoramiento social y económico de las personas trabajadoras. Para que las leyes se respeten y se cumplan, es necesario que todas las personas trabajadoras y estén unidos y organizados.

La permanente democratización de la sociedad

El respeto a los derechos humanos es una de las luchas más importantes que los trabajadores pueden realizar desde sus organizaciones sindicales. El reconocimiento de los derechos de libre asociación, de pensamiento y de expresión implica luchar por la democratización de sus países. También es importante que los sindicatos participen en la vida política de las naciones, para vigilar y supervisar que los gobiernos sean justos en sus políticas económicas y sociales.

Es importante que los trabajadores y trabajadoras participen y ejerzan control sobre aquellas decisiones que les afectan directa o indirectamente, tanto a nivel de la sociedad y del Estado, como también al interior de sus mismas organizaciones. Así, la lucha por la democratización también debe darse dentro de los

sindicatos. Sólo practicando la democracia a lo interno de las organizaciones se fortalecerán las bases democráticas de la sociedad entera.

LA LIBERTAD SINDICAL

La doctrina considera que la libertad sindical está conformada por un conjunto de derechos, que pueden ser clasificados atendiendo a su titularidad y a su contenido. En el primer caso, tenemos derechos de titularidad individual, que corresponden a los trabajadores; o colectiva, pertenecientes a las organizaciones sindicales. Por ejemplo, el derecho de afiliarse a un sindicato y el de elaborar el estatuto de éste, respectivamente. En el segundo caso, hay derechos de organización y de actividad. Son ejemplos de unos y otros, la constitución de un sindicato y la negociación colectiva, respectivamente (Neves, 2010; p. 16).

Combinando todos los factores mencionados, podemos concluir -sin ánimo de proporcionar una definición cerrada, que la libertad sindical es el derecho de los trabajadores a constituir, afiliarse y participar en las organizaciones sindicales, así como el derecho de éstas a elegir a sus representantes, redactar sus estatutos, desarrollar actividades, formar organizaciones sindicales de grado superior y disolver las organizaciones sindicales. Todo ello sin injerencia del empleador ni del Estado y con la debida tutela de éste, mediante diversos mecanismos y facilidades encaminadas a permitir e incluso promover el ejercicio efectivo del derecho (Neves, 2010: p. 16).

No cabe duda que, buscar una definición satisfactoria de la libertad sindical es una tarea ardua y difícil, dado que se trata de un derecho complejo, que se predica tanto de

sujetos individuales como colectivos, que incluye derechos de hacer (positivos) y de no hacer (negativos), frente a diversos sujetos; y que, además, está preñado de un componente evolutivo que incorpora, condiciona y matiza permanentemente importantes facultades a su contenido. Por ello, resulta muy complicado encontrar legislaciones que cumplan esta tarea solventemente, como tampoco es fácil dar con una definición doctrinal o jurisprudencial que cuente con un respaldo notorio. Normalmente nos encontramos con normas, opiniones o pronunciamientos jurisdiccionales que describen el contenido del derecho, con algunas otras, no tan numerosas, que optan por formular una definición más bien genérica y abstracta; y, finalmente, con quienes (los menos) se niegan a ingresar en este terreno por considerar que el carácter perecedero del objeto vuelve ilusoria la tentativa (Villavicencio, 2010; p. 87).

Dentro de las definiciones que describen el contenido del derecho nos encontramos con Carlos Palomeque López (1994: 96) quien define a la libertad sindical de manera muy apropiada como *“el derecho de los trabajadores a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos al ejercicio libre de las funciones que le son atribuidas constitucionalmente para la defensa de los intereses de los trabajadores”*.

Dentro de las definiciones abstractas, tenemos que la libertad sindical puede ser definida como *“el derecho fundamental de los trabajadores a organizarse colectivamente para la promoción y defensa de sus intereses comunes económicos y sociales”* (Ojeda, 1986; p. 23).

O, si se quiere, con un poco más de concreción, consiste en el derecho de los trabajadores a constituir y afiliarse a organizaciones sindicales, y en el derecho de aquellos y estas a desarrollar actividades sindicales en defensa de sus intereses comunes (Villavicencio, 2010; p. 87).

Nuestro Tribunal Constitucional tiene una relevante sentencia⁽³⁾ en la que opta por una fórmula muy sintética, en los siguientes términos:

“c.4.1.) La libertad sindical:

26. Se la define como la capacidad autodeterminativa para participar en la constitución y desarrollo de la actividad sindical”.

En todos los casos la definición incluye un componente organizativo y otro de actividad, en la medida en que lo que se pretende es defender y promover los intereses de los trabajadores, para lo cual uno se organiza y actúa. El *elemento organizativo, material o estático* de la libertad sindical recae sobre la facultad de organizarse colectivamente.

La realidad nos hace ver en todo instante que los trabajadores prefieren largamente ejercer su libertad sindical a través de una red institucionalizada de sujetos colectivos orgánicamente estructurados, estables y permanentes (sindicatos, federaciones, confederaciones); sin embargo, dentro de la definición de libertad sindical no podemos negarles un lugar a otras articulaciones colectivas de trabajadores, menos estructuradas y más informales y esporádicas (uniones, coaliciones, etc.) que concurren con los sindicatos en el terreno de la defensa y promoción de

(3) Sentencia recaída en el Expediente N° 008-2005-PI.

los intereses de los trabajadores (Villavicencio, 2010; p. 88).

Hay que tener siempre presente que el artículo 10º del Convenio 87 - OIT establece en su articulado que *“el término organización significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores”*,

Posteriormente, el Tribunal Constitucional ha continuado precisando el contenido esencial de la libertad sindical, al integrar los derechos de actividad requeridos para que el sindicato pueda cumplir sus funciones y fines, según se puede apreciar en la sentencia recaída en el Expediente N° 1469-2002-AA/TC:

“5. Sin embargo, además de los dos planos de la libertad sindical antes mencionados, debe también considerarse la garantía para el ejercicio de aquellas actividades que hagan factible la defensa y protección de los propios trabajadores. En tal sentido, el contenido esencial de este derecho no puede agotarse en los aspectos orgánico y funcional, sino que, a este núcleo mínimo e indisponible, deben añadirse todos aquellos derechos de actividad o medios de acción que resulten necesarios, dentro del respeto a la Constitución y la ley, para que la organización sindical cumpla los objetivos que a su propia naturaleza corresponde, esto es, el desarrollo, protección y defensa de los derechos e intereses, así como el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros.

Por consiguiente, cualquier acto que se oriente a impedir o restringir de manera arbitraria e injustificada la posibilidad de acción o la capacidad de obrar de un sindicato, resulta vulneratorio del derecho de libertad sindical”.

Además de ello, el Tribunal Constitucional también ha incorporado muchos de estos elementos colectivos cuando ha descrito los alcances del derecho de libertad sindical en la sentencia recaída en el Expediente N° 008-2005-PI, en cuyo fundamento 26 se afirma:

“En ese contexto, implica un haz de facultades y el ejercicio autónomo de homus faber – homus politicus, referido a aspectos tales como:

- *El derecho a fundar organizaciones sindicales.*
- *El derecho de libre afiliación, desafiliación y reafiliación en las organizaciones sindicales existentes.*
- *El derecho a la actividad sindical.*
- *El derecho de las organizaciones sindicales a ejercer libremente las funciones que la Constitución y las leyes le asignen, en defensa de los intereses de sus afiliados. Ello comprende la reglamentación interna, la representación institucional, la autonomía en la gestión, etc.*
- *El derecho a que el Estado no interfiera –salvo el caso de violación de la Constitución o la ley- en las actividades de las organizaciones sindicales”.*

La libertad sindical como derecho fundamental

La libertad sindical, como derecho laboral fundamental, puede ser entendida como *“derecho de los trabajadores a fundar sindicatos y afiliarse a los de su elección, así como*

el derecho de los sindicatos ya constituidos al ejercicio libre de las funciones constitucionalmente atribuidas en defensa de los intereses de los trabajadores” (Palomeque, 1986; p. 73). Su importancia ha llevado que todas las Declaraciones y Tratados Internacionales de carácter general que sobre Derechos Humanos se han elaborado en el mundo, desde la segunda post guerra, la hayan consagrado expresamente. Entre los principales de éstos debemos mencionar a:

- La Declaración Universal de Derechos Humanos (artículo 23.4º).
- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 22º)
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 8º).
- La Constitución de la OEA (artículo 29º).
- La Convención Americana sobre Derechos Humanos (artículo 16º).
- Los Convenios Internacionales de Trabajo de la OIT N°s 87, 98, 135 y 151.

Sabemos que el hecho que la libertad sindical se encuentre reconocida como derecho laboral fundamental por casi todos los instrumentos legales internacionales, no significa que los trabajadores y las organizaciones sindicales están en condiciones de ejercerlo sin restricciones. Muy por el contrario, para lograrlo necesitan, hoy más que nunca, afianzar su organización.

EL Comité de Libertad Sindical (CLS) de la OIT como mecanismo de protección de la libertad sindical

El ejercicio de la libertad sindical está limitado, tanto porque proliferan las prácticas antisindicales desde el Estado y los empleadores y/o porque las legislaciones nacionales no favorecen la actividad sindical.

Ante esta realidad, las organizaciones sindicales deben ser conscientes que existen mecanismos válidos para lograr un ejercicio efectivo de este derecho. Si bien es cierto que estos mecanismos no garantizan la completa superación de las violaciones que sufre el derecho a la libertad sindical, si constituyen un soporte muy importante para presionar a los gobiernos y así apoyar la lucha que desarrollan los sindicatos en la defensa de los derechos laborales.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la máxima instancia internacional y tripartita que ha promovido a lo largo de su existencia la adopción de los Convenios Internacionales y Recomendaciones que amparan los principales derechos laborales. Cuando un país miembro ratifica esos Convenios se compromete a desarrollar políticas nacionales que los promuevan así como a implementar los procedimientos legales necesarios para garantizar su ejercicio pleno.

