

Pontificia Universidad Católica del Perú
Facultad de Derecho



**Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad
Social**

TÍTULO DEL TRABAJO ACADÉMICO:

**“LAS FORMAS DE CONTRATACIÓN LABORAL EN EL PERÚ COMO UNA
CONSECUENCIA DE LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL Y SU INCIDENCIA
EN EL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL”**

**Trabajo Académico para optar el título de Segunda Especialidad en Derecho del
Trabajo y de la Seguridad Social**

AUTOR:

Cruzado Cachi Alberto Renato

ASESOR:

Campana Zegarra David

CÓDIGO DEL ALUMNO:

20156759

AÑO:

2018

RESUMEN:

El presente trabajo se ciñe en un análisis crítico de las formas de contratación laboral que en la actualidad se suscitan en las relaciones de trabajo, como consecuencia del proceso de flexibilización laboral, a efecto de evaluar su incidencia o impacto en el ejercicio de la libertad sindical, esto a raíz de la situación precaria en la que muchos trabajadores se encuentran en el actual mundo globalizado en que vivimos, el mismo que ha dado paso no sólo al incremento de contratos modales, sino también a contratos a tiempo parcial, así como la contratación de trabajadores en el desarrollo de una descentralización productiva, en donde las empresas principales buscan mejorar su productividad y competitividad en el mercado laboral, lo cual conlleva a que el derecho de libertad sindical se encuentre inactivo, en tanto las formas de contratación laboral no permite su ejercicio efectivo.

En esa línea, la investigación permitirá concluir por un lado que el proceso de flexibilización que hubo en el Perú, teniendo una incidencia directa sobre la contratación de trabajadores, a lo largo de los años, ha producido un impacto negativo en el ejercicio de la libertad sindical; sin embargo, por otro lado, se propone a este derecho laboral colectivo como el instrumento idóneo para efectivizar el ejercicio de los derechos fundamentales laborales y la obtención del trabajo decente en tiempos de flexibilización laboral, a fin de erradicar la precarización de los trabajadores por el uso indiscriminado de las formas actuales de contratación en el Perú por parte de los empleadores, y de esta manera garantizar su protección, así como la obtención del trabajo decente, lo que apunta a que todo trabajador goce en una relación laboral.

INDICE:

INTRODUCCIÓN -----	04
CAPÍTULO I: La libertad sindical, derechos fundamentales y trabajo decente	
1. La Libertad sindical como derecho fundamental colectivo reconocido expresamente en la Constitución de 1993-----	06
2. El trabajo decente y los derechos fundamentales laborales-----	09
3. La libertad sindical, el diálogo social y el trabajo decente-----	13
CAPÍTULO II: Efectos de la flexibilización laboral en la contratación sobre la libertad sindical	
1. El proceso de flexibilización laboral en el Perú -----	15
2. El efecto de la flexibilización laboral en la contratación de trabajadores -----	18
3. El ejercicio de la libertad sindical en la contratación laboral actual en el Perú--	20
CAPITULO III: El ejercicio de la libertad sindical como vía de promoción de los derechos laborales fundamentales y trabajo decente en tiempos de flexibilización laboral	
1. Los derechos fundamentales laborales y el trabajo decente en tiempo de flexibilidad laboral-----	23
2. La libertad sindical, como un instrumento de promoción de los derechos fundamentales laborales y el trabajo decente-----	25
CONCLUSIONES -----	26
BIBLIOGRAFIA -----	27

INTRODUCCIÓN:

Han pasado más de dos décadas desde que se produjo la flexibilización en las relaciones de trabajo en el Perú, sustentado por diversas causas, no sólo de índole laboral, sino también político y económico, propuesta como una panacea para acabar el mal que sigue dañando la laboralidad en el Perú, es decir, la informalidad; sin embargo, los resultados no han sido del todo efectivos.

Una de las incidencias directas que tuvo este proceso de flexibilización en el Perú, fue la forma de contratación de trabajadores, que de una relación laboral absoluta pasaron a una de relación laboral relativa, que en la práctica, los contratos modales, contratos a tiempo parcial, así como el uso de la intermediación y tercerización laboral tienen preminencia sobre la contratación a plazo indefinido, dejando de lado uno de los principales principios del Derecho Laboral -principio de continuidad-; a lo cual también influye el actual modelo de mercado en el que las empresas tienen que competir, a fin de buscar una mejor productividad.

En efecto, actualmente nos encontramos en un mundo globalizado, en donde el fenómeno económico denominado “fordismo-taylorismo”, que impulsó el crecimiento industrial en el mundo, ha generado cambios en la forma de organizar la producción de las empresas, en donde el trabajador toma protagonismo, convirtiéndose en el auténtico núcleo de una empresa participativa y democrática.

Es así que, teniendo en cuenta la historia del derecho del trabajo, los sindicatos como organizaciones gremiales que asocian a los trabajadores de una determinada empresa han tenido una importante participación en el respeto de los derechos laborales y mejora de las condiciones de trabajo, en tanto, resulta ser una manifestación del derecho de libertad de asociación, por el cual se busca la organización de los trabajadores, y su firmeza ante un conflicto social, en aras de proteger un interés común -que es el mismo que los une-.

De esta manera, el interés común intrínseco en toda organización sindical, permite que la misma ante posibles represalias del empleador, o decisiones adoptadas por éste, la dignidad humana del trabajador no resulte menoscabada, lo cual se traduce en la prestación de servicios en un ambiente laboral sano, con condiciones de trabajo óptimas

-goce de un trabajo decente-. En donde, la forma de contratación que emplee el patrono para contratar al trabajador, no resulte ser un obstáculo en el ejercicio pleno de sus derechos fundamentales laborales, ya sean los de índole individual, como los colectivos, puesto que, ninguna relación de trabajo puede menoscabar los derechos fundamentales de los trabajadores.

En esa línea, todo trabajador desde el inicio de su relación de trabajo goza del derecho de afiliarse a una organización sindical; sin embargo, sucede una situación controversial para aquellos trabajadores que se encuentran en una situación de latente precariedad laboral, que muchas veces se debe a la forma en que se le contrato -contratos a tiempo parcial, contratos modales, y la contratación de trabajadores por parte de empresas tercerizadoras o de intermediación laboral-; lo cual imposibilita que en su gran mayoría, estos trabajadores puedan ejercer libremente su derecho de la libertad sindical, en tanto estarían ante una posible no renovación de su contrato.

Motivo por el cual, el presente trabajo académico tendrá como punto de partida un recuento del movimiento sindical, a fin de entender la razón por la que, la Constitución Política actual procedió a otorgarle un reconocimiento expreso como derecho fundamental laboral colectivo, para de ahí poder desarrollar aristas como el trabajo decente y diálogo social, temas que son de importancia para un mundo globalizado como en el que nos encontramos.

