

GARANTÍAS DE LOS TRABAJADORES EN LOS PROCESOS DE RECONVERSIÓN

El autor trata el tópico de la reconversión, que consiste en la introducción de medidas en la empresa para así tornar a ésta es un ente competitivo en el mercado. Conviene destacar que el efecto negativo de la reconversión en el campo laboral es la reducción de personal. En la legislación comparada se ha regulado el tema a través de los llamados *programas de reconversión*, en cambio, en el Perú, el tema no ha sido regulado en su integridad, si no en preceptos aislados, como el caso del cese colectivo por causa objetiva en la LFE.

Mario Pasco Cosmópolis

Catedrático principal de la Pontificia Universidad Católica del Perú

Presidente de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social

IDEA DE LA RECONVERSIÓN

Por reconversión debemos entender un conjunto orgánico de medidas dirigidas a la racionalización, modernización y optimización de los procesos productivos, cuyo objeto es permitir a las empresas su adecuación a las necesidades y desafíos del desarrollo económico.

En efecto, para hablar propiamente de reconversión es menester referirse a medidas que se integran en un programa coherente. No se trata, pues, de acciones aisladas sino que deben estructurarse como un conjunto orgánico. Esas medidas son de muy diverso corte y pueden referirse a aspectos económicos (subsidios, por ejemplo), financieros, tributarios (rebajas impositivas o contributivas), así como también, obviamente, a aspectos laborales.

El objeto de la reconversión es la modernización de los procesos productivos, lo cual parte de reconocer que en un sector o empresa determinados los procesos son obsoletos o al menos anticuados. Ello puede deberse a la maquinaria, a la estructura, a los métodos, a los productos o, lo que es más frecuente, a todos estos factores como un todo. Esa modernización se logra mediante la racionalización de los recursos y la optimización de su uso, o sea, mejora radical de la estructura productiva y eficiencia en su utilización.

Todo ello se encamina a lograr que las empresas puedan ingresar, competir, mantenerse y prosperar dentro de mercados cada vez más intervinculados internacionalmente como consecuencia de lo que se ha dado en llamar mundialización o globalización.

Por cierto la palabra 'reconversión' puede ser aplicada a aquellos casos en que, en forma aislada, una empresa o un sector se fija los mismos objetivos y emprende el camino para lograrlos por sus propios medios. Tal pareciera ser el sentido con que es utilizada por el artículo 93 de la *ley de fomento del empleo* - decreto legislativo 728 al definir como **contrato por reconversión industrial** el celebrado en virtud a la "sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa y, en general, toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos".

ORIGEN O CAUSAS DE LA RECONVERSIÓN

La necesidad de la reconversión industrial la podemos encontrar, por un lado, en la crisis económica, y *last but not least* en el cambio tecnológico y su pasmosa aceleración. Estas causas pueden darse por separado, pero lo normal es que se presenten juntas y se potencien sinérgicamente.

La reconversión es asumida por Europa en los años setenta, signados precisamente por la crisis del petróleo

que, al elevar abruptamente el precio de los combustibles –hasta entonces un insumo baratísimo–, provocó desajustes macro y microeconómicos gigantescos y desplazó ingentes recursos financieros de los países desarrollados a los países productores de petróleo.

El momento histórico marca el ascenso de una economía floreciente –Japón– y la aparición de nuevos países industrializados –NICs–, conocidos comúnmente como los “tigres asiáticos”, cuya competitividad en productividad y precios determinó el colapso de sectores industriales de gran tradición y prestigio.

Por otra parte, hay un gran cambio generalizado de los patrones tecnológicos, una incesante acumulación de progreso técnico que sorprende, desconcierta y termina deslumbrando. La informática, la automatización, la robotización, los transportes, la comunicación instantánea y toda la parafernalia que gira en torno a estas técnicas novísimas acarrea de otro lado, nuevas metodologías productivas y administrativas: *just in time*, calidad total, etc.