En el caso de la libertad sindical, el principal Convenio que la ampara es el N° 98 *“Sobre el derecho de sindicalización y negociación colectiva”* de 1949. En dicho instrumento, la OIT señala que *“la existencia en la legislación de normas de fondo que prohíban los actos de discriminación antisindical no es suficiente si las normas no van*

acompañadas de procedimientos eficaces para que se cumplan en la práctica". Estos procedimientos pueden ser de prevención, de reparación o de sanciones penales.

La OIT ha creado el **Comité de Libertad Sindical** como una instancia donde se analizan las "Quejas a la violación de la libertad sindical". El procedimiento de tramitación de las quejas, así como las medidas que ella se deriva están claramente especificadas por la OIT.

GLOBALIZACIÓN Y LIBERTAD SINDICAL

La globalización y los mecanismos de equilibrio social

El siglo XXI ha comenzado y se viene desarrollando con un gran protagonista económico: la globalización o mundialización, entendida como un fenómeno principalmente económico que ha dinamizado la economía mundial y que se viene propagando a gran velocidad desde 1989, año simbólico en que se produce la caída del muro de Berlín. Fin de la historia, para unos, predominio, en todo caso, del llamado «pensamiento único», desaparición del mundo bipolar y la consiguiente relajación y desaparición de muchos de los contrapesos políticos al funcionamiento de la economía que buscaban mayor equilibrio social.

Por ello, la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, constituida por la OIT, afirma que la trayectoria actual de la globalización debe cambiar ya que no cabe aceptar que la dinamización de la economía mundial, se sustente, en mucho, en la desaparición de los instrumentos de equilibrio social, imprescindibles para garantizar la estabilidad mundial. De nada nos sirve vivir dentro de *"economías cada vez más libres y florecientes si*

estas generan unas sociedades más débiles, desintegradas y empobrecidas”, como afirma Rodríguez-Piñero (2000: p. 9).

En ese contexto, la globalización produce graves fracturas entre los esquemas constitucionales, y por tanto nacionales, de equilibrio y cohesión social, y un sistema económico intrínsecamente no regulado y emancipado del control político-público. Ello da lugar a una pérdida paulatina y cada vez más intensa de efectividad de los sistemas nacionales de humanización de la economía, rompiendo el paradigma de control político de la economía en aras de un reparto más generalizado de sus frutos a partir de tomar en cuenta a todos los participantes en el proceso de creación de riqueza. Hay un desmontaje de los mecanismos de equilibrio social que trae consigo grandes cuotas de insatisfacción y pobreza a gran cantidad de países, sectores y trabajadores (Villavicencio, 2010: p. 76).

No olvidemos que a la globalización no se ha llegado por puro y simple determinismo histórico, sino que ha sido necesario un conjunto de factores, entre los que destacan las decisiones políticas de liberalización impulsadas por algunos países poderosos, directamente o a través de conocidos organismos internacionales; que, además, desde hace algún tiempo vienen revisando su teoría neoliberal inicial. De allí que se vuelva imprescindible la búsqueda urgente de las instituciones, reglas y mecanismos políticos multinacionales que introduzcan contrapesos sociales, redistribuyendo los beneficios del crecimiento de la riqueza, para lo cual el Derecho del Trabajo en sus vertientes estatal y pactada, nacional e internacional, debe ofrecer una valiosa cooperación.

No podemos olvidar la historia permitiendo el surgimiento de una nueva “*cuestión social*”, por lo que hay que darse prisa en la construcción de instrumentos políticos globales que refuercen el Derecho Internacional del Trabajo y la autonomía colectiva también internacional, como ejes de equilibrio y redistribución de beneficios y para que le den sostenibilidad al proceso económico (Sanguineti, 2003: p. 120).

La globalización y el nuevo paradigma productivo

En el mundo de las relaciones laborales, la globalización económica no es el primer fenómeno transnacional. Hay una globalización social, impulsada por los sindicatos como pioneros en la búsqueda de un escenario mundial de actuación, aunque esta tarea todavía está inconclusa.

Por empuje del propio movimiento sindical asistimos también a una globalización jurídica, con la creación de la OIT en 1919 y el surgimiento del Derecho Internacional del Trabajo. Lo cual viene jugando un papel destacado pero insuficiente, por muchas razones; entre las que destaca un diseño que gira alrededor de los propios Estados, que, por ejemplo, deben ratificar los Convenios

Internacionales del Trabajo para que sus regulaciones les sean exigibles. Ciertamente asistimos a los primeros pasos más directamente vinculantes, como la *Declaración de Principios y Derechos en el Trabajo* de 1998, la reestructuración de su estructura y actividades alrededor del concepto de trabajo decente, o la *Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa* de 2008; pero queda claro, también, que hay mucho camino

por recorrer hasta contar con un efectivo entramado social de ámbito mundial.

Hoy el mundo se ve inmerso crecientemente en un nuevo paradigma productivo que impacta significativamente en la regulación laboral, en general, y en el campo de la tutela colectiva, que es lo que aquí interesa. Entre los rasgos típicos de este nuevo paradigma se pueden señalar los siguientes:

- Sacralización de la competitividad como el nuevo súper valor alrededor del cual se estructuran la producción y el intercambio, con el consiguiente retroceso de la cohesión social y la redistribución de la riqueza.
- Internacionalización de la producción.
- Desplazamiento del lugar de adopción de decisiones hacia el campo transnacional.
- Intenso y constante desarrollo tecnológico.
- Surgimiento de la empresa virtual.
- Deslocalización de la producción o simple utilización de esta posibilidad para reducir estándares laborales legales y convencionales.
- Descentralización productiva a través de segmentación empresarial, la subcontratación y el recurso al trabajo autónomo.
- Florecimiento de los grupos de empresas y las empresas en red.
- Flexibilidad organizacional máxima para adecuarse *just in time* a la demanda.
- Flexibilización cada vez mayor de las condiciones de trabajo, abandono de instrumentos homogenizadores y mayor diferenciación de las mismas.
- Pérdida de peso del trabajo asalariado típico e incremento de las modalidades atípicas y precarias.

- Reducción de los puestos de trabajo y crecimiento del sector informal.
- Revisión a la baja de las condiciones de trabajo.
- Mayor diferenciación de las condiciones laborales.

Estos cambios están produciendo, entre otros efectos macro, una revisión cuantitativa y cualitativa de los alcances del Derecho del Trabajo y un reordenamiento de las fuentes del Derecho del Trabajo. El Estado disminuye su presencia y su condición tutelar, dando mayor protagonismo -en algunos países- a la autonomía colectiva (que también se descentraliza) y -en otros- directamente al contrato de trabajo o a la simple voluntad empresarial, como afirma Sanguineti (2003: p. 214). Todo ello en un contexto de fortalecimiento negocial inédito de los empresarios, con la consiguiente reducción del poder sindical y de eficacia de la tutela colectiva.

En este marco, las transformaciones en el sujeto empresarial son especialmente resaltantes. La empresa *fordista*, a cuyo reflejo surgió y actuó eficazmente el sindicalismo y los demás institutos colectivos, se viene transformando -por la vía de la descentralización productiva, la externalización, la subcontratación y las nuevas tecnologías- en un sujeto inmaterial, casi intangible e inasible, que ya no congrega factores de producción y trabajadores; sino que, en algunos casos, como afirma el venezolano Mario Garmendia Arigón (2006: p. 164), se convierte “*en un conjunto de contratos organizados, en una entidad articuladora de transacciones*”. Lo que, aunque parezca paradójico, ha llevado a que el sujeto empleador concentre más poder que cuando actuaba unitariamente. Estamos ante la empresa flexible, en red o virtual, como gran protagonista de este inicio de siglo;

emancipada, además, en el caso de las grandes empresas, del marco institucional de los Estados.

Esta nueva configuración empresarial ha impactado severamente en la estructura ocupacional o composición de la mano de obra, de modo que donde había un colectivo de empleados muy homogéneo, subordinados jurídicamente, con contratos indefinidos y condiciones de trabajo similares, tenemos ahora un complejo haz de relaciones que involucran a diferentes empleadores, con contratistas y subcontratistas, con un núcleo de trabajadores muy cualificados y un gran componente de trabajo precario, subcontratado, parasubordinado o autónomo, e incluso con una apertura a la competencia internacional de los trabajadores (Villavicencio, 2010: p. 79).

De modo que asistimos a un proceso muy complejo en el cual el contexto económico productivo, el Estado, las dos partes tradicionales de la relación laboral y esta misma han sufrido cambios y transformaciones muy relevantes, cuyo impacto inocultable en el Derecho del Trabajo va más allá del desmantelamiento o deconstrucción de los tradicionales instrumentos de tutela del trabajo, generando un proceso de redefinición de sujetos, categorías, instituciones, roles y relaciones.

Estamos asistiendo al surgimiento de un Derecho del Trabajo de geometría variable, que debe acomodar su función equilibradora a la gran variedad de supuestos en que se presta el trabajo en la actualidad. Y aquí interesa resaltar particularmente la significativa merma de eficacia de la acción sindical, que está llevando a que el juego de pesos y contrapesos, que subyace al reconocimiento de la propiedad privada sobre los medios de producción y de la

libertad de empresa, junto a los correlativos derechos colectivos, esté perdiendo virtualidad y funcionalidad, al no generar los equilibrios necesarios para seguir sustentando al gran pacto social, entre capital y trabajo, sobre el que se construye el Estado Social de Derecho (Villavicencio, 2010: p. 79).

De un lado, los sujetos y la acción sindical no están pudiendo adherirse a las múltiples formas que los empresarios están imprimiendo a la organización del trabajo a nivel nacional e internacional; y, de otro lado, la descentralización de la empresa en grupos y redes, la tercerización, la reducción del trabajo estable y el consiguiente incremento del trabajo precario, el aumento del desempleo y la explosión sector informal, están conduciendo a privar de facto a muchos trabajadores del derecho de huelga, a la par que debilitan su ejercicio en quienes todavía se encuentran en condición de ejercerla. Y esta inadecuación de la huelga para garantizar una tutela colectiva efectiva está afectando a la autonomía colectiva en su totalidad, ya que la huelga es el mecanismo que garantiza el funcionamiento del ordenamiento jurídico autónomo.