Por lo que, se busca analizar las causas que conllevaron al Gobierno a desarrollar el proceso de la flexibilización laboral en el Perú en la década de los 90', y como ello influyo en la contratación de trabajadores, para proceder evaluar si el impacto que ha tenido en el ejercicio de la libertad sindical es positivo o negativo, análisis que no sólo se limitara a una simple revisión de la doctrina, sino también en una revisión y análisis de los casos en donde se evidencia la problemática que se plantea abordar en el presente artículo académico.

Para así proponer al referido derecho laboral colectivo como un instrumento idóneo de promoción de los derechos fundamentales laborales y el trabajo decente en tiempos de flexibilización laboral. Es decir, se pretende proponer al derecho de libertad sindical como el camino idóneo para que el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de

los trabajadores, y que esto no sólo se circunscriba en la aplicación de la norma legal y constitucional, sino a la producción de la misma en la práctica, a través de uno de los fines de la OIT, que es el trabajo decente, lo cual nos abre el camino hacia la obligación internacional que tiene todo Estado, que es garantizar el respeto de todos los derechos fundamentales en las relaciones de trabajo, quienes a través de políticas públicas fijan las directrices para el desarrollo del comercio nacional e internacional en vinculación con las relaciones de trabajo, fijando pisos mínimos de protección a los derechos fundamentales de los trabajadores.

CAPÍTULO I: La libertad sindical, derechos fundamentales y trabajo decente

En el presente capítulo, se pretende realizar un desarrollo superfluo, pero concreto del reconocimiento internacional y constitucional de la libertad sindical como derecho fundamental laboral colectivo, para posteriormente, enfocarnos en desarrollar la conexión que hay entre trabajo decente, diálogo social y libertad sindical, ello en miras a preparar el panorama en donde se evidencie la importancia de dicho derecho fundamental laboral de naturaleza colectiva, en tanto, el mismo sirve como un medio de efectivización de otros derechos fundamentales de los trabajadores.

1. La Libertad sindical como derecho fundamental colectivo reconocido expresamente en la Constitución de 1993

El derecho de libertad sindical como derecho fundamental de naturaleza colectiva, ha sido reconocida expresamente recién con la Constitución Política de 1993, que en su artículo 28 prevé el derecho a la sindicación como un derecho colectivo, por lo que, el Estado tiene el deber de garantizar la libertad sindical.

En la Constitución Política de 1979, si bien en su texto normativo no existe un reconocimiento expreso sobre la libertad sindical; sin embargo, en su artículo 51 señalo que el Estado reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicalización sin autorización previa, haciendo un desarrollo sumario de los puntos generales sobre la constitución de sindicatos, el ejercicio de los mismos, y sobre las garantías que se le reconoce a los dirigentes sindicales.

En ese sentido normativo, la libertad sindical ha sido ampliamente regulada en el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Así también, a nivel macro, la Organización Internacional de Trabajo ha considerado dentro de sus debates la promoción de la libertad sindical, y ello se evidencia con el Convenio N° 87 -Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación-, adoptado en la 31ª reunión CIT en San Francisco llevada a cabo el 09 de julio de 1948, siendo ratificado por nuestro país el 02 de marzo de 1960; y con el Convenio N° 98 -Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, adoptado en la 32ª reunión CIT realizado en Ginebra el 01 de julio de 1949, y ratificado por nuestro país el 13 de marzo de 1964.

En efecto, la libertad sindical ha sido adoptada como uno de los principios fundamentales de la OIT, y ello se evidencia en la Constitución de la OIT (1919), la Declaración de Filadelfia de la OIT (1944), y en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998). Sin embargo, resulta pertinente precisar, que este derecho laboral de naturaleza colectiva, no sólo ha sido desarrollado por la OIT, en tanto, también cuenta con un reconocimiento en otros instrumentos internacionales, tales como la Declaración Universal de Derechos Humanos; y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

La libertad sindical, en palabras de nuestro máximo intérprete de la constitución, en la STC N° 0008-2005-PI/TC en su fundamento 26, ha señalado, que la libertad sindical es la capacidad autodeterminativa que tienen los trabajadores para participar en la constitución y desarrollo de la actividad sindical. En ese sentido, en el mismo fundamento jurídico señala que la libertad sindical tiene un haz de facultades y aspectos, tales como: i) el derecho a fundar organizaciones sindicales, ii) el derecho a la libre afiliación, desafiliación y reafiliación en las organizaciones sindicales existentes, iii) el derecho a la actividad sindical, iv) 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., y v) el derecho a que el Estado no

interfiera -salvo el caso de violación de la Constitución o la ley- en las actividades sindicales de las organizaciones sindicales (Tribunal Constitucional, 2005).

En esa línea, es que el Tribunal Constitucional desarrolla el contenido esencial de la libertad sindical, indicando en el fundamento 6 de la STC N° 3311-2005-PA/TC, que su contenido esencial tiene dos aspectos: i) un aspecto orgánico, referido a la facultad de toda persona de constituir sindicatos con el propósito de defender sus intereses gremiales, y ii) un aspecto funcional, relacionado a la facultad de afiliarse o no a una organización sindical, que implica también la protección del trabajador afiliado frente a la comisión de actos que perjudiquen sus derechos y tengan como motivación real su condición de afiliado o no afiliado de un sindicato (Tribunal Constitucional, 2006).

Por lo tanto, la libertad sindical resulta tener una naturaleza compleja, en donde la titularidad les concierne tanto a los trabajadores, como a las organizaciones sindicales -forma como se agrupan los trabajadores-, del cual se evidencia que tiene aspectos organizativos y de actividad, los cuáles se desarrollan en dos ámbitos, que son individual y colectiva.

Tal es la importancia del derecho de libertad sindical, que en palabras de Mario Pasco Cosmópolis señala: *“la libertad es, entonces, un valor que precede a la constitución misma de un sindicato, un prius, que acompaña en plenitud la vida de éste y sobrevive a su extinción, en tanto que no está supeditada a la existencia formal del organismo sindical (...)”* (Asociación civil IUS ET VERITAS, 2010); por lo que, es merecible de diversas garantías para que su ejercicio sea efectivo, a efecto de que los sindicatos puedan cumplir los fines para los que se han constituido, uno de estas formas de protección es el fuero sindical.

