

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

Humberto J. Saldaña Taboada¹, Modesto O. De Bracamonte Meza²

¹Universidad Nacional de Trujillo – Escuela de Postgrado, hjst5@hotmail.com

²Universidad Nacional de Trujillo – Escuela de Postgrado, mdebracamonte@unitru.edu.pe

Recibido: 29-05-2015

Aceptado: 03-08-2015

RESUMEN

El sindicalismo en el Perú 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 determinar ¿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 a partir del análisis de las características que han signado el fenómeno de la flexibilización del empleo y la crisis de representatividad del sindicalismo peruano. 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, ha surgido como consecuencia de la progresiva incorporación de trabajadores al mercado de trabajo en condiciones de precariedad, contratados bajo modalidades laborales; así como su incapacidad para renovarse y asumir las nuevas aspiraciones de dichos trabajadores.

Palabras Clave: Contratación laboral a plazo determinado, sindicalismo, flexibilización laboral, estabilidad laboral.

ABSTRACT

Unionism in Peru through a crisis of representativeness, inability to raise proposals to the alternatives of economic neoliberalism. A number of factors have contributed to unionism be strongly weakened; such as structural changes in the composition of the workforce, growth of micro and small enterprises as well as an explosive growth of the informal sector to the detriment of employees of large and medium enterprises. Another factor has been called flexible employment; ie scaling of the figure of the worker hired or given any notice. The present research is to analyze the characteristics that have marked the phenomenon of flexible employment and the crisis of representation of Peruvian unionism; for which the following problem What are the effects of fixed-term employment contracts with trade union organizations in Peru? Its main objective is to identify such effects. As a specialized study material on the research topics used literature; also, 200 surveys were applied to the same number of workers working in the private sector, in the city of Trujillo; resulting in the hiring of a particular term has affected unions weakens its convening power and representation, due to the decrease in the number of its members by increasing this type of contract workers excluded from collective bargaining and syndication. Which leads us to conclude that the crisis that is engulfing the unions, is a result of their inability to renew itself and assume the new aspirations of those who join the labor market in precarious conditions employed under working arrangements.

Keywords: Contract labor at time limit, unions, labor flexibility, job security.

I. INTRODUCCIÓN

El sindicalismo en el Perú 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, en el sector laboral privado, 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.

A continuación presentaremos, aquellos aspectos del contexto socio económico mundial que resultan relevantes para comprender la realidad problemática en la cual se desenvuelven, actualmente, las organizaciones sindicales en nuestro país; los mismos que han erosionado sus estructuras institucionales.

Tendencias de cambio a nivel mundial:

La serie de cambios acontecidos en el mundo, tanto en los aspectos económicos, tecnológicos, sociales y políticos; el acelerado avance en las comunicaciones que nos han convertido en una "aldea global" y 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.

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.

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.

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: 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 microempresas. La precarización del empleo y la caída en los ingresos de los asalariados propiciaron el incremento del pluriempleo y del trabajo femenino"*.

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.

En tal contexto, la figura del empresario ha adquirido un creciente reconocimiento social. Los trabajadores dependientes, en cambio resultan desvalorados o ignorados. Ya no el trabajador, sino el empresario resulta ser proclamado como el principal creador de la riqueza.

En la última década del siglo pasado, 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, el país asistió 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 volvió –hasta ahora–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.

Los mecanismos diversos de eventualización de la mano de obra son las formas que adopta la precarización en el Perú; acentuados entre 1990 y 1992 por el gobierno de Fujimori, bajo la implementación de un programa neoliberal que estuvo orientado a flexibilizar de manera radical las relaciones de trabajo.

El presente trabajo de investigación se propone analizar las características que han signado el fenómeno de la flexibilización del empleo y su relación con 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. Para ello, en una primera parte, como marco teórico, presentamos aspectos generales sobre la *flexibilización laboral* que nos permitan familiarizarnos con los antecedentes, el contexto en que se produce su aparición en el mercado laboral, así como algunos aspectos jurídicos relacionados con ésta; visión indispensable para ubicarnos dentro del fenómeno que ha impactado dramáticamente en el sindicalismo de nuestro país. En una segunda parte examinamos el fenómeno de la flexibilización laboral en el Perú, empezando por revisar las razones del cuestionamiento empresarial de la estabilidad en el empleo y las nuevas modalidades legales adoptadas en los últimos años que apuntan a propiciar, se diría exitosamente, el empleo precario.