Todo ello no conduce, creemos firmemente, a la desaparición de los sindicatos y de la tutela colectiva de los trabajadores, en la medida que su finalidad no se encuentra satisfecha sino que las razones de su existencia aún son mayores; pero sí resulta imprescindible una adecuación de aquellos y esta al nuevo paradigma productivo. Para ello se requiere, entre otros factores, de la reafirmación del sindicato como sujeto político en los ámbitos nacional e internacional, de una parte, y su adaptación al nuevo paradigma productivo, de otra;

enlazando sus elementos externos, provenientes de la globalización, e internos, que conducen, según el laboralista español Francisco Pérez de los Cobos (2007: p. 301), a diversificar los intereses que buscan conjugar y representar, a partir de la segmentación de la empresa, la diversificación del estatuto jurídico del trabajador, los nuevos modos de trabajar, la feminización del empleo, etc. De este modo, conjugando ambas esferas, el sindicato debería trascender la esfera de la determinación de condiciones salariales, para convertirse en *“un actor social que expresa la identidad de los trabajadores en su conjunto, y que se relaciona con el resto de actores sociales y políticos como representante de la ciudadanía social”* (Baylos, 2002: p. 20).

En el plano concreto de la tutela colectiva, se requiere también una adecuación de los parámetros legales de ejercicio de la huelga y de las tradicionales formas de expresión del conflicto a los cambios del paradigma productivo y político; de modo que se pueda volver a darle efectividad a este tan relevante instrumento de equilibrio e inclusión social. Al respecto, es necesario que se garantice la negociación con el empleador real y no con el aparente; neutralizando la interferencia de las opciones organizativas del empresario en la tutela colectiva. En esa línea, se propugna que se pueda suspender de la duración de un contrato de trabajo de plazo determinado el período que dure la huelga, con el aplazamiento del término de finalización correspondiente; así como que se establezca una base jurídica para permitir la huelga internacional y se acuerde la obligación de negociar con los huelguistas; asimismo, que se reconozca el pleno derecho de huelga en el sector público, con la búsqueda de un equilibrio negociado en el caso de los servicios esenciales; que se facilite la utilización de los medios de comunicación

electrónica para fines sindicales; a la par que se ponga en debate el tema de la huelga de los trabajadores independientes, que implementan paralizaciones diversas de labores para conseguir ciertas medidas estatales que protejan a sus intereses (Villavicencio, 2010; p. 81).

Las ventajas de Internet para el movimiento sindical y su actividad conflictiva son muy grandes puesto que permiten mantener al colectivo involucrado informado al instante y comunicado vía chats, foros y conferencias virtuales, etc., a la vez que se pueden celebrar asambleas virtuales que permitan tomar decisiones a la mayor velocidad posible. Al respecto, el español Rafael Sastre Ibarreche (2003; p. 198) hace un análisis de las virtudes de la red para la acción sindical, señalando su contribución al nacimiento de manifestaciones cibernéticas equivalentes a las tradicionales huelgas; revitalizando modalidades clásicas como la huelga de solidaridad o apoyo, a la par que posibilitando la ampliación de la protesta incluso a niveles supranacionales, y generando posibilidades para llevar a cabo piquetes cibernéticos.

EROSION DEL SINDICALISMO PERUANO

Antes de ver los efectos de la flexibilización sobre la acción sindical en nuestro país, es menester analizar el comportamiento de las organizaciones sindicales en el momento en que se produce un cambio de las relaciones entre el Estado y la sociedad, al poner en práctica un proyecto neo-liberal, a partir del gobierno de Alberto Fujimori.

A inicios de la década de 1990, la imagen que proyecta el sindicalismo peruano aparece ya desgastada, resultado del deficiente desenvolvimiento que ha caracterizado su

intervención como actor social en años anteriores, especialmente desde el retorno a la institucionalidad democrática del país en 1980. Una de las expresiones más cabales de esta crisis se refleja en su falta de representatividad, la que únicamente alcanza al 48% del total de asalariados, luego de haber sido el 80% en los años 70, período en el cual la estabilidad en el empleo y, en general, el reconocimiento de derechos laborales constituyeron un ambiente propicio para la sindicalización (Yáñez, 1993; p. 25).

Cabría preguntarse acerca del modo cómo se ha producido esta erosión de la representatividad de los organismos máximos de los trabajadores que se ha dado simultánea a su progresiva pérdida de legitimidad y credibilidad. Para ello resulta necesario remontarse a la década de los años setenta, en la cual se producen importantes movimientos sociales. En el plano laboral, surge vigoroso un movimiento sindical clasista, de gran envergadura, donde la clase obrera peruana lidera en la práctica un conjunto de sectores, fundamentalmente urbanos, barriales y regionales. Esta realidad compleja fue también impulsada por las izquierdas, que desde una perspectiva estratégica situaban en la alianza obrero-campesina el eje de una perspectiva teórica y política como alternativa de poder. La centralización del sindicalismo lograda en torno a la Central General de Trabajadores del Perú (CGTP) y la legitimidad que ésta adquiere en el medio sindical y popular, permitió que instituciones como las federaciones barriales y los movimientos regionales aceptaran el liderazgo de la central en sus luchas y movilizaciones, básicamente a través de estrategias de confrontación. Ello se traducirá en la importancia que cobran, por primera vez en el país, los paros nacionales, siendo los más notorios los que se producen en 1977 y 1978 que llegan a hacer peligrar

la estabilidad del régimen de la época, impulsando la salida de la dictadura militar de Morales Bermúdez. Esos paros logran aglutinar múltiples actores sociales que expresan su rechazo tanto a la dictadura como a las llamadas políticas de ajuste.

Los años 80 presentan modificaciones radicales en la implementación de este esquema, erosionando esta capacidad de acción y el protagonismo como actor social de la central sindical por varias razones. El cambio de régimen político a un contexto de democracia representativa, con múltiples instancias de mediación e institucionalización de la lucha política, la instalación de la crisis de la economía peruana, con sus ciclos de auge y agudas recesiones y la extensión de la precarización del empleo, sin que el sindicalismo desarrollara nuevas estrategias frente a los cambios, llevaron a la progresiva pérdida de prestigio en el estilo de la actuación sindical. El sindicalismo se había consolidado en un período dictatorial y se caracterizaba, antes que por un proyecto socialista, por una ideología clasista que implicaba la asunción y defensa de una mentalidad de derechos y defensa intransigente de ellos.

Esta defensa, estuvo marcada por un alto grado de radicalización y una opción por una lucha confrontacionista, antes que por la conciliación y la búsqueda de entendimiento, lo que sólo alimentó una mayor resistencia del empresario frente a los nuevos derechos (Balbi, 1994; p. 97).

Este énfasis en la confrontación se reflejó por la recurrencia -muchas veces excesiva- a paros y huelgas, que también se nutrió de una ausencia de disposición del empresariado al diálogo y a la concertación, así como de la ausencia de políticas laborales que los propiciaran.

Paralelamente a la profundización de la crisis económica y la precarización del empleo, el fracaso de los sucesivos paros nacionales y sectoriales, provocaron el desgaste de este estilo de lucha, erosionando paulatinamente la legitimidad sindical.

Simultáneamente entrarán en crisis las posturas teóricas que asumían a la clase obrera como actor preponderante de un proyecto para el conjunto de la sociedad. La realidad, de otro lado, mostrará el corporativismo de la acción sindical, patente desde que se hace visible la reapertura de los canales de negociación, luego de la reinstauración de la democracia en el país.

El conjunto de fenómenos expresados en el debilitamiento de la CGTP, la fragmentación del movimiento sindical y popular, serán ininteligibles si no se analizan detenidamente las modificaciones sustantivas en la economía que se operan en la década de los ochenta -y que prosiguen con más fuerza en los noventa-, todas las cuales afectarán las condiciones materiales de vida de la población asalariada, así como las características de la clase obrera al interior de la sociedad peruana. Estas modificaciones están marcadas por el contraste sustancial que presentan los indicadores económicos en relación a los años setenta, expresados por un descenso del asalariamiento, del empleo formal y de las remuneraciones reales, todo lo cual va acompañado por cambios y cuestionamientos sucesivos del empresariado a la estabilidad en el empleo.

La tendencia declinante de los salarios se expresa a través de toda la década, pero se profundiza a partir de 1988, al cual continúa un ligero respiro, para caer nuevamente en forma más acelerada los primeros años de la década de los

noventa; 1988 y 1990 son, no por casualidad, años en donde se aplican en forma cada vez más drástica, las políticas de ajuste a través del llamado "shock económico", habiendo sido el primero de ellos efectuado por un gobierno de corte populista, y el segundo por un gobierno resueltamente liberal. A diciembre de 1992 los salarios reales constituyen apenas un tercio de lo que eran en 1979.

Contra lo esperado, se había ya abierto una brecha creciente entre las pautas de acción de las dirigencias sindicales y la respuesta real de los trabajadores de base, los cuales tienden a adoptar una actitud bastante crítica respecto a la eficacia de la acción sindical. Esta situación conlleva a su vez pérdida progresiva de legitimidad de las dirigencias sindicales y de sus centrales, la que se refuerza en la comprobada inutilidad de los paros para resolver los problemas más urgentes respecto a la caída de los salarios y, a más largo plazo, para revertir la política económica percibida como la causa del deterioro social.

Es así como, durante los últimos cinco años de recesión, diríase que se han venido desarrollando dos lógicas cada vez más divergentes. Una, la de un pragmatismo creciente entre los trabajadores sindicalizados de base en los que fue prevaleciendo una estrategia pragmática de atemperamiento de los ejes de conflicto en torno a la lucha salarial y "combate y denuncia" de la recesión (cierres de turno, reducciones de jornada, etc.), para priorizar la preservación del puesto de trabajo. Esta lógica implica no sólo una deposición de medidas de fuerza para luchar por los reclamos sindicales y, la asunción de una postura de negociación, a través de cada sindicato, de los efectos de la recesión, con la consiguiente fragmentación del accionar sindical. A ella subyace una cuestión aún más grave, dato de los tiempos: que la vía de la acción colectiva, se relega a

la combinación con salidas individuales de generación adicional de ingresos. Lo que usualmente se conoció como "cachueleo", pasa a formar parte natural de la estrategia obrera de sobrevivencia.