En ese orden de ideas, se entiende que la libertad sindical es el punto de partida para el ejercicio de los otros dos derechos colectivos reconocidos por nuestra Constitución Política de 1993, que es la negociación colectiva y huelga, evidenciándose que mediante estos derechos colectivos, los trabajadores han alzado su voz de protesta ante los actos abusivos por parte de los empleadores y

del gobierno; es decir, el ejercicio de estos derechos colectivos han sido significativos en la historia de diversos países, en tanto, permite equilibrar la situación entre un grupo poderoso -empleador y gobierno-, y un grupo débil –trabajadores y pueblo-.

Y ello, se advierte que haciendo un repaso de la historia, apreciamos que los sindicatos han tenido grandes logros, como es la jornada de 08 horas, el derecho a percibir un salario justo, por lo que, según la BBC son 4 las grandes huelgas que cambiaron el mundo (BBC NEWS MUNDO, 2017): i) La revuelta de Haymarket (1886), por la cual se conmemora con Día Internacional del Trabajo, por el violento desenlace, que tuvo el desarrollo de una huelga en las fábricas de Chicago, en donde hubo varios obreros y dirigentes sindicales muertos y heridos; ii) La semilla de revolución en Rusia (1905), en la cual campesinos y obreros se unieron a la clase media rusa para protestar contra la opresión del imperio del zar Nicolás II y exigir mejores condiciones laborales; iii) La de Lech Walesa y el movimiento Solidaridad en Polonia (1980), que inició cuando unos 17.000 trabajadores tomaron control del astillero Lenin para protestar por el aumento de los precios de los alimentos, entre otros asuntos; y iv) La de los metalúrgicos en Brazil (1970), en donde los obreros industriales realizaron una serie de huelgas para reclamar aumentos salariales.

2. El trabajo decente y los derechos fundamentales laborales

Los derechos fundamentales, inicialmente fueron concebidos como una garantía de las personas frente a las vulneraciones o intervenciones provenientes del poder estatal. Sin embargo, actualmente no resulta extraño indicar que dicha garantía se aplica también a las relaciones establecidas entre los particulares, puesto que en la realidad, no sólo el poder estatal puede vulnerar los derechos fundamentales, sino también el accionar de los particulares, en tanto el ordenamiento jurídico le confiere ciertas prerrogativas a determinados sujetos de derecho, como en el caso de los empleadores, por lo que, la actuación de estos se encuentran limitados por los derechos fundamentales de la persona, que tienen su sustento en el principio-derecho de la dignidad humana.

Sin embargo, todo derecho fundamental no es absoluto, puesto que según la doctrina constitucional moderna, los derechos fundamentales tienen ciertos límites; es decir, admite un cierto grado de intervencionismo. Ante ello, nuestro máximo intérprete de la Constitución ha desarrollado la figura del contenido esencial o contenido constitucionalmente protegido de los derechos fundamentales, que está constituido por aquella esfera mínima e irreductible que posee todo derecho subjetivo reconocido en la Constitución, en donde el legislador no tiene la facultad de disponer, toda vez que su afectación supondría que el derecho pierda su naturaleza.

La proyección de la aplicación de los derechos fundamentales a las relaciones privadas supone el reconocimiento de la profundidad que poseen, puesto que el ingreso del trabajador al ámbito de una relación contractual voluntaria de naturaleza laboral supone justamente un recorte en su autonomía de la voluntad, puesto que esto implica el sometimiento del trabajador a las órdenes (subordinación) de la otra parte de la relación laboral, que vendría a ser el empleador, lo cual significa que dicho sometimiento no implique transgredir los derechos fundamentales tanto del trabajador, como del empleador.

En efecto, los derechos fundamentales modalizan el contenido del contrato de trabajo, y en especial el ejercicio de los poderes del empleador, los cuales están prohibidos de producir actos inconstitucionales, lesivos de los derechos fundamentales del trabajador; éste fenómeno ha sido definido por los juristas como la modulación de los derechos fundamentales en el marco del contrato de trabajo. En ese sentido, resulta pertinente indicar lo señalado por Marico Pasco Cosmópolis: *“Es verdad axiomática, pero que requiere ser tomada siempre en cuenta, que los intereses de trabajadores y empleadores son no sólo distintos sino implicantes, contradictorios entre sí. Las relaciones de trabajo son por eso intrínsecamente conflictuales.”* (Pasco Cosmópolis, 1995)

En esa línea es que, los derechos fundamentales no sólo se limitan a ser aplicables en las relaciones individuales de trabajo, sino también en las relaciones colectivas; toda vez que mantienen su vigencia en todo ámbito de la relación laboral, y esto guarda concordancia con lo señalado en el párrafo

tercero del artículo 23 de nuestra Constitución Política, que prescribe, que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Es por ello, que los trabajadores adquieren más fuerza cuando se agrupan, incentivados por el interés colectivo que les une, ello en mira de adquirir una mejor posición ante el poder del empleador, y poder iniciar tratativas en cuanto a mejoras salariales y condiciones de trabajo.

Sin ánimo de minimizar lo precedentemente señalado, en el mundo globalizado en que nos encontramos, no basta el reconocimiento legal y desarrollo doctrinario de los derechos fundamentales laborales, puesto que también, resulta necesario debatir otras aristas que están íntimamente vinculadas a las relaciones de trabajo, esto en mira de alcanzar una globalización justa y reducir la pobreza. Es así que, la OIT como organismo máximo a nivel macro sobre temas del derecho laboral, dentro de sus debates ha desarrollado lo concerniente al trabajo decente, entendido como la oportunidad que tienen los trabajadores de acceder a un empleo que le genere un ingreso justo, con una idónea seguridad en el centro de trabajo, y con una protección social para su familia, a efecto de cumplir con su desarrollo personal e integración social.

Conforme diversos sociólogos lo han definido, el trabajo decente es un paradigma ético de alcance universal que parte de una concepción iusnaturalista de los derechos fundamentales de los trabajadores, con una indudable proyección política; es decir, tiene su razón de ser en los derechos fundamentales laborales, pero su efectivización se lograría con la adopción de políticas públicas en donde el Estado establecerá parámetros bajo los cuales las empresas y/o empleadores desarrollaran sus actividades comerciales, ello en respeto de los derechos fundamentales laborales de sus trabajadores, puesto que de esta manera se lograra el respeto de la dignidad humana de estos.

En ese sentido, conforme la OIT lo ha establecido en su Programa de Trabajo Decente, éste se desarrolla sobre cuatro pilares u objetivos estratégicos inseparables e interrelacionados, que son: i) la creación de empleos productivos y que sean libremente elegidos; ii) el respeto, promoción y realización de los

principios y derechos fundamentales en el trabajo; iii) que la seguridad social y protección laboral sean sostenibles y estén adaptadas a las circunstancias nacionales; y iv) promover el diálogo social.