Finalmente, presentamos los resultados de nuestra investigación, comparando el perfil del trabajador estable con el nuevo trabajador eventual, basándonos en el resultado de una encuesta aplicada a los trabajadores de empresas previamente seleccionadas. Posteriormente, presentamos, a manera de discusión, algunas reflexiones sobre la naturaleza de la modernización del mercado del trabajo en el país, para finalizar con nuestras conclusiones.

Concepto de "flexibilización laboral":

No existe una definición única sobre la flexibilidad laboral. El concepto de flexibilidad "es, en realidad, un concepto marco. Oscar Ermida Uriarte (2002: 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 Cosmopolis (1996: 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. Flexibilizar implica, por tanto, mantener un derecho o beneficio laboral, pero reduciendo su alcance, profundidad o contenido, para adaptarlo a las necesidades empresariales"*

Raúl Saco Barrios (1998: 24), 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.

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: 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 juristas 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: 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: 170), 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; existiendo las categorías de estabilidad Absoluta, según la cual el trabajador no puede perder el empleo por ninguna causa y la estabilidad Relativa, según la cual, el patrono o empresario puede poner término al vínculo contractual abonando una indemnización (Rendón, 2005: 40).

Ernesto Krotoschin (1968: 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 jurista laborista, 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.

La clase empresarial y la estabilidad en el empleo:

Los empresarios han culpado 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.

En las últimas décadas, 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.

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: 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 (Chávez, 1997: 458). 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.

Erosión del sindicalismo peruano:

Antes de ver los efectos de la flexibilización sobre la acción sindical, 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 Fujimori. A inicios de los 90, la imagen que proyectaba el sindicalismo peruano aparecía ya desgastada, resultado del deficiente desenvolvimiento que caracterizó 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.

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 CGTP y la legitimidad de ésta adquiere en el medio sindical y popular que 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.

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 representativa 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 salario, 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.

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 años 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 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 que constituyen, hoy, la mitad de los asalariados fabriles; a quienes, como sostiene Balbín Torres (2008: 17): *"Siendo trabajadores según el propio texto constitucional, les corresponde la aplicación de los derechos constitucionales laborales previstos para la tutela de toda forma de trabajo dependiente, en particular los del artículo 28° de la Constitución"*, es decir, los derechos colectivos de sindicación, a la negociación colectiva y la huelga.

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: 73).

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Objeto de estudio:

El objeto de estudio ha estado centrado en identificar cuáles han sido los efectos que ha tenido la contratación laboral a plazo determinado en las organizaciones sindicales en el Perú; las mismas que atraviesan una crisis de representatividad, condicionada por la extensión masiva de la figura del trabajador contratado a plazo determinado o eventual, que constituye la principal forma de expresión de la flexibilización laboral. El presente trabajo de investigación se propone, entonces, identificar tales efectos, a partir del análisis de las características que han signado el fenómeno de la flexibilización del empleo y su relación con la crisis de representatividad del sindicalismo peruano.

Para alcanzar nuestro objetivo, hemos tenido como universo de estudio a todos los trabajadores del sector privado en el Perú, estables o eventuales, que gozan del derecho de sindicalización; nuestra población de estudio ha estado conformada por los mismos trabajadores pero de la ciudad de Trujillo; de ahí obtuvimos una muestra conformada por doscientos (200) trabajadores del sector privado de la ciudad de Trujillo, tanto estables como eventuales, que gozan del derecho de sindicalización. Muestra que ha sido elegida por conveniencia a criterio del investigador.

Las variables de estudio, están constituidas en primer lugar por la contratación laboral a plazo determinado, como variable independiente; y, en segundo lugar, por las organizaciones sindicales como variable dependiente.

2.2. Instrumentos:

El instrumento utilizado para nuestra investigación fue la encuesta, a través de la aplicación de un cuestionario de preguntas a un número de doscientos (200) trabajadores que laboran en el sector privado, en condición de permanentes y eventuales, en la ciudad de Trujillo; con el objeto de captar su percepción respecto a los cambios experimentados en el mercado de trabajo a consecuencia de la flexibilización de las normas laborales y las consecuencias que estos cambios han generado en la acción sindical.