Otra ha sido la lógica de las dirigencias sindicales fuertemente ideologizadas, que en su mayoría optaron en la reiterada insistencia en lo que se conceptúa como la recuperación del clasismo radical: el llamado a paros y huelgas sectoriales y nacionales, en abierta contradicción con el sentido común sindical que encontramos y que devino imperante. Estos hechos condujeron no sólo a profundizar las brechas entre dirigencias y trabajador de base, sino también a erosionar de manera sustantiva la legitimidad de las cúpulas sindicales, hoy percibidas -despectivamente- como tales. A ello se añade el cuestionamiento que surge frente a la acción de los sindicalistas que fueron parlamentarios y que, desde sus curules, no fueron capaces de plantear no sólo programas viables de solución de los problemas económicos, sino de institucionalizar los derechos laborales conquistados universalizándolos. Este cuestionamiento, por cierto, forma parte también de aquel que engloba a toda la clase política ante el avance de la crisis de representación política del país.

Debilitamiento, ineficacia de las acciones propuestas, burocratismo, van a acentuar la pérdida de legitimidad de las dirigencias producto de no poder manejarse en un contexto democrático representativo; a ello se suma el no poder integrar los problemas y aspiraciones de los cada vez más numerosos trabajadores precarios, quienes, como se ha dicho, constituyen hoy la mitad de los asalariados fabriles.

Como ya se ha dicho, a partir de la ascensión al poder del Ing. Alberto Fujimori en 1990, la implementación de una política de ajuste drástico y la puesta en marcha de un modelo liberal, extenderá notablemente el número de trabajadores precarios cuyas aspiraciones no están definitivamente representadas o, más aún, están completamente ausentes en las principales organizaciones sindicales.

No existió, tampoco, en el sindicalismo una capacidad de dar respuesta a las motivaciones que se aducen para el dictado de las medidas de desarrollo liberal. La implementación de las medidas de liberalización da lugar a que un sector de la CGTP intente promover una política de concertación con algunos núcleos importantes del empresariado nacional. Ello, sin embargo, no se llega a concretar, más por un triunfo relativo del sector más duro y tradicional de las dirigencias sindicales nacionales que por una defección de las capas empresariales.

Un segundo aspecto en el cual la ofensiva liberal va a tener un efecto notorio sobre la acción sindical es la puesta en marcha de la política de privatización de las empresas públicas. Estas habían llegado a representar a más del 50% de la inversión nacional y se habían convertido en un poderoso bastión del sindicalismo.

El proceso de privatización afectó drásticamente las conquistas alcanzadas hasta esos momentos por los trabajadores del sector de empresas públicas. Entre otras medidas, el gobierno anuló la indexación de los sueldos y salarios según el costo de vida, ventaja que dichos trabajadores habían obtenido como resultado de su fuerte poder de negociación, y que tenía gran impacto en el contexto del proceso hiperinflacionario que vivía el país

desde hacía algunos años. La medida tuvo el respaldo de la opinión pública, debido a la gran distancia entre los salarios promedio, tres a cuatro veces superior, que percibían los trabajadores de ciertas empresas públicas en comparación con aquellos del sector privado. La política de indexación aparecía como una de las demostraciones de los privilegios que gozaban algunos, mientras la prédica gubernamental demandaba sacrificios para todas las capas sociales del país. A ello se añadía algo muy importante: el desprestigio de la imagen de la administración pública percibida como burocrática, ineficiente en cuanto a la calidad de los servicios brindados a la población, hiperdimensionada crecientemente por los sucesivos gobiernos que la manejaban con criterios clientelísticos y fuentes de consecución de puestos de trabajo. De ese modo, las medidas privatizadoras reciben el apoyo de la población. Las encuestas realizadas en esos momentos hacían cifrar ese apoyo en un 80% de los encuestados.

El tercer aspecto en el que la política liberal muestra a la sociedad los límites del sindicalismo es en el terreno de la llamada *racionalización de la administración pública*, cuya implementación se sustenta en la idea de que el Estado está sobredimensionado y que es indispensable proceder a su empequeñecimiento. La redimensión del Estado, junto con las privatizaciones logrará -se dice- desterrar algunos de sus defectos más clásicos como son el burocratismo, la ineficiencia y la corrupción. Podrá ahora ocuparse de la educación, la salud, la infraestructura vial y la seguridad, básicamente, apartándose de los ámbitos a los que nunca debió ingresar. La idea de sobredimensionamiento del Estado se impuso a la opinión pública, aún cuando resulta muy discutible, en razón que proporcionalmente a su población, el peruano es uno de los Estados más pequeños si se lo compara con el de países

como Chile o Francia.

La, así entendida, racionalización de la administración pública fue justificada recurriendo al sentido común de la población que ha vivido en carne propia los maltratos de la burocracia estatal y reclama su modernización. Dentro del programa racionalizador, se aplicaron algunas medidas sustantivas, tales como el tecnificar el reclutamiento del personal a través de concursos y evaluaciones periódicas para ocupar plazas, prácticas poco usadas hasta entonces en los ministerios. Sin embargo, se mantuvieron los bajísimos sueldos, lo cual continuó ahuyentando a los mejores y más calificados servidores que aún quedaban. No se logró mantener un nivel adecuado de funcionamiento de los servicios esenciales. Los voceros del liberalismo a ultranza insistieron, obsesionadamente, en la contracción del número de empleados públicos, sin tener en cuenta la calidad de aquellos que se quedaban o se iban, ni tampoco de los servicios sociales brindados que, a través de esta reducción, se abandonaban o comprometían seriamente.

En este terreno, el sindicalismo estatal unificado en la Central Intersectorial de Trabajadores Estatales (CITE), la cual se crea y consolida a fines de los años setenta y que tuviera por su capacidad de liderazgo y movilización un rol decisivo en la erosión del tramo final de la dictadura del gobierno de Morales Bermúdez, no logra dar respuestas adecuadas que incorporen la simpatía con que la ciudadanía percibía los cambios. Frente a los despidos masivos de trabajadores que empiezan a producirse y las solicitudes de renuncia con incentivos que se multiplican, esta central de trabajadores promueve un primer enfrentamiento a la política económica y al gobierno que concluye, luego de más de un mes de paro, en fracaso; por

el aislamiento que sufre, primero frente a la sociedad y luego frente a sus propias bases.

Su participación en manifestaciones callejeras es asociada a expresiones violentistas -azuzadas en gran parte por la infiltración de elementos subversivos-, con lo cual su imagen se desacreditó aún más, llevando a su deslegitimación acelerada.

En ese escenario, el sindicalismo emite comunicados concernientes a los cierres de fábricas y a los salarios que afectan sectorialmente a los trabajadores, pero no promueve propuestas globales o de carácter aglutinante que puedan expresar intereses del conjunto de la clase trabajadora. Se encuentra en la incapacidad de dar respuesta a los nuevos lineamientos de la política liberal. Ante el reto de esbozar un proyecto de desarrollo nacional, se observa, más bien, una acentuación de la lucha corporativa, expresión de un sindicalismo crecientemente acorralado. Un seguimiento acucioso de la dinámica laboral de esos años muestra claramente que los llamados de las dirigencias a movilizaciones para contrarrestar las medidas liberales no encuentran un campo propicio entre los trabajadores. Su impopularidad más bien aumentará por la recurrencia a medidas extremas como la huelga de los hospitales y el cierre de los servicios de emergencia.

En noviembre de 1991 cuando se promulga el nuevo paquete de decretos legislativos que consagran la flexibilización del empleo y que significan una modificación sustancial del Derecho del Trabajo en vigor, las dirigencias de las centrales y de las federaciones sindicales de mayor peso expresaron su rechazo. Acudieron al Parlamento en donde lograron la revisión de algunos artículos, pero no lograron revertir el paquete de medidas,

siendo notoria la falta de apoyo de la opinión pública y la ausencia de solidaridad con que sus propuestas eran recibidas.

La nueva Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo que, como se ha mencionado, recorta aspectos importantes del papel tuitivo del Estado y aumenta su ingerencia respecto a la autonomía de la parte sindical, fue drásticamente denunciada por la CGTP ante los trabajadores y la opinión pública. Pero los llamados a la movilización contra la ley fueron nuevamente desoídos y el sindicalismo mostraba de manera ostensible su pérdida de audiencia y su dramática debilidad. Casi la mitad de los asalariados no se sentían concernidos por dichas medidas.

La fractura entre dirigentes y dirigidos estaba consumada. Los duros y enfáticos pronunciamientos de la CGTP y de las otras organizaciones consideradas de mayor representatividad, no expresaban definitivamente el sentir del trabajador de base.

A continuación, presentamos los rasgos profundamente diferenciados del trabajador estable y sindicalizado frente a los del trabajador eventual o contratado no sindicalizado; lo cual nos permite aproximarnos a comprender la relación entre ambos y el impacto que en el Perú ha tenido la contratación laboral a plazo determinado –como expresión de la flexibilización laboral- en la acción sindical.

La síntesis de lo que denominamos el perfil de los trabajadores eventuales, ha sido elaborada centralmente en base a un trabajo de encuestas y entrevistas que buscó recoger las percepciones de los trabajadores del sector privado en Trujillo. Es en ese sector donde está la mayor

tasa de sindicalización y donde, al mismo tiempo, existe una fuerte presencia del empleo precario.

1. El trabajador estable, en las encuestas aplicadas oscila entre 35 y 55 años y tiene en promedio trece años de trabajo en la empresa. Ha alcanzado secundaria completa. Sin embargo nunca mostró efectivamente mayor interés en la calificación en la medida en que ésta no influiría en la política salarial de la empresa. Suele hoy, más bien, tener la visión que la empresa tiene la obligación de mantenerlo en el puesto de trabajo.