Todo ello, se logra a través de instancias tripartitas de participación; es decir, la interacción entre gobierno, empresarios y trabajadores, a fin de debatir las problemáticas que se suscitan en las relaciones de trabajo, a fin de obtener por común acuerdo condiciones de empleo justo, trabajo decente y un desarrollo económico que vaya en beneficio de todos, dentro de lo cual, se permita el ejercicio libre y efectivo de la negociación colectiva y la libertad sindical.

En esa línea, el trabajo decente es considerado una meta a cumplir por los Estados en las relaciones de trabajo, la cual se logrará con la elaboración de políticas públicas, el impulso del diálogo social, así como la organización de programas y actividades públicas. Sin embargo, existen ciertos factores que obstaculiza el camino hacia dicha meta, que resulta ser el desempleo y subempleo a gran escala, las condiciones de trabajo inseguras e insalubres en que los trabajadores prestan sus servicios, la denegación general de los derechos en el trabajo por la mala praxis de algunos empleadores, y el desarrollo de un diálogo social en donde haya una representación inadecuada, o un inadecuado debate, sin llegar a un acuerdo pacífico.

Así también, existen indicadores que permiten medir el grado de obtención de un trabajo decente, que son: i) oportunidades iguales de trabajo, ii) un trabajo en condiciones de libertad, iii) un trabajo productivo con una remuneración suficiente, iv) una jornada laboral decente, v) estabilidad y seguridad en el empleo, vi) la existencia de una conciliación entre el trabajo y la vida familiar, vii) un trato justo en el trabajo, viii) seguridad y salud en el trabajo, ix) seguridad social, y x) diálogo social en las relaciones de trabajo. Todos estos indicadores nos permitirán transmitir la presencia del trabajo decente en una relación laboral, en donde se aprecie un respeto a la dignidad del trabajo, el respeto de sus derechos fundamentales del trabajador, sin importar el modo de contratación que éste tenga.

A ello, debe añadirse, que la OIT en el año 1998, creó una garantía de estándares internacionales sociales, ello en mira a la evolución de la sociedad - globalización-, que se materializó con la adopción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998, lo cual está direccionado a que los estados miembros respeten y promuevan los principios y derechos comprendidos en las cuatro categorías de la invocada declaración, sin la necesidad de que hayan ratificado los convenios pertinentes.

Es decir, dichas categorías se presentan con un carácter universal, que obliga a los estados miembros adoptar las medidas oportunas para preservar tales principios y derechos fundamentales; esto es, crea un “estilo de comportamiento” por parte de los estados miembros, en donde tienen la obligación de respetar, promover y hacer realidad dichos principios; los cuáles son: i) La libertad de asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; ii) La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; iii) La abolición del trabajo infantil; y iv) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

3. La libertad sindical, el diálogo social y el trabajo decente

Sobre el particular, en líneas precedentes ya se realizó un desarrollo breve, pero conciso de aspectos generales sobre libertad sindical y trabajo decente, a efecto de interrelacionar estas tres instituciones, por lo que, ahora resulta pertinente pronunciarse sobre el diálogo social.

Siendo así, el diálogo social es un término que se utiliza para definir la naturaleza de los debates que se suscita entre los representantes de las organizaciones de empleadores, de trabajadores y los gobiernos, en donde se propone como temas a debatir las políticas sociolaborales, lo cual les permite obtener acuerdos pacíficos. Así también, formas de expresión del diálogo social se aprecia en la conformación tripartita que tiene la OIT, también se puede apreciar en los debates suscitados entre los países que forman parte del MERCOSUR, que tuvo como consecuencia que a fines de 1998 se promulgue la Declaración Sociolaboral del MECOSUR.

Es así que, el profesor Oscar Ermida Uriarte en su artículo académico donde desarrollo el diálogo social desde la perspectiva teórica y práctica, concluyo que: “Dentro del sistema de relaciones laborales, el diálogo social incluye todas las relaciones que se dan entre los actores, diversas del conflicto. Incluye así, la información y consulta, la negociación colectiva, la concertación, la participación bi y tripartita, así como los medios voluntarios y participativos de solución de conflictos del trabajo” (Ermida Uriarte).

En efecto, en palabras de la OIT, el diálogo social es un instrumento gracias al cual se puede conseguir una mejor gobernanza en numerosos ámbitos, su pertinencia está ligada a todas aquellas acciones que tengan como objeto hacer a las empresas o a los sectores más productivos y eficaces, y tener una economía más competitiva y justa, ello contribuye a propiciar una sociedad más estable y equitativa, por lo que en procesos de mundialización, el diálogo social resulta ser una pieza importante al momento de que los Estados adopten políticas públicas (Organización Internacional de Trabajo, s/f).

En ese sentido, conforme ha quedado establecido, en toda relación laboral el trabajador anhela tener un trabajo decente, en el cuál, pueda desarrollar su prestación de servicios en un ambiente saludable, donde se respete su dignidad como persona, así como sus derechos laborales. Es así que, a través del diálogo social, tanto los gobiernos, como los representantes de los trabajadores, y empleadores, adoptan acuerdos o medidas, que buscan definir cuáles serían los derechos laborales mínimamente que deben ser respetados en toda la relación de trabajo, un claro ejemplo de ello, es la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998, lo cual obliga a las partes intervinientes a elaborar políticas públicas destinadas a promover el trabajo decente.

Contexto dentro del cual, también tiene gran participación el ejercicio eficaz del derecho de libertad sindical, puesto que, históricamente se encuentra comprobado que a través del movimiento sindical, los trabajadores han obtenido beneficios, así como el reconocimiento de sus derechos laborales, toda vez que, mediante dicho derecho laboral colectivo, la relación de desigualdad de poderes

entre trabajadores y empleador se equipara, a fin de que puedan iniciar tratativas, que busca la creación de derechos, o el reconocimiento de condiciones de trabajo, a través de las cuáles, también se puede coadyuvar la búsqueda del anhelado trabajo decente.

En esa línea, la OIT refiere que la negociación colectiva, es una de las formas más extendidas de diálogo social, que tiene lugar entre un empleador o un grupo de empleadores, o representantes de empleadores, y los representantes de los trabajadores, con el fin de determinar los temas relacionados con las condiciones de trabajo (Organización Internacional de Trabajo, s/f). Es por ello que, la negociación colectiva tiene un importante papel en cuanto a negociaciones con el empleador se trata, en tanto, permitirá que los trabajadores debidamente organizados y representados por sus dirigentes sindicales presenten sus requerimientos ante sus empleadores, a efecto de adoptar un convenio colectivo, en el cual prescriban directrices que conlleven a gozar de un trabajo decente.