La búsqueda del desarrollo para nuestros países también ha evolucionado. La lógica de la industrialización para sustituir importaciones es diferente de la lógica de la industrialización para la exportación en un mundo globalizado. La primera se basaba en la idea de crear un mercado interno de consumidores, encarecer los aranceles y abaratar la importación de insumos y bienes de capital. La segunda busca el mercado fuera y trata de aprovechar al máximo las ventajas comparativas.

Ello obliga a pensar en términos de productividad. Si alguien cree, ilusamente, que en nuestros países los bajos salarios forman parte de nuestras ventajas comparativas, debe saber que los costos laborales no se miden en su valor absoluto en dinero sino de su incidencia relativa por vía de productividad.

El Dr. Víctor Tokman, director general de la oficina regional de la OIT, aportaba en reciente evento sobre crecimiento, empleo y desarrollo, algunas cifras que es interesante conocer.

El costo por hora trabajado en la industria es de \$2,00 en el Perú, \$5,00 en Corea y \$12,00 en Estados Unidos.

La productividad de la banca peruana es apenas 50% de la de México y 60% de la colombiana y chilena.

LA RECONVERSIÓN INDUSTRIAL

Programas de reconversión industrial fueron puestos en vigor en Gran Bretaña y Francia, para la minería del carbón, en Alemania Federal e Italia, para la producción de bienes de capital, electrodomésticos, químicos, papel y otros.

En España, nuestro referente más próximo, empieza en 1980 para el sector de electrodomésticos, seguido por aceros especiales y, en 1981, toda la siderurgia. Hasta ese momento, no había una norma integral, sino decretos específicos; es recién en 1984 que se dicta la ley 27/84 denominada *ley de reconversión y reindustrialización*, conocida por su sigla LRR.

Resulta útil describir someramente los lineamientos de esta norma para comprender su naturaleza y alcances. La LRR establece, en primer lugar, un laborioso proceso para que un sector productivo o un grupo de empresas puedan ser calificados para la reconversión, lo cual, a su vez, depende de que se encuentren en una situación de especial gravedad y se considere que su recuperación es de interés general.

El marco general de cada reconversión es fijado en un plan que es elaborado y aprobado por el Consejo de mi-

nistros. Dicho plan “contiene una serie de normas orgánicas, funcionales y procedimentales. Ante todo, crea la *comisión de control y seguimiento del plan*, formada por representaciones del gobierno, de las comunidades autónomas y de las organizaciones patronales y sindicales que, siendo “representativas”, hayan expresado su acuerdo con el plan [...] Dicha comisión informa de las solicitudes de acogimiento al plan por las empresas del sector, sin carácter vinculante, a los tres ministerios encargados de la alta dirección de las reconversiones.”¹

Las empresas que se acogen al plan deben presentar un programa de aplicación a sus particulares necesidades, el cual es objeto de aprobación por los ministerios involucrados (economía, industria y trabajo), el que –una vez aprobado– permite a la empresa acogerse a las ventajas que el plan ofrece, las cuales implican separarlas de las regulaciones “normales” que afectan a toda empresa en materia de empleo, tributación, contribuciones sociales, etc., así como acceder a créditos especiales y aun a subsidios.

En el terreno netamente laboral, que es el que nos interesa, la aprobación de un plan de reconversión se considera como suficientemente demostrativa, por sí sola, de la existencia de causa tecnológica o económica, técnica u organizativa, a fin de que la empresa pueda “modificar, suspender o extinguir las relaciones laborales y aplicar medidas de movilidad geográfica y funcional [...] La reconversión significa, por ello, una elusión de los procedimientos ordinarios en materia de regulación de empleo, pasando de la exigencia de negociar con los representantes de personal y, eventualmente, obtener un *placet* de la autoridad laboral en caso de discrepancia, a la presentación de un programa aplicativo acompañado del *informe* de los representantes unitarios y sindicales, que será aprobado por los Ministerios de Economía, Industria y Trabajo bajo presupuestos de legitimidad previa ligados a la declaración de reconversión [...] No se trata únicamente de una relativa suavización de los requisitos ordinarios, sino la ubicación de todo el procedimiento ante instancias políticas que operan bajo el imperio de otros parámetros distintos, de carácter económico prevalentemente.”²