El trabajador eventual, por el contrario, oscila entre 18 y 24 años. También alcanzó secundaria completa. En un 40% estudia simultáneamente a sus labores en la fábrica o empresa, siguiendo por lo general, una carrera corta tal como computación, electrónica, contabilidad, mecánica de tornos, etc.

Dos tercios de los eventuales entrevistados ha trabajado en una o dos empresas; y un tercio en más de tres empresas. La mayoría (80%) señala su deseo de realizar un trabajo más calificado. El descontento de estos trabajadores se origina en la percepción no tanto de ser explotados sino de no poder desarrollar sus capacidades y su saber tecnológico. Dentro de una visión más individualista de la vida y de la movilidad social, valoran la calificación como una forma de insertarse en mejores condiciones en el mercado de trabajo. Junto con tener grandes expectativas de calificarse, el total (100%) de los eventuales encuestados, están dispuestos subjetivamente a realizar trabajos distintos, lo que en la práctica los define como trabajadores flexibles y polivalentes, a diferencia de los trabajadores estables apegados a permanecer en su labor

asignada.

Un 50% de los eventuales aspiran a la estabilidad en el empleo y el otro 50% no están interesados en adquirirla. Pero en ambos casos, consideran que la estabilidad debe lograrse en base a méritos, y no en base a una suerte de presión social. Es interesante constatar que su apuesta se centra en el aprendizaje de las aptitudes técnicas, lo que se percibe como la manera más seria de afrontar el porvenir laboral; actitud diametralmente opuesta a la del trabajador con estabilidad. La investigación muestra que a mayor calificación, menor preocupación por la estabilidad en el empleo, es decir, refleja una mayor confianza en sí mismos. A pesar de la valoración de la calificación técnica, sólo un 20% de los encuestados piensa que la empresa lo apoya para calificarse y, de ese modo, adquirir la estabilidad.

Es bastante significativo encontrar que únicamente un 30% de los eventuales piensa que el sindicato cumple un rol de defensa de los trabajadores; un 16% considera que frena los abusos del empleador; un 40% sostiene que sólo defiende los intereses de los trabajadores estables. En tanto, un 14% piensa que la acción sindical es nula. Un 70% de los eventuales señala que los beneficios de la negociación colectiva no se hacen extensivos a ellos; en tanto el 30% restante considera que dichos beneficios sí se les hacen extensivos, a pesar de no estar sindicalizados. Un 80% de eventuales indica no haber participado nunca en las movilizaciones convocadas por los sindicatos. La lógica de acción del trabajador inestable en defensa de sus intereses pasa, no por la negociación colectiva, sino por la movilidad individual y la apuesta en la calificación.

El 100% de los trabajadores estables encuestados, entre los

que se cuentan trabajadores de base y dirigentes sindicales, no perciben mayores contradicciones entre estables y eventuales. Consideran que la competencia por los puestos de trabajo se establece entre los mismos eventuales. La mayoría de los dirigentes opinan que los intereses laborales de ambas categorías de trabajadores coinciden. Es evidente que el desinterés mostrado por los trabajadores eventuales respecto a la acción sindical, ha mermado el número de afiliados a los sindicatos; llegando incluso a desencadenar la pérdida del registro sindical, como consecuencia de no contar con el número mínimo exigido por ley para que la organización se mantenga vigente.

Queda claro que en el Perú, tras el proceso de desregulación legal vivido en los años 90 y tras la caída en picada de la tutela colectiva, la gran mayoría de trabajadores tienen fijadas sus condiciones laborales, fundamentalmente, vía contratos de trabajo a plazo determinado; los mismos que dejan muy escaso margen para la negociación de beneficios laborales o mejoras de condiciones de trabajo, a través de la acción sindical y la negociación colectiva.

Los datos estadísticos nos indican que en los últimos 24 años, desde la aprobación de la legislación laboral flexibilizadora, ha ido disminuyendo, en forma constante, el número de sindicatos registrados a nivel nacional. Todo ello en un contexto en el cual, el propio Estado como encargado del tratamiento de recuperación, está jugando en contra de las organizaciones sindicales; pues, viene permitiendo una ola de despidos antisindicales sin dictar las normas imprescindibles para que el derecho tenga vigencia real y declara ilegales todas las huelgas, aunque

cumplan con los exigentes requisitos establecidos por el ordenamiento jurídico.

En el siguiente cuadro se puede observar como ha ido disminuyendo el número de sindicatos registrados a nivel nacional, a partir del año 1993. Igualmente, el siguiente gráfico nos indica que hubo varios años en los que produjeron más cancelaciones de registros sindicales que inscripciones de estas organizaciones a nivel nacional; lo cual, constituye una muestra evidente de la crisis a la que han sido arrastrados los sindicatos como consecuencia del desmedido aumento de los trabajadores contratados a plazo determinado o eventuales; quienes, en su mayoría, no muestran interés por la acción sindical a efectos de mantener su permanencia en el empleo; generando que aquel principio de solidaridad, fundamento de la asociación u organización sindical, sea desplazado por el individualismo. La constatación central -y tal vez sorprendente- que se desprende de la investigación es la naturaleza compleja y tensa de las relaciones que se establecen entre los trabajadores estables y los denominados trabajadores eventuales o precarios. Las encuestas y entrevistas realizadas confirman la existencia de una fisura entre ambos; la misma que es compleja, pero encuentra su razón en los intereses diferenciados que existen en ambos grupos de trabajadores.

Una primera constatación es la existencia de cambios importantes en la naturaleza del mercado de trabajo en el Perú, por la vía de la flexibilización de la normatividad protectora de derechos laborales. Estos cambios son plenamente percibidos por la mayoría de los eventuales encuestados (80%). Sin embargo, esta flexibilización normativa no es consecuencia ni representa una

reconversión tecnológica, sino que es producto de una exigencia de los gremios empresariales, derivada de su incapacidad de sostener a trabajadores estables en una economía sometida a las variaciones del mercado y, muchas veces, a los dictados de los precios internacionales. La flexibilización laboral en nuestro país, por consiguiente, tiene un contenido muy diferente al que tiene en los países del mundo desarrollado y en algunos países latinoamericanos como Brasil y México (Montero, 1989; p. 32).

Este contexto flexibilizador tiene como su principal expresión, el predominio de la contratación a plazo determinado, a través de los denominados contratos temporales, modales o eventuales. Al respecto, Elmer Arce Ortíz, menciona que los contratos estrictamente temporales han sido concebidos de manera bastante amplia hasta penetrar, incluso en el terreno de las actividades permanentes de las empresas y no solo a actividades transitorias o provisionales o no estables en la empresa (2006: 11).

Respecto a la duración de dichos contratos, Jorge Toyama Miyagusuku, refiere que en la Casación N° 1809-2004, se ha indicado que los contratos de trabajo a plazo fijo bajo la modalidad de obra o servicio específico no pueden tener como parámetro máximo los cinco años sino uno mayor, ocho años. De esta manera se precisa que el plazo máximo debe ser el que resulte necesario en relación con la obra o servicio específico que motivó la contratación temporal; puede ser el plazo final de un año, cinco años, ocho años o diez años (2006: 23). Siendo que, existiría una razón más de fondo para la preferencia por la contratación a plazo determinado; la cual, no es otra sino la convicción, cada vez más arraigada y generalizada, que debe ser la duración

real del trabajo, y no la voluntad de las partes, la determinante de la extensión en el tiempo del contrato (Alonso, M; Casas, M; 1998: 78).

Sin embargo, al modificarse y desaparecer las rigideces causadas por la estabilidad en el empleo, encontramos un dinamismo en el mercado de trabajo, basado en una nueva capa de trabajadores denominados eventuales o temporales; los mismos que apuestan por la calificación y que, de este modo, buscan insertarse en nuevas condiciones, dado que la estabilidad en el empleo no aparece posible en el horizonte. Es sobre la base de dicha calificación que se va a establecer, al interior de la fábrica, mayores niveles de competitividad y de incremento de la productividad, porque, de alguna manera, un trabajador contratado está permanentemente puesto a prueba. Estaría en curso, entonces, una modernización del mercado de trabajo basada en la idea que la capacidad técnica constituye el medio más idóneo para garantizar la renovación de los contratos anuales y el incremento de los salarios. Esto se desprende de los resultados de las encuestas y entrevistas aplicadas a los trabajadores eventuales; quienes, en su mayoría (80%), señalan su deseo de realizar un trabajo más calificado.

La encuesta también nos muestra que dos tercios de los eventuales entrevistados ha trabajado en una o dos empresas; y un tercio en más de tres empresas. Sin duda, la expansión de mano de obra inestable ha generado nuevas condiciones para una mayor fluidez en la movilidad de la fuerza laboral. El trabajador eventual está constantemente pasando de una empresa a otra. Es víctima de los cambios del mercado, pero sigue buscando mejores oportunidades a partir de la calificación adquirida.

Asimismo, conforme a los indicados resultados, un 50% de los eventuales aspiran a la estabilidad en el empleo y el otro 50% no están interesados en adquirirla. Pero en ambos casos, consideran que la estabilidad debe lograrse en base a méritos, y no en base a una suerte de presión social. En ese sentido, es interesante constatar que su apuesta se centra en el aprendizaje de aptitudes técnicas, lo que se percibe como la manera más seria de afrontar el porvenir laboral; actitud diametralmente opuesta a la del trabajador con estabilidad.

De ese modo, la investigación nos demuestra que a mayor calificación, menor preocupación por la estabilidad en el empleo, es decir, para los trabajadores eventuales la capacitación se refleja en una mayor confianza en sí mismos. Encontramos, entonces, un cambio en la lógica del trabajador eventual que apuesta a la calificación técnica y a la movilidad social individual antes que a la acción colectiva.

Hay que señalar, además, que actualmente existe una mayor demanda de personal calificado por parte de las empresas, demanda mayor que la oferta que pueden proporcionar los centros especializados de formación, como es el SENATI.