CAPÍTULO II: Efectos de la flexibilización laboral en la contratación sobre la libertad sindical

Respecto al presente capítulo, se iniciaría con un breve desarrollo del proceso de flexibilización laboral en el Perú, señalando las causas que conllevaron a dicha transición en el mercado laboral peruano, para a partir de ello desarrollar la incidencia que ha tenido sobre la contratación de los trabajadores, y cómo ello ha desencadenado en el ejercicio del derecho de libertad sindical. En donde se mencionara casuística encontrada respecto al ejercicio de la libertad sindical en la contratación actual de trabajadores, a fin de evidenciar, que el impacto que ha producido la flexibilidad laboral en la contratación de trabajadores es negativo.

1. El proceso de flexibilización laboral en el Perú

La flexibilización laboral es uno de los temas centrales del debate laboral de los últimos años, debido a que, la flexibilidad tiene partidarios fervientes como opositores. Los primeros se basan en una arraigada protección empresarial que pareciera resolver los males que hoy sufre el mercado de trabajo; y, los segundos se encuentra representados en su mayoría por los movimientos sindicales y doctrinarios del Derecho de Trabajo que consideran como un mal, dejando a

entrever que habría una inaplicación de normas, degradación y pérdida de derechos laborales.

Al respecto, el grupo de investigación de la revista IUS ET VERITAS citando a David Campana & Herbert Prella, se tiene que la reforma laboral individual que se realizó en algunos países, flexibilizó la regulación de las relaciones individuales de trabajo en beneficio del empleador, siendo una característica en común en diversos países, la contratación laboral consistente en la necesidad de una causa temporal que justifique la contratación a plazo determinado, y también amplió las posibilidades de contratación temporal permitiendo convenios extra laborales de contratación juvenil, así como diversos mecanismos de intermediación, conllevando a la precarización de las relaciones laborales, así como la sustitución de trabajadores estables por temporales e incluso en condiciones de informalidad (Alegre Escorza & otros, 2001).

En este contexto, el Perú inicia su proceso de flexibilización con el cuestionamiento de la ley de estabilidad laboral -Decreto Ley N° 18471-, promulgada en 1970, ley que otorgaba la estabilidad absoluta en el empleo al trabajador, conjunto de sanciones por faltas del empleador y que generó el rechazo absoluto del empresariado, debido a que la ley era altamente protectora, empero, la crisis económica a nivel nacional llegaría en la década de los años 80 con el estancamiento de la producción y caída de los niveles salariales, afectando a numerosas empresas.

En la década de los 90 durante el gobierno de Fujimori se estableció un nuevo marco normativo que emprendía la reforma laboral, en ella se eliminaba la estabilidad en el empleo y la comunidad laboral, en consecuencia, se erradicó el absoluto intervencionismo estatal y la figura del empresario adquirió un reconocimiento social. Además, se amplió el poder directivo del empleador permitiéndose la modificación unilateral de condiciones sustanciales, se eliminó la participación de los trabajadores en la gestión y en la propiedad, las reglas de prescripción permitieron la pérdida de derechos de centenares de trabajadores. (Rodríguez Gamero, 2010)

Durante ese período el gobierno promulgó un paquete de normas que no solo deja en claro la tendencia flexibilizadora, sino que también otorga la coherencia dentro de un esquema resueltamente liberal de la economía. Esta legislación se plasma en algunos decretos legislativos promulgados por el Poder ejecutivo, como: a) Decreto Legislativo N° 650, que reformó el régimen de la compensación por tiempo de servicios estableciendo la obligación del trabajador efectuar los correspondientes depósitos en entidades financieras de manera semestral y b) Decreto Legislativo N° 674, que comienza la privatización de las empresas del Estado y con ello se produce el despido masivo de trabajadores

Así también se tiene la promulgación de la nueva Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (Decreto Ley N° 25593) que implicó serias restricciones al derecho de libertad sindical y excesiva reglamentación en materia del derecho de huelga y que ha sido merecedora de observaciones por parte de la Organización Internacional del Trabajo.

La apertura de diversas modalidades de contratación laboral a plazo determinado y, en general de las modalidades atípicas de contratación recogidas por el Decreto Legislativo N° 728, genera en la actualidad una desnaturalización de estos contratos modales. Del mismo modo, el acceso a la seguridad social en salud y pensiones, se dificultó debido a la privatización de los mismos mostrando un favoritismo por el sistema privado dejando de lado el sistema nacional precedente.

Finalmente, los cambios adoptados en el Perú en el ámbito laboral tienen una tendencia neoliberalista orientada a flexibilizar de manera radical las relaciones de trabajo y otorgar favorecimiento a los empleadores como motor principal de una recuperación económica, sin embargo, en el Perú el concepto de flexibilización se ha desregularizado con la eliminación de normas, incrementándose la tasa de informalidad en comparación a la de los años noventa.

2. El efecto de la flexibilización laboral en la contratación de trabajadores

Uno de los epicentros de la flexibilización laboral emprendida por el gobierno del Perú en la década de los años 90 es el *contrato de trabajo* de donde devienen los derechos de los trabajadores. Esta institución se refleja en el principio de continuidad cuya máxima expresión es la denominada “estabilidad laboral” que ha sido descrita y reconocida como el rasgo más trascendental de las relaciones individuales de trabajo en nuestro país.

Al respecto, como parte del paquete de normas que se dieron en la flexibilización laboral en 1991, se publicó el Decreto Legislativo N° 728 “Ley de Fomento al Empleo” que tuvo modificaciones en el D.S N° 002-97-TR y 003-97-TR, denominados “Ley de formación y promoción laboral” y la “Ley de productividad y competitividad laboral”, caracterizada por crear un sistema de estabilidad relativa en el empleo, facultando al empleador el uso de modalidades de contratos de trabajo regulados por diversas figuras de duración temporal. (Samamé, 2005)

En efecto, conforme a lo precedentemente indicado, se eliminó la estabilidad laboral de entrada, rompiendo el principio de causalidad que lleva a adecuar el tipo de contrato -indefinido o a plazo fijo- a la naturaleza de la labor -permanente o temporal-, con lo que no solo se incrementaron a nueve las modalidades temporales, sino que se permitió la contratación temporal para labores permanentes -particularmente con el contrato de inicio o incremento de actividades- (Tostes & Villavicencio, 2012).