2.3. Métodos y técnicas:

El procedimiento de investigación pasa por la aplicación del método inductivo, pues se parte del estudio de la normatividad flexibilizadora, para analizar sus disposiciones y arribar a una conclusión general respecto a sus efectos sobre el movimiento sindical peruana; el método de la observación, para captar los datos de importancia para la investigación que puedan percibirse durante el estudio; y el método analítico, que nos permitirá efectuar el análisis de la legislación y la doctrina que nos aproximen a comprender el problema de investigación.

En cuanto a las técnicas e instrumentos de recolección de datos, se usaron la técnica de recolección de datos; la de análisis bibliográfico y documental; la de análisis estructurado y la observación no participante.

III. RESULTADOS

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 flexibilización laboral en la acción sindical.

La síntesis de lo que denominamos el perfil de estos trabajadores ha sido elaborada centralmente en base a un trabajo de encuestas que buscó recoger las percepciones de los trabajadores del sector privado en Trujillo. Es en este 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.

2. Dos tercios de los eventuales entrevistados ha trabajado en una o dos empresas; y un tercio en más de tres empresas. La mayoría 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.

3. Junto con tener grandes expectativas de calificarse, los eventuales 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.

4. Un 50% de los eventuales aspiran a la estabilidad en el empleo y un 30% 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 o promociona.

5. 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 pero un 40% sostiene que sólo defiende los intereses de los trabajadores estables. Un 70% de los eventuales señala que los beneficios de la negociación colectiva no se hacen extensivos a ellos; un 80% 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.

6. Los trabajadores estables, sean de base o dirigentes sindicales, por el contrario no perciben mayores contradicciones entre estables y eventuales. Consideran que la competencia se establece entre los mismos eventuales. La mayoría de los dirigentes opinan que los intereses laborales de ambas categorías de trabajadores coinciden.

Lo observado tiene como trasfondo el hecho que el sindicalismo no incorporó en sus plataformas de lucha, las reivindicaciones de los trabajadores contratados. 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 era sinónimo de "vendido a la empresa".

La escisión entre trabajadores estables y eventuales, es reforzada por la actitud negativa de los trabajadores inestables frente a medidas de fuerza, lo cual les hace ser tildados de "amarillos" y "esquiladores". 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 de base expresan su acuerdo con la legislación que impone sanciones más drásticas respecto a las tardanzas, las huelgas intempestivas y las faltas graves, reconociendo que existe 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.

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. 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.

IV. DISCUSIÓN

Una 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 eventuales. Las encuestas realizadas confirman la existencia de una fisura entre ambos. El trabajador inestable, usualmente joven, tiene en primer lugar 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.

La fisura entre trabajadores estables y precarios es compleja y tiene -más allá de las dificultades de sindicalización para los segundos- razones de intereses diferenciados.

Una primera constatación es la existencia de cambios importantes en la naturaleza del mercado de trabajo en el Perú por la vía de su flexibilización. Como ha sido señalado, esta flexibilización no representa una reconversión tecnológica sino una exigencia del empresariado derivado 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, por consiguiente, tiene un contenido muy diferente al que tiene en los países del mundo desarrollado y en algunas fábricas de países latinoamericanos como Brasil y México.

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 que garantiza la renovación de los contratos anuales y el incremento de los salarios.

Hay que señalar que, actualmente, existe una mayor demanda de personal calificado por parte de las empresas, demanda mayor que la oferta que puede proporcionar los centros especializados de formación, como es el SENATI. Encontramos como hecho mostrado también, 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. Estas tendencias estarían llamadas a introducir cambios radicales en la conformación de un perfil de trabajador con calificaciones más elevadas y donde simultáneamente hay la disposición y la búsqueda de una mano de obra polivalente, múltiple, que se adapte a un conjunto de trabajos de distinta naturaleza y que rompa con una mentalidad en la que ser cambiado de puesto y de categoría era una humillación, era parte de lo que se consideraba una hostilización del empresario.

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.

Algunas empresas, especialmente las exportadoras, han empezado a introducir ciertas innovaciones técnicas que requieren trabajadores capacitados y polivalentes. Pero el común denominador no parece ser ese; el uso indiscriminado de trabajadores eventuales sin calificación para disminuir costos laborales, ha traído ineficiencias y problemas no esperados en el manejo de la maquinaria fabril.

No tendría sentido, 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.

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.

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.

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 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.