La investigación nos demuestra que las nuevas tendencias del mercado de trabajo exigen la búsqueda de una mano de obra polivalente; para lo cual, es necesaria la conformación de un nuevo perfil de trabajador con calificaciones más elevadas y que se adapte a un conjunto de trabajos de distinta naturaleza; además, que rompa con una mentalidad en la que ser cambiado de puesto y de categoría era una humillación, o se podía considerar como una hostilización del empresario.

Al respecto, la investigación realizada nos muestra que el total (100%) de los trabajadores eventuales encuestados, están dispuestos subjetivamente a realizar trabajos distintos, lo que en la práctica los define como trabajadores flexibles y polivalentes, a diferencia de los trabajadores estables apegados a permanecer en su labor asignada.

Si en algún momento se sostuvo que estos trabajadores precarios eran, por su juventud e inestabilidad en el empleo, proclives o simpatizantes de opciones violentistas (Rospigliosi, 1988; p. 104), la priorización por la calificación técnica los lleva más bien a asumir un proyecto de movilidad individual que no pasa por la acción colectiva y los aleja de una opción sindical para dichos fines.

Sin embargo, si bien es cierto que algunas empresas, especialmente las exportadoras, han empezado a introducir ciertas innovaciones técnicas que requieren trabajadores capacitados y polivalentes, el común denominador no parece ser ese. Persiste todavía la tendencia en muchos empresarios de recurrir al uso indiscriminado de trabajadores eventuales sin calificación para disminuir costos laborales; lo cual ha traído ineficiencias y problemas no esperados en el manejo de la maquinaria fabril (Balbi, 1994; p. 114).

No tendría sentido, entonces, sacrificar los derechos laborales en nombre de un nuevo esquema de organización de la producción, si dicho esquema no es realmente puesto en práctica, si no rinde frutos positivos que puedan trasladarse al sector laboral y compensar y superar los anteriores beneficios; si el Estado no es consciente que debe crear la base normativa de este proceso y vigilar su cumplimiento. No es posible, en sentido inverso, desarrollar la nueva organización de la producción por

encima o a costa del sacrificio del bienestar de los trabajadores, del reconocimiento de sus organismos de representación (sindicatos) y del establecimiento de canales institucionales de diálogo y concertación.

Este planteamiento nos traslada casi de inmediato al problema de los plazos y sostenibilidad de dicho escenario deseable. Cambios tan potentes como los relativos al establecimiento de una dinámica de crecimiento o a la armonización de una base elemental de intereses nacionales que articule a los estamentos sociales, no son inmediatos, sino de largo plazo. Pero el largo plazo empieza hoy. No es un planteamiento para comenzar a reflexionar mañana. Es parte de un programa que debe empezar a cumplirse de inmediato para que los resultados puedan verse más adelante (Bernedo, 1998; p. 32).

De otro lado, el resultado de las encuestas nos muestra que, únicamente, un 30% de los trabajadores eventuales piensa que el sindicato cumple un rol de defensa de los trabajadores; un 16% considera que frena los abusos del empleador; un considerable 40% sostiene que sólo defiende los intereses de los trabajadores estables. En tanto, un 14% piensa que la acción sindical es nula.

Estos resultados tienen como trasfondo el hecho que el sindicalismo no incorporó las reivindicaciones de los trabajadores contratados en sus plataformas. Ocurrió que los dirigentes denunciaron permanentemente los programas de flexibilización, pidiendo su erradicación, pero sin incluir propuestas frente al desempleo y la contratación eventual. No asumieron -pues no lo entendían- el deseo de capacitación de los trabajadores, sobre todo de los jóvenes. La ausencia de esta demanda del sindicalismo llamado clasista tiene en realidad su origen en

la radicalidad antipatronal y un igualitarismo exacerbado que se gesta en los años setenta. Así, calificación es sinónimo de "vendido a la empresa". Estos "sentidos comunes" no han cambiado con el tiempo.

Siguiendo la misma percepción, un 70% de los eventuales encuestados señala que los beneficios de la negociación colectiva no se hacen extensivos a ellos. De ahí que, un significativo 80% de los eventuales indica no haber participado nunca en las movilizaciones convocadas por los sindicatos.

Sin duda, la escisión entre trabajadores estables y eventuales, es reforzada por esta actitud negativa de los trabajadores eventuales o inestables frente a medidas de fuerza, lo cual les hace ser tildados de "amarillos" y "esquilmadores". Curiosamente también es alimentada por el hecho que los estables se sienten perjudicados por los contratados en la medida que éstos contribuyen a imponer mayores exigencias de rendimiento y de disciplina.

Los testimonios recogidos a través de las entrevistas muestran cómo los trabajadores eventuales expresan su acuerdo con la legislación que impone sanciones más drásticas respecto a las tardanzas, las huelgas intempestivas y las faltas graves, reconociendo que había un relajamiento de la disciplina, un manejo no responsable de la productividad y una laxitud frente al hurto y degradación de los bienes de la empresa.

Sin duda, el neoliberalismo peruano está produciendo una modernización autoritaria, en el contexto de una legislación flexibilizadora que ha desmantelado los derechos laborales. Esta legislación está alterando de modo radical el modelo de relación entre el Estado y el

sindicalismo en el Perú y la naturaleza de las relaciones colectivas en el país.

La historia, sin embargo, es pródiga en cambios de rumbo, sobre todo en un país como el Perú. Son pocos los procesos que han podido sostenerse en el tiempo, como puede ser el caso de la progresión educativa o el de la incorporación de la mujer en el mercado de trabajo. O el propio ajuste externo de la economía peruana. En estas pocas experiencias se trata de cambios impostergables, atados a los requerimientos de la transformación económica mundial. Para el caso del nuevo sindicalismo, es igualmente posible que estemos ante nuevos requerimientos universales de la organización del trabajo (Bernedo, 1998; p. 32).

Los sindicatos, hasta hace poco, se han mantenido encerrados en sí mismos, cercados por sus propios problemas, y sin capacidad para reorganizarse y nuclearse con otras fuerzas sociales, atados a una autosuficiencia que es ahora cuestionable y cuestionada. Cuando a comienzos del siglo XX, los sindicatos se organizaban, lo hacían apelando a la defensa de los niveles de vida de los trabajadores, pero ese nivel de vida defendido era también el de la población, no el de una fracción minoritaria. La variedad de problemas que la población enfrenta, no suele ser ya la base de las demandas sindicales. Así, temas tan esenciales como las propias alzas de precios y tarifas abusivas, la falta de acceso a la seguridad social, la desatención o ausencia de servicios sociales en el campo o las poblaciones marginales (escuelas, centros médicos, carreteras, luz y agua potable), los problemas esenciales que afectan al funcionamiento económico de los productores de pequeña escala (crédito, presión tributaria excesiva, regulaciones exageradas) son temas ajenos a la

problemática sindical, a los reclamos y discursos (Bernedo, 1998; p. 33).

La otra ausencia llamativa, es la escasa atención de los sindicatos al poderío económico real de los trabajadores. Hasta el momento la única vinculación entre la acción sindical, los intereses laborales y la economía continúa siendo el salario. Pero resulta que las recientes relaciones económicas, en cambio, generan campos de mayor amplitud e importancia no correspondidas por el grado de atención que se les destina. Tal es el caso de los fondos de pensiones privados (que son también depósitos individuales de dimensiones crecientes que ya deben explicar 15-20% de las colocaciones y de los fondos bursátiles), de los fondos de la seguridad social en salud, de las acciones laborales en bolsa, de la participación en las utilidades.

En todos estos casos, los sindicatos se han mantenido al margen de las decisiones, o han tenido poca participación. No se explica, la falta de relación entre las organizaciones sindicales y las decisiones que los trabajadores debieron tomar y toman en estas materias, movilizando ingentes recursos propios sin ninguna direccionalidad y sin apoyo para la defensa de sus intereses. Los sindicatos no se pronuncian sobre las conveniencias en materia de pensiones, o en la conservación de las acciones laborales, o en la veracidad de la determinación de las utilidades (en nuestro país es flagrante la contradicción entre la bonanza de las empresas y la escasa repartición de utilidades).

El mundo sindical actual aparece así reducido a la negociación salarial, y basta impedírsela para dejarlo sin centro de acción. Sin embargo, la importancia económica de los intereses laborales va más allá, y de habersele dado

atención en los gremios, su área de influencia no se hubiera reducido con tanta facilidad. Esta ausencia, alimenta la crisis sindical y es a la vez una posibilidad de salida de la misma, impostergable en la agenda de un sindicalismo renovado y renovador.

Desde cualquier perspectiva, sin embargo, sigue siendo difícil el futuro sindical inmediato, no solamente por sus propios defectos, que los tiene y son significativos, sino porque en lo esencial actúa en un entorno adverso, no solamente legal o político, sino también económico y cultural. La aparición en el mercado de laboral del trabajador eventual o precario, es consecuencia de la aplicación de una normatividad laboral flexibilizadora, que se emite como producto de una corriente neoliberal que apunta, principalmente, a desaparecer la estabilidad en el empleo; con ello, se debilitan a las organizaciones sindicales y, consecuentemente, el derecho de huelga, condenando a los trabajadores a soportar una suerte de explotación sin alternativas de reclamo. La antes indicada corriente neoliberal, no fue tomada en cuenta ni entendida como tendencia mundial por las cúpulas y dirigencias sindicales. Las crecientes formas de lo que se ha dado en llamar la flexibilización laboral, caracterizada por la extensión masiva de la figura del trabajador contratado o eventual, han llevado a que el sindicalismo se vea fuertemente debilitado. En ese sentido, la extensión de la contratación temporal ha sido el marco para el debilitamiento de un sindicalismo que no se renovó. Existe un creciente número de trabajadores eventuales, usualmente jóvenes (su edad oscila entre los 18 y 24 años), quienes tienen una percepción negativa del estable, a quien considera que no tiene interés alguno en calificarse y que está acomodado en la estabilidad en el empleo. La gran mayoría de los eventuales entrevistados piensa además que