Siendo así, las nuevas modalidades de contratación laboral conforme lo dispone la Ley de Fomento del Empleo, no precisan la previa aprobación de la autoridad de trabajo, sino solo la comunicación, quedando aprobados, salvo pronunciamiento en contrario de la autoridad. Esta situación, es contraria a lo que anteriormente se regulaba y resulta claro que al implementarse la aprobación automática muchos contratos a plazo indeterminado pasaron a ser contratos de trabajo sujetos a modalidad.

Asimismo, se deja en evidencia que las reformas del contrato de trabajo han consistido en eliminar las reglas que emplazaban al contrato de duración indeterminada prevaleciendo en estos casos la idea de qué se adapta mejor a las necesidades de las empresas.

La sentencia recaída en el Expediente N° 1124-2001-AA/TC, que declaró inconstitucional el segundo párrafo del artículo 34 de la LPCL, determinó una clara preferencia a recurrir a los contratos temporales, como una forma de eludir o evitar la contratación a plazo determinado. (Casas, 2011)

Sin embargo, es necesario indicar que una de las justificaciones de la ampliación de las modalidades contractuales fue la reducción de la informalidad laboral, situación que actualmente sigue en aumento a pesar de los diversos ajustes realizados a los trabajadores, pues con los contratos sujetos a modalidad se permite que las actividades permanentes sean cubiertas por personal incorporado temporalmente y la mayoría de trabajadores dependientes no reciban sus beneficios debido a que no laboran en condiciones adecuadas, no tienen contrato o no se encuentran en planilla.

Aunado a ello, las modalidades contratación temporal más comunes son las de inicio o de incremento de actividad y la de necesidad de mercado, resultando poco creíble que hayan sido utilizados de manera correcta, pues el trabajador puede dejar en evidencia que la modalidad de contratación por la que fue contratado es a plazo determinado y el tiempo de permanencia en una empresa ha superado los cinco años.

Finalmente, se puede determinar que la flexibilización laboral en los contratos de trabajo se encuentra en una coyuntura de precariedad, no sólo por la temporalidad del empleo, sino por la situación de inseguridad y vulnerabilidad que lleva a los trabajadores al momento de tomar el control de sus propios proyectos de vida. Todo ello, engloba una falta de formación, bajos salarios, malas condiciones, jornadas discontinuas, incertidumbre, entre otros elementos.

En síntesis, la precariedad, como fenómeno laboral y social reduce la capacidad y autonomía de los trabajadores para planificar y controlar su vida profesional y

social, a la vez que comporta una acusada asimetría de las relaciones de poder entre capital y trabajo que definen la relación laboral (Quiñones, 2012). Y, ello se evidencia al momento que los trabajadores firman sus contratos de trabajo a plazo determinado, en tanto, los mismo al tener la naturaleza de contratos por adhesión, las cláusulas que contiene no están sujetas a discusión; es decir, o aceptas las condiciones y salario que te ofrecen, o buscas otro empleo.

En ese sentido, resulta correcto citar a Orlando de las Casas, quien en su artículo titulado: La incorrecta utilización de los contratos temporales de trabajo, señala que: “(...) que la contratación temporal es utilizada con el ánimo de eludir la contratación a plazo indeterminado, es usada como una forma de extensión del período de prueba. No resultaría extraño, por lo tanto, que se busque utilizar modalidades temporales de contratación hasta el límite de tiempo permitido por la LPCL, cinco años” (De las Casas De La Torre Ugarte, 2011).

3. El ejercicio de la libertad sindical en la contratación laboral actual en el Perú

Sobre el particular, resulta pertinente pronunciarnos sobre como la libertad sindical es ejercida por los trabajadores que se encuentra bajo estas formas de contratación laboral, que son productos de la flexibilidad laboral, es así que, en palabras de Tostes y Villavicencio, se tiene que: “*resulta importante destacar que la modalidad principal utilizada fue la desregulación legal unilateral incondicionada y que no solo prescindió de la tutela colectiva, para dejar todo al contrato individual, sino que intentó (y casi lo consigue) liquidar a los sindicatos y la negociación colectiva*” (Tostes & Villavicencio, 2012).

Asimismo, en la obra denominada efectos de la flexibilización laboral a 20 años de vigencia, que fue producto de una entrevista realizada por Marco Rodríguez Gamero al doctor Alfredo Villavicencio Ríos, éste último señala que con la flexibilidad lejos de solucionar los problemas por los cuáles fue adoptado como política pública en la década de los 90', lo que ha generado es producir impactos negativos en varios aspectos del trabajo, uno de ellos es la contratación laboral, la cual ha sido abordada en el sub capítulo que precede. Es decir, también ha tenido un impacto en los derechos laborales colectivo, en tanto, manifiesta que

porcentualmente hay una caída de la sindicalización y negociación colectiva, por lo que, establece como retos actuales del gobierno, que cumpla con su obligación de garantía de la libertad sindical y fomento de la negociación colectiva, además de levantar las observaciones formuladas al Perú, por los órganos de control de la OIT, así como producir una regulación que proteja a los trabajadores de las conductas antisindicales, que básicamente consiste en eliminar la contratación temporal para labores permanentes, y legislar de manera detallada la estabilidad laboral, y finalmente eliminar algunos regímenes especiales que no tienen justificación alguna (Rodríguez Gamero, 2010).

En esa línea, resulta importante señalar los dos casos que se siguió ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT, y que actualmente se encuentran culminados, el primero Caso N° 3132, que fue seguido por la Confederación de Trabajadores del Perú contra el gobierno peruano, en donde denuncian los despidos antisindicales que se realizó en tres empresas, las cuales tuvieron el afán de destruir a los sindicatos concernidos tras su constitución; y el segundo proceso es el referido al Caso N° 2999, en el cual, el Sindicato Mixto Centro Unión de Trabajadores de las Services que prestan servicios en ESSALUD (SMCUTSERVICES) denunció al gobierno peruano, por el despido de un dirigente sindical del Hospital Alberto Sabogal, así también por los despidos vinculados a abusos en los contratos temporales y en las relaciones de intermediación.

Sobre el particular, en ambos casos el Comité de Libertad Sindical de la OIT, confía en que por medio de los procedimientos de inspección y judiciales nacionales establecidos para la protección contra la discriminación antisindical, se pueda investigar los casos, y de verificar la lesión invocada, se impongan las sanciones pertinentes.

Ello demuestra, que en nuestro país la flexibilidad laboral lejos de producir efectos positivos, lo que ha generado es una situación de precariedad laboral, en donde si a un dirigente sindical, o trabajador que tiene contrato indeterminado se le lesiona sus derechos laborales, en el caso de un trabajador contratado, su situación sería peor.