V. CONCLUSIONES

1. El creciente número de trabajadores precarios en los que se subyacen visiones muy precisas que llevan a que no se sindicalicen, 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.
2. La flexibilización laboral es 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.
3. El fenómeno de la flexibilización laboral no fue tomado en cuenta ni entendido 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. Tanto por las limitaciones existentes para la sindicalización de eventuales y contratados, como por las cotidianas fricciones entre ambos.
4. El temor a la pérdida del empleo y la extensión de la precarización y de la contratación temporal, agudizada por la naturaleza de la política de ajuste aplicada en el Perú desde la última década del siglo pasado, han sido el marco del debilitamiento de un sindicalismo que no se renovó.
5. 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 o contratado tiene los mismos derechos y salario que el trabajador estable; sin embargo, en muchas ocasiones, el sindicato se muestra incapaz de hacer respetar esos derechos.
6. 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. 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.

En suma los sindicatos deben cambiar y están haciéndolo, obligados por las circunstancias. Pero eso no va a bastarles; tendrán que esperar por el cambio de la sociedad, por la recuperación de un proceso histórico que no involucre en la búsqueda del bienestar colectivo. En esta sociedad, la práctica democrática estará instalada en las células institucionales, las empresas y sus sindicatos incluidos, y en la estructura de un Estado abierto a los problemas integrales de la nación.

AGRADECIMIENTOS

Nuestro especial agradecimiento a todos los trabajadores que, gentilmente, aceptaron someterse a nuestro cuestionario de encuesta. Ello nos permitió conocer su percepción respecto al problema de investigación.

Asimismo, nuestro agradecimiento a las siguientes instituciones:

- Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Trujillo, por permitirnos el acceso a los invaluable datos de su Biblioteca.
- Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, por permitirnos el acceso a la bibliografía especializada de su Biblioteca.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- ALONSO, M. y CASAS, M. 1998. **Derecho del Trabajo**. Editorial Civitas. Madrid. 78.
- ARCE, E. 2006. **Estabilidad laboral y contratos temporales**. Cuaderno de Trabajo N° 1, Pontificia Universidad Católica del Perú, Departamento Académico de Derecho. Lima. 11.
- BALBÍN, E. 2008. **Sobre el derecho de negociación colectiva de los trabajadores y la normativa presupuestal**; en: "Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", Grijley, Lima. 17-18.
- BLANCAS, C. 1994. **La Reforma Laboral en Debate. Diálogo entre Laboralistas**. En revista "Cuadernos Laborales", Año XIV, N° 100, Lima. 51.
- CHAVEZ, H. 1997. **Instituciones del Derecho de Estabilidad en el Empleo y la Nueva Política Económica**. Editorial Gráfica Futuro S.R.L, Trujillo. 458.
- DE LA VILLA, L. 1968. **Mesa Redonda sobre Estabilidad en el Empleo**. En revista de Derecho y Ciencias Políticas y Sociales, Año IV, N° 10, Trujillo. 141.
- DE SOTO, H. 1989. **El Otro Sendero**. Instituto Libertad y Democracia (ILD), 8va. edición, Lima. 220-221.
- ERMIDA O. 2002. **Las relaciones de trabajo en América Latina**. En "Crítica & Comunicación", Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, N° 2, Lima. 24-25.
- GOLDIN, A. 1997. **El futuro del Derecho del Trabajo**. En "El futuro del Derecho del Trabajo", Editorial Zavalía, Buenos Aires. 73.
- KROTOSCHIN, E. 1968. **Notas sobre el llamado Derecho al Empleo**. En revista de Derecho y Ciencias Políticas y Sociales, Año IV, N° 10, Trujillo. 1968. 111.
- MONTENEGRO, J. 1968. **Mesa Redonda sobre la Estabilidad en el Empleo**. En revista de Derecho y Ciencias Políticas y Sociales, Año IV, N° 10, Trujillo. 169.
- PASCO, M. 1996. **La flexibilización en América Latina**. En "Direito e Processo do Trabalho. Estudos em homenagem ao Prof. Octavio Bueno Magano". Sao Paulo. 118-119
- RENDÓN, J. 2005. **Tratado de Derecho Colectivo del Trabajo**. Editorial San Marcos, 3ra. Edición, Lima. 40-41
- SACO, R. 2005. **Flexibilidad Laboral, Derecho del Trabajo y Administración de Persona**. En revista "Análisis Laboral", Lima. 24-25
- TOYAMA, J. (2006) **Contratación temporal. Un acertado avance de la jurisprudencia laboral**. En: Diálogo con la Jurisprudencia. Tomo 94, Julio-2006, Lima. p. 23.