los estables ganan más que ellos, a pesar de trabajar con menor intensidad. Estas percepciones negativas los llevan a que no se sindicalicen; lo cual, ha contribuido a la fragmentación de los trabajadores dependientes, ha minado la solidaridad sindical y ha coadyuvado a una pérdida de representatividad de las centrales sindicales. Existe como constante, una suerte de hartazgo en los trabajadores eventuales ante el llamamiento a medidas de fuerza sectoriales o nacionales, como forma de presión sobre políticas gubernamentales en materia laboral. Es evidente que los sindicatos no han puesto en práctica el diálogo sino, por el contrario, han privilegiado al conflicto, como señala Efrén Córdova (1985; p. 8) el sindicalismo adoptó el modelo francés impugnador, impregnado de influencias ideológicas y de vocación extra laboral. Sin embargo, la excesiva recurrencia a estrategias radicalistas como método eficaz para la consecución de reivindicaciones, no genera las simpatías ni adhesiones de los eventuales; lo que constituye un hecho fundamental para la pérdida de peso del sindicalismo. La grave crisis en que se encuentra sumido el sindicalismo, resulta agudizada por la incapacidad del mismo de renovarse y de asumir las nuevas aspiraciones de los trabajadores que se incorporan al mercado de trabajo en condiciones de precariedad. La legislación laboral flexibilizadora señala que un trabajador eventual tiene los mismos derechos que el trabajador estable; sin embargo, en muchas ocasiones, el sindicato se muestra incapaz de hacer respetar esos derechos. Los sindicatos deben cambiar obligados por las circunstancias; deben ser capaces de adecuarse a los cambios en el mercado de trabajo y a la nueva legislación laboral flexibilizadora. Pero eso no va a bastarles; tendrán que esperar por el cambio de la sociedad y por la recuperación de un proceso histórico que no involucre en la búsqueda del bienestar colectivo.

Referencias bibliográficas

- Alonso Olea, Manuel y Casas Bahamonde, María (1998): "*Derecho del Trabajo*"; Editorial Civitas. Madrid; p. 62.
- Arce Ortíz, Elmer (2006): "*Estabilidad laboral y contratos temporales*"; en Cuaderno de Trabajo N°1, Pontificia Universidad Católica del Perú, Departamento Académico de Derecho, Lima; pp. 96, 111.
- Arce Ortíz, Elmer (2008): "*Derecho Individual del Trabajo en el Perú*"; Palestra Editores. Lima, 2008; p. 172.
- Ávalos Jara, Oxal y Mesinas Montero, Federico (2006): "*Duración de los contratos sujetos a modalidad de obra o servicio específico*"; En: Diálogo con la Jurisprudencia, Tomo 94, Julio-2006, Lima; p. 31
- Balbi Scarneo, Carmen Rosa (1994): "*Sindicalismo y flexibilización del mercado de trabajo en el Perú*"; DESCO, Lima; pp. 92, 93, 97, 113, 114
- Baylos Grau, Antonio (2002): "*Democracia política y sistema sindical: reflexiones sobre la autonomía del sindicato*"; en "Sindicatos y cambios económicos y sociales"; Ediciones Universidad de Salamanca; Madrid; p. 20.
- Bernedo, Jorge (1998): "*La difícil encrucijada sindical peruana*"; en revista "Análisis Laboral", Lima, Setiembre-1998; pp. 31, 32, 33
- Blancas Bustamante, Carlos (1994): "*La Reforma Laboral en Debate*"; Diálogo entre Laboralistas. En revista

"Cuadernos Laborales", Año XIV, N° 100, Lima, Mayo-1994; p. 31.

Bronstein, Arturo (1983): *"La flexibilidad del trabajo en los países industrializados"*; en revista: "Derecho Laboral" N° 153, Montevideo; p. 03

Campos Torres, Sara (2008): *"El contrato de trabajo. Modalidades y requisitos para contratar personal en el régimen privado"*. En: Soluciones Laborales, N° 03, Editorial Gaceta Jurídica, Marzo-2008; pp. 5, 8

Chávez Vallejos, Héctor (1997): *"Instituciones del Derecho de Estabilidad en el Empleo y la Nueva Política Económica"*; Editorial: Gráfica Futuro S.R.L. Trujillo; pp. 20, 458

Córdova, Efrén (1985): *"Tendencias de las Relaciones Laborales en América Latina"*; en: Análisis Laboral; Lima; p. 8

De La Cueva, Mario (1981): *"Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo"*; 2da. Edición, Editorial Porrúa, México;

De La Villa Gil, Luis (1968): *"Mesa Redonda sobre Estabilidad en el Empleo"*; en revista de Derecho y Ciencias Políticas y Sociales, Año IV, N° 10, Trujillo, Julio-1968; p. 141

De Los Heros, Alfonso (1994): *"Nuevo Contexto Laboral: hacia un nuevo acuerdo laboral"*; en revista IUS ET VERITAS, editada por estudiantes de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Año V, N° 08, Lima; p. 154.

De Soto, Hernando (1989): *"El Otro Sendero"*; Instituto Libertad y Democracia (ILD), 8va. edición, Lima; p. 220.

Dolorier Torres, Javier y González Zevallos, Guillermo (2006): *"El plazo máximo de duración de los contratos para obra determinada o servicio específico no podrá exceder los 8 años"*; En: *Diálogo con la Jurisprudencia*, Tomo 95, Agosto-2006, Lima; p. 250

Ermida Uriarte, Oscar (1991): *"Las relaciones de trabajo en América Latina"*; en *"Crítica & Comunicación"*, Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, N° 2, Lima; p. 24

Ferradas Caballero, José (2013): *"Desafíos del sindicalismo actual"*; ponencia en el Primer Congreso Mundial de Derecho del Trabajo; México; pp. 1, 2, 3.

Fuentes, Carlos (1995): *"Flexibilidad auténtica y flexibilidad espúrea"*; en revista: *"Asesoría Laboral"* N° 57, Lima; p. 11.

Garmendia Arigón, Mario (2006): *"La nueva consideración de la empresa y su influencia sobre la caracterización de las relaciones laborales"*; en: *"Revista Derecho del Trabajo"*; N° 2; Barquisimeto; p. 164.

Goldin, Adrián (1997): *"El futuro del Derecho del Trabajo"*; en *"El futuro del Derecho del Trabajo"*, Editorial ZAVALIA, Buenos Aires-Argentina; p. 73

- Gómez Valdez, Francisco (1996): *“Derecho del Trabajo. Las Relaciones Individuales de Trabajo”*, Editorial San Marcos, Primera Edición, Lima; p. 79.
- Hoyos, Arturo (1987): *“La flexibilidad del Derecho Laboral tradicional: Tendencias internacionales recientes”*; en revista: *“Actualidad Laboral”*, Montevideo; p. 211
- Krotoschin, Ernesto (1968): *“Notas sobre el llamado Derecho al Empleo”*; en revista de Derecho y Ciencias Políticas y Sociales, Año IV, N° 10, Trujillo; p. 111
- Martin Valverde, Antonio y Rodriguez-Sañudo, Fermín (2000): *“Derecho del Trabajo”*; Editorial Tecnos, Madrid; p. 50
- Montenegro Baca, José (1968): *“Mesa Redonda sobre la Estabilidad en el Empleo”*; en revista de Derecho y Ciencias Políticas y Sociales, Año IV, N° 10, Trujillo; p. 169.
- Montero, Cecilia (1989): *“Límites y alcances del cambio tecnológico en América Latina y Chile”*; en revista *“Proposiciones”* N° 17, Editorial Sur, Chile; p. 32
- Neves Mujica, Javier (2010): *Prólogo a la obra: “La Libertad Sindical en el Perú” de Alfredo Villavicencio Ríos*; editorial PLADES - Programa Laboral de Desarrollo; abril 2010; p. 16.
- Oficina Internacional del Trabajo (1998): *“La flexibilidad del mercado de trabajo: una selección de criterios y experiencias”*; publicado bajo la dirección de Hedva SARFATI y Catherine KOBRIN, Madrid, Centro de

Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; pp. 09, 10, 11

Ojeda Avilés, Antonio (1986): "*Delimitación, contenido y restricciones de la libertad sindical*"; en Comentarios a la Ley de Libertad Sindical, Tecnos, Madrid; p. 23.

Palomeque López, Carlos (1980): "*El sindicato como sujeto político*"; *Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón*, Tecnos, Madrid; p. 96

Pasco Cosmópolis, Mario. (1996): "*La flexibilización en América Latina*"; en "Direito e Processo do Trabalho. Estudos em homenagem ao Prof. Octavio Bueno Magano" Sao Paulo, Ltr; pp, 116, 118, 119.

Pérez de los Cobos, Francisco (2007): "*El sindicato ante las transformaciones económicas y sociales*"; en: "Revista Española de Derecho del Trabajo"; Madrid N° 134; p. 301.

Programa Laboral de Desarrollo (PLADES): "*Proyecto: SISTEMA DE FORMACIÓN PARA LA INNOVACIÓN DEL DESARROLLO SINDICAL. Curso: Especialista en Gestión Sindical; módulo N° 1: Introducción al Sindicalismo*"; Impresión Olcapa S.A.C., Lima, abril-2009; pp. 13, 14, 17

Raso Delgue, José (1992): "*Flexibilización: ¿Desregulación o adaptación del Derecho del Trabajo?*"; en revista "Debate Laboral", Montevideo; p. 11

- Rodríguez-Piñero, Miguel (2000): *“Política, globalización y condiciones de trabajo”*; Relaciones Laborales, N° 11; Lima; p. 9.
- Romagnoli, Umberto (1990): *“La efectividad del Derecho del Trabajo”*; ponencia en: Primeras Jornadas chileno-italianas de Derecho del Trabajo, Santiago de Chile; p. 15
- Rosenbaum, José (1996): *“El debate contemporáneo sobre reglamentación y desregulación del Derecho del Trabajo”*; en "Estudios e Investigaciones" Revista de RELASUR; pp. 102, 104
- Rospigliosi, Fernando. (1988): *“Juventud obrera y partidos de izquierda. De la dictadura a la democracia”*, IEP, Lima; p. 104
- Saco Vértiz, Raúl (1998): *“Flexibilidad Laboral, Derecho del Trabajo y Administración de Personal”*; en revista "Análisis Laboral", Lima, Enero-98; p. 24
- Saldaña Taboada, Humberto. (2000): *“Flexibilización laboral y su impacto en el sindicalismo peruano”*; Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Derecho; Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Trujillo.
- Sanguineti Raymond, Wilfredo (2003): *“El espacio de la autonomía colectiva en la ordenación del mercado global”*; en “Globalización y relaciones laborales”; Sanguineti, W. y García Laso, A. (Editores), Universidad de Salamanca; Madrid; p. 120.