En esa línea, se determina que en el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial, o a plazo fijo, el ejercicio pleno de su derecho de libertad sindical se complica por la posible represarías que pueda tomar el empleador en cuanto a decidir unilateralmente no renovar sus contratos. Al respecto, si bien nuestro ordenamiento jurídico prevé la reincorporación por despido nulo como un mecanismo restitutorio de derechos, también es cierto que ello se activa cuando el trabajador en ejercicio de su derecho de tutela jurisdiccional efectiva acude a la vía judicial presentar su demanda laboral.

Sin embargo, se busca prevenir, o en su defecto disminuir las posibles represarías del empleador, por lo que, la libertad sindical que conlleva al ejercicio de la negociación colectiva, y ello a la adopción de un convenio colectivo, a través de ello se pueda fijar parámetros que permitan al trabajador contratado ejercer libremente su derecho de libertad sindical, sin miedo a lo que le pueda suceder al futuro, precisando que según nuestra normatividad resulta totalmente válido la celebración de contratos modales, siempre que cumplan con los requisitos de forma y fondo establecidos en la LPCL.

CAPITULO III: El ejercicio de la libertad sindical como vía de promoción de los derechos laborales fundamentales y trabajo decente en tiempos de flexibilización laboral

Efectivamente, después de haber realizado un desarrollo puntual de los conceptos principales que buscan apuntar la justificación de la elaboración del presente trabajo de investigación, en el presente capítulo, se desarrollará una propuesta moderna, partiendo de la realidad que viven los trabajadores en el mercado laboral, en donde la globalización no sólo ha producido un impacto positivo, como la evolución de la tecnología, interrelación de Estados para mantener una mejor relación económica y competitiva, entre otros aspectos positivos, sino también, aspectos negativos, como el retroceso en el respeto de los derechos laborales, o situación de desregulación laboral, que se plantean bajo la facha de flexibilización laboral, que lo único que ha generado es aumentar la precarización laboral, por lo que, en el presente capítulo, se buscará proponer como un mecanismo de solución el ejercicio pleno del derecho de libertad sindical.

1. Los derechos fundamentales laborales y el trabajo decente en tiempo de flexibilidad laboral

Sobre el particular, a efectos de determinar cómo es que los derechos fundamentales laborales y el trabajo decente se desarrollan en un mundo globalizado, reinado por la flexibilidad laboral, resulta pertinente hacernos la siguiente pregunta: ¿Por qué se trabaja? Al respecto, una respuesta concisa sería que, las personas trabajan para satisfacer necesidades tales como sobrevivencia, desarrollo, trascendencia y de realización personal; es decir, buscan a través del trabajo mejorar sus propias condiciones y las de su familia, así como obtener una seguridad social -pensión y salud- suficiente para que en su vejez puedan llevar una vida óptima y digna.

Siendo el trabajo un deber y un derecho de toda persona, resulta necesario que el Estado peruano adopte políticas públicas destinadas a promover el respeto de los derechos fundamentales laborales. En esa línea, la OIT como órgano internacional dentro de sus múltiples reuniones ha adoptado diversos convenios internacionales, en donde desarrolla normativamente los derechos laborales de los trabajadores, así también, ha establecido los cuatro principios y derechos fundamentales que son de observancia obligatoria por los Estados Miembros, pese a que, no hayan ratificado los convenios de su materia, ello en miras a la promoción del trabajo decente.

Sin embargo, existen barreras que se tienen que superar, a efecto de que los derechos laborales sean respetados sustantiva y formalmente, una de esas barreras, es la desarrollada en los capítulos que precede, esto es la globalización y flexibilidad laboral. Sobre ello, si bien, la globalización es producto de la evolución natural de la sociedad, y la flexibilidad laboral en el Perú, fue propuesta como una política pública destinada a erradicar los problemas que aún existen en el actual mercado de trabajo peruano, esto es, la informalidad.

Resulta pertinente traer a colación lo manifestado por de la Garza, quien indica que: *“la flexibilidad laboral ha modificado la oferta y la demanda del trabajo, ha ido cambiando las formas de contratación y ha facilitado el despido de los trabajadores”* (Gómez Vélez, 2017). Si bien, dicho extracto es de un análisis que se realiza sobre la flexibilidad laboral en el Colombia, ello no es lejano de la

realidad en el Perú, en tanto, con dicho fenómeno, lo que se ha generado es que la contratación de trabajadores se realice a plazo fijo, a través de los contratos modales, o contratos a tiempo parcial, en los cuales se evidencia una precarización laboral, en tanto, los trabajadores al no gozar de una estabilidad laboral absoluta cuentan con ciertas limitaciones en el mundo de los hechos respecto al ejercicio de sus derechos laborales, un claro ejemplo es el derecho que tienen de decidir formar parte de un sindicato, puesto que ello generaría una futura amenaza cierta e inminente respecto a su no renovación de contrato.

En esa línea, la flexibilización laboral apunta como Arturo Hoyos lo indica: *“(…) la posibilidad de la empresa de contar con mecanismos jurídicos que le permitan ajustar su producción, empleo y condiciones de trabajo ante las fluctuaciones rápidas y continuas del sistema económico, las innovaciones tecnológicas y otros factores que demandan ajustes con celeridad”* (Pasco Cosmopolis, 1996). Sin embargo, en realidad lo que ha generado es que los empleadores hagan un uso masivo de los contratos modales, convirtiéndose la excepción en la regla general, y produciendo ello precariedad laboral.

Sobre ello, la socióloga colombiana Carmen Añez señala que: “Un serio problema ha surgido a partir de la flexibilización laboral como estrategia para ampliar mercados y reducir costos laborales. Dicha estrategia está impulsando la agudización de las condiciones precarias de los derechos laborales por parte del patrono (...)” (Añez Hernández, 2016). En efecto, en nuestro país, son muy pocos los trabajadores que gozan de un trabajo decente, entendamos ello como el supuesto de hecho en el cual la prestación de sus servicios se realiza en un ambiente sano, y en pleno ejercicio de sus derechos fundamentales, no sólo específicos, sino también los inespecíficos.

Es así que, resulta necesario buscar una solución a ello, es por eso que, con la presente investigación se busca proponer al derecho de libertad sindical como el puente de promoción para garantizar el ejercicio pleno de los derechos fundamentales laborales y el trabajo decente.

2. La libertad sindical, como un instrumento de promoción de los derechos fundamentales laborales y el trabajo decente

Sobre el particular, al haberse establecido que la flexibilización laboral ha impactado negativamente en las relaciones de trabajo, específicamente respecto a la contratación laboral, motivo por el cual los trabajadores al encontrarse en un estado de precariedad laboral no se encuentran del todo seguros en ejercer de manera libre su derecho colectivo de libertad sindical, sin temor a que el empleador no les renueve contrato.