Para atenuar los efectos del paro forzoso a que el proceso conduce, se previó la creación de los *fondos de promoción de empleo* con el objeto, entre otros, de “colaborar en la recolocación en nuevos empleos de los trabajadores afectados por la reconversión”.³

LA RECONVERSIÓN EMPRESARIAL EN LA LEGISLACIÓN PERUANA

La legislación peruana se refiere a la reconversión, en forma directa, en dos partes de la *ley de fomento del empleo* (LFE) - decreto legislativo 728: por un lado, al legislar sobre el contrato modal por reconversión (artículo 93º) y, sobre la reconversión productiva en las empresas informales urbanas; y, en forma oblicua, en los títulos IV (capacitación laboral) y V (promoción del empleo).

Desde la perspectiva de la empresa formal, que cuenta con trabajadores debidamente registrados e inmersos, por ello, dentro del mundo jurídico-laboral, la reconversión se presenta como un fenómeno periférico, tangencial; no ha sido enfocada de modo integral ni ha merecido un tratamiento legislativo que la defina, precise su contenido y

1 Cf. Ojeda Avilés, Antonio. La política de reconversión industrial en España, en Revista Jurídica Do Trabalho, Año 1, No 2, julio-setiembre 1988, Salvador, Bahía, p.109.

2 Ibid., p. 115.

3 Ibid., p. 115.



LABORAL

alcances, señale sus metas u objetivos, establezca sus mecanismos operativos y los requisitos que deban ser satisfechos.

En otros países, según hemos visto, la reconversión de las empresas formales es un largo proceso formal constituido por numerosos capítulos sucesivos. Aquí, en cambio, ni ha sido encarada con una visión globalizadora, ni ha merecido un tratamiento de conjunto, sino que apenas aparece mencionada en dos o tres preceptos aislados, o puede ser inducida –siempre como fenómeno esporádico– en dos o tres más.

Lo que sí se ha producido sucesivas veces es la declaración de una actividad en emergencia, mediante una norma legal –decreto supremo o decreto de urgencia–, con el objeto de procesar una racionalización de sus actividades, basada, las más de las veces, en una reducción de personal y dirigida usualmente a atender necesidades de empresas estatales.⁴

Ahora bien, racionalización es distinto de reconversión, porque sólo implica un ajuste de métodos y sistemas y, sobre todo, de la población laboral a las necesidades de la producción, sin incidir en una variación profunda de la misma, debiendo entenderse como uno de los métodos para la reconversión.

La reconversión, en cambio, se proyecta precisamente a una modificación cualitativa de la producción que puede consistir en una alteración sustancial del giro de la producción o, sin cambiar el producto, en la introducción de variantes intensas de los métodos de lograrlo.

Hacen alusión directa a la reconversión el ya citado artículo 93 de la LFE, así como el capítulo II del título V de la misma que se refiere, en concreto, a los programas de reconversión productiva para empresas del sector informal urbano. Por su manifiesta relación con el tema desarrollaremos este último punto.

RECONVERSIÓN PRODUCTIVA DE EMPRESAS INFORMALES URBANAS

El objetivo que se plantea a través de los programas de reconversión productiva de empresas Informales urbanas (EIU), previstos en el capítulo II del título V (promoción del empleo) de la LFE, es apoyar los procesos que permitan, en el fondo, su formalización, a fin de mejorar su productividad y potenciar la capacidad generadora de empleo (art. 131 LFE).

Son sus destinatarios, entre otros, los trabajadores que han cesado como consecuencia de procesos de reestructuración industrial y reconversión tecnológica, a más de quienes laboran abiertamente en la informalidad o son trabajadores independientes.

⁴ También en España, antes de la dación de normas específicas, fue común la declaración de una empresa o sector en «reestructuración» que, para el caso, viene a significar lo mismo.

Las modalidades a las que estos programas apuntan son las microempresas y pequeñas empresas de accionariado difundido y cooperativas de trabajadores