Sastre Ibarreche, Rafael (2003): "*Algunas claves para un sindicalismo también globalizado*"; en: "Globalización y relaciones laborales"; Sanguinetti, W. y García Laso, A. (Editores); Universidad de Salamanca; Madrid; p. 198-200.

Sempere Navarro, Antonio. (2009): "*La contratación temporal y el Estatuto de los Trabajadores: cuestiones generales*"; En: Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid; p. 58

Serkovic, Germán (1998): "*¿Hacia dónde va el Derecho del Trabajo?*"; en revista "Análisis Laboral", Lima, Febrero-98; p. 14

Sulmont, Denis y Távara, José. (1995): "*Economía y Sociología de la Empresa en el Perú*"; en "El Perú frente al Siglo XXI", Gonzalo Portocarrero y Marcel Valcárcel Editores. PUCP, Fondo Editorial, 1ra. edición, Lima; 247, 248, 249

Tokman, Víctor (1997): "*¿Quo Vadis Mundo Laboral?*"; en revista "Análisis Laboral", Lima, Junio-97; p. IX

Toyama Miyagusuku, Jorge. (2006): "*Contratación temporal. Un acertado avance de la jurisprudencia laboral*"; En: Diálogo con la Jurisprudencia, Tomo 94, Julio-2006, Lima; p. 23

Villavicencio Ríos, Alfredo (2010): "*La Libertad Sindical en el Perú*"; editorial PLADES - Programa Laboral de Desarrollo; publicado con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo y la Facultad de Derecho de

la Pontificia Universidad Católica del Perú; abril
2010; pp. 70 - 89.

Yáñez Málaga, Ana María. (1993): *"Un nuevo reto para los
trabajadores: sindicalizar a los precarios"*; en revista
"Cuadernos Laborales" N° 61, Lima; p. 25

Dr. Humberto José Saldaña Taboada

Abogado Licenciado en Educación Secundaria. Doctor en Derecho y Ciencias Políticas Universidad Nacional de Trujillo (UNT). Maestro en Derecho del Trabajo (UNT), Magister en Gestión Pública. Postgrado en Relaciones Laborales en la Escuela de Graduados de la PUCP. Docente universitario de pregrado y postgrado.
ORCID 0000-0002-9967-0447
hujosesat@ucvvirtual.edu.pe

Dr. Jorge Santos Apolitano Rodriguez

Abogado y Periodista. Past Decano del Colegio de Periodistas del Perú-Consejo Regional La Libertad, Abogado en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de La Libertad-Gobierno Regional La Libertad, Docente Universitario, Doctor en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Trujillo (UNT), Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad César Vallejo (UCV), Maestro en Derecho de la Universidad Nacional de Trujillo (UNT), conferencista nacional e internacional, presidente del Instituto de Gestión y Gobernabilidad de Trujillo, y presidente del Colegio Iberoamericano de Doctores (CIDOC).
ORCID 0000-0002-7331-820X
jorgeapolitano@hotmail.com

Dr. Aristides Alfonso Tejada Arana

RECTOR: Universidad Alas Peruanas
Doctor en Administración, Universidad Nacional Federico Villarreal, "UNFV" Lima - Perú.
Doctor en Economía. Universidad Nacional Federico Villarreal, "UNFV" Lima - Perú.
Doctorando en Administración, Universidad de Celaya, Guanajuato - México
Doctorando en Educación Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima - Perú
Post Doctorado en Educación y Formación Científica, Universidad de Oriente, Cancún Puebla-México.
PhD. Ética, Responsabilidad Social y Derechos Humanos. Universidad Abat Oliba, Barcelona, España.
Post Doctor Seguridad y Tecnología Integral, Centro de Altos Estudios Nacionales, CAEN Lima - Perú.
PhD. Ética, Responsabilidad Social y DDHH. Mención: Finanzas Internacionales, Proyectos de Desarrollo y Gestión Pública. Universitat Abat Oliba CEU, Barcelona-España
Magister: Ciencias Económicas mención: Gestión Empresarial. Univ. Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Ancash-Perú.
Máster: Gestión y Comunicación de Entidades Sociales y Solidarias, Univ. Abat Oliba, Barcelona - España.
Ingeniero Administrativo, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima - Perú.
<https://scholar.google.com/citations?user=mGNWmhQAAAAJ&hl=es>
Colegio de Ingenieros del Perú: CIP. Colegiatura Nro.: 69102
Universidad Afiliada: Universidad Alas Peruanas
<https://orcid.org/0000-0002-8905-3082>
ORCID 0000-0002-8905-3082
atejada@uap.edu.pe
atexada@gmail.com

Dra. Carmen Olinda Neyra Alvarado

Abogada. Profesora titular adscrita al Dpto. CC. JJ. Privadas de la Facultad de Derecho y CC. PP de la Universidad Nacional de Trujillo: Tiempo Completo en la cátedra Derecho Mercantil - Empresarial, e Investigación Científica- jurídica. Grados obtenidos:1) Doctora en Derecho y CC.PP. con 3 años, presencial, de malla curricular. Primer Puesto de la Promoción 2) Maestra en Derecho, mención Derecho Civil y Comercial,3) Bachiller en Derecho y CC.PP. Especialidad acreditada con Diploma de Área en la Mención Ciencias Jurídico-Civiles-Empresariales y Laborales con Tesis. Miembro de la Comisión de reforma del Currículo de la Escuela de Derecho con reconocimiento especial y Oficial. Evaluadora Externa- SINEACE. Conferencista en Congreso Latinoamericano de Derecho e Investigación Científica y Jurídica. Especialista en Calidad Universitaria previa aprobación de cuatro módulos. Certificación en el Programa de Gestión de la Investigación Universitaria desarrollada por Columbus- Unesco. Miembro de la Cámara de Comercio La Libertad. Asesora de Proyectos, Tesis, etc. Directora de la Unidad de Investigación de la Facultad de Derecho y CCPP de la Universidad Nacional de Trujillo. Past Directora del Departamento de CC.JJ. Privadas y Sociales de la Facultad de Derecho y CC.PP. Past Coordinadora de la Maestría, Mención Derecho Civil y Comercial, Past Directora del Consultorio Jurídico Gratuito UNT, Secretaria encargada de la EPG. Past Secretaria General del Gremio Sindical de Docente de la Universidad Nacional de Trujillo por elecciones democráticas. Por Elecciones democráticas electa como Directora del Departamento Académico de CC. JJ Privadas y Sociales de la Facultad de Derecho de la UNT
<https://orcid.org/0000-0001-7137-0912>
cneyral16@gmail.com

Dra. Ericka Giovanna Pinedo Calleja

Dra. Ericka Giovanna Pinedo Calleja Comunicadora Social. Doctora en Educación, Universidad César Vallejo, Lima - Perú. Maestría en Educación, Lima - Perú. Maestría en Administración, Lima - Perú. Licenciada en Ciencias de la Comunicación. Certificación en el Programa Liderazgo para la transformación del Instituto de Gobierno y Gestión Pública- Universidad San Martín de Porres / Instituto de Iberoamérica Universidad de Salamanca / CAF Banco de Desarrollo de América Latina. Docente Universitario.
ORCID 0000-0002-9021-4269
erickapinedocalleja@gmail.com

Dra: Rosa Gabriela Pascual Albitres

Doctora en Ciencias de la Salud, Universidad de Huánuco; Magister en Salud Pública y Gestión Sanitaria, Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco; Master en Dirección y Gestión de Servicios de Salud en la Universidad de Alcalá de España; Máster Prevención y protección de Riesgos Laborales .Especialista en Ergonomía y Prevención de Riesgo Psicosocial de la Universidad Alcalá de Henares-Madrid ; Título de Médico Cirujano, Universidad Estatal de Medicina de ODESSA de la Ex URSS; Especialista en Medicina Familiar y Comunitaria de la Universidad Nacional Federico Villarreal , Coaching Educativo y Gestión del Talento Humano ,Experto en Proyectos Sociales y Agenda 2030 por el Instituto Universitario de Investigación Ortega y Gasset –Fundación Ortega y Gasset- Gregorio Marañón-España , Terapeuta Familiar Sistémico por la Universidad Autónoma del Perú, Instituto Peruano de Orientación Psicológica (IPOPS) ,Auditor Medico por la Universidad Nacional de Trujillo ;Gerente Público de Servir, de la Reforma de Salud en el Perú (CGP339), Ex Director de Gerencia de la Red Asistencial Huánuco EsSalud , Ex Gerente de la Red Asistencial Lambayeque EsSalud , Ex Directora Policlínico Complejidad Creciente: Víctor Panta Rodríguez , Ex Directora del Hospital de Alta Complejidad Virgen de la Puerta de la Red Asistencial La Libertad de EsSalud, Ex Directora del Hospital María Reiche de Marcona de la Red Asistencial Ica -EsSalud; Ex Gerente de la Red Asistencial Ancash EsSalud , Ex Gerente de la Gerencia de Oferta Flexible de la Gerencia Central de EsSalud. Docente universitario de la Universidad Nacional de Ucayali, Universidad Hermilio Valdizán de Huánuco, Universidad de Huánuco, Universidad Cesar Vallejo.
ORCID <https://orcid.org/0000-0002-9279-7189>
rosagabrielapascualalbitres@yahoo.com

ISBN: 978-9942-33-593-7



compAs
Grupo de capacitación e investigación pedagógica

   @grupocompas.ec
compasacademico@icloud.com