Al respecto, si bien, dentro de nuestro ordenamiento jurídico, existe un mecanismo restitutorio cuando se produce el supuesto de hecho antes indicado, esto es, la reposición por despido nulo contemplado en la LPCL. Sin embargo, ello implicaría que el término de la relación laboral se produzca; es decir, el daño se llega a producir, claro que posteriormente vía proceso judicial, el trabajador puede obtener su reincorporación al centro de labores.

Sobre ello, lo que se busca con la presente investigación, es que, los trabajadores a través del ejercicio efectivo de su derecho de libertad sindical, puedan organizarse, a efecto de encontrarse en una mejor posición frente a su empleador, y de esta manera iniciar tratativas, a fin de mejorar no sólo su remuneración, sino también para obtener mejores condiciones de trabajo, que les permita tener un trabajo decente, y con ello el respeto de sus derechos laborales.

Asimismo, este derecho laboral de naturaleza colectiva, resulta transcendental frente al mundo globalizado en el que nos encontramos, en tanto, permite que los trabajadores tomen protagonismo en cuanto a promoción del respeto de sus derechos laborales se trata. Es decir, a través de la autonomía colectiva, se busca conectar con el respeto de los derechos laborales de naturaleza individual, no sólo los específicamente laborales, sino también los inespecíficos, toda vez que, ninguna relación de trabajo debe significar que haya un espacio de tiempo en donde los derechos fundamentales no se optimicen.

CONCLUSIONES:

De la investigación realizada para la elaboración del presente trabajo académico, se arribó a las siguientes conclusiones:

- En nuestro país, la flexibilización laboral lejos de producir efectos positivos, ha incidido negativamente en las relaciones de trabajo, una de esas consecuencias se evidencia con el uso masivo por parte de los empleadores respecto a los contratos modales.
- Se determina que los trabajadores contratados por temor a represalias del empleador -no renovación de su contrato modal- no ejercen plenamente su derecho de libertad sindical, en tanto, en el Perú existe un gran porcentaje de contratos modales que no cumplen con los requisitos formales y de fondo que la LPCL prevé.
- Se verifica que existe un mecanismo legal de naturaleza restitutorio que pueden usar los trabajadores contratados sindicalizados que sean despedidos por motivo de su afiliación sindical, esto es la reincorporación por despido nulo. Sin embargo, ello no basta en el mundo globalizado en el que nos encontramos, en donde la autonomía colectiva toma protagonismo para la prevención de conflictos laborales individuales.
- Se busca que mediante el ejercicio pleno de la libertad sindical, los trabajadores puedan organizarse libremente, y frente al empleador adoptar convenios colectivos, mediante los cuales se garantice efectivamente los derechos laborales, así como la promoción de un trabajo decente.
- El Estado en cumplimiento de su obligación como miembro de la OIT, a través de sus órganos competentes adopte políticas públicas que estén direccionadas a garantizar los derechos laborales en cualquier etapa de la relación de trabajo, independientemente de la contratación laboral que los empleadores hayan utilizado para contratar a sus trabajadores. Así también, políticas públicas que promuevan la buena praxis de los empleadores y el trabajo decente.

Bibliografía

- Alegre Escorza, M., & otros. (2001). La problemática de la intermediación laboral en el Perú. *IUS ET VERITAS*, 361-383.
- Añez Hernández, C. (2016). Flexibilidad laboral: ¿fin del trabajo permanente? *TELOS*, 250-265.
- Asociación civil IUS ET VERITAS. (2010). Compendio de derecho colectivo del trabajo. En M. Pasco Cosmópolis, *La autonomía colectiva: Concepto y premisas* (págs. 189-201). Lima: Jurista Editores EIRL.
- BBC NEWS MUNDO. (01 de Mayo de 2017). *BBC NEWS MUNDO*. Obtenido de BBC NEWS MUNDO:
https://www.bbc.com/mundo/noticias/2015/05/150430_economia_dia_del_trabajo_huelgas_cambiaron_historia_ms
- Casas, T. U. O. (2011). La incorrecta utilización de los contratos temporales de trabajo. *Derecho & Sociedad*, 37.
- De las Casas De La Torre Ugarte, O. (2011). La incorrecta utilización de los contratos temporales de trabajo. *Derecho & Sociedad*, 126-137.
- Ermida Uriarte, O. (s.f.). Diálogo Social: teoría y práctica. *Boletín cinterfor*, 11-25. Obtenido de
https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/ermida.pdf
- Gómez Vélez, M. A. (2017). Sobre el sentido del trabajo en la flexibilidad laboral en Medellín, Colombia. *Equidad Desarrollo. ISSN 1692-7311 • N.º 29 suplemento: 83-104 • 2017*, 83-104.
- Organización Internacional de Trabajo. (s.f.). *Cómo se concibe el diálogo social y la negociación colectiva en el ámbito de la formación y el desarrollo de competencias?* Obtenido de Organización Internacional de Trabajo sitio web:
<http://guia.oitcinterfor.org/participacion-interlocutores/como-se-concibe-dialogo-social>
- Organización Internacional de Trabajo. (s.f.). *Diálogo social: Todos juntos por el trabajo decente*. Obtenido de Organización Internacional de Trabajo Web site:
<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/download/brochure2007s.pdf>
- Pasco Cosmópolis, M. (1995). La autonomía colectiva: concepto y premisas. *IUS ET VERITAS*, 65-71.

- Pasco Cosmopolis, M. (1996). Flexibilización y Desregulación . *THEMIS*, 21-26.
- Quiñones, I. S. (2012). La flexibilidad laboral en España y Perú: Análisis de ciertos aspectos diferenciadores. *Derecho Pucp*, 68.
- Rodríguez Gamero, M. (2010). Efectos de la flexibilización laboral a 20 años de vigencia: La casi eliminación del mejor instrumento de inclusión social que ha inventando el capitalismo. *Derecho & Sociedad*, 95-100.
- Samamé, V. R. (2005). La flexibilidad del derecho de trabajo. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- Tostes, M., & Villavicencio, A. (2012). Flexibilización del Derecho del Trabajo y sus implicancias sobre las relaciones laborales en el Perú. *DERECHO PUCP*, 355-382.
- Tribunal Constitucional. (12 de Agosto de 2005). *Tribunal Constitucional*.
Obtenido de sitio web del Tribunal Constitucional:
<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.html>
- Tribunal Constitucional. (05 de Enero de 2006). *Tribunal Constitucional*.
Obtenido de sitio web del Tribunal Constitucional:
<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/03311-2005-AA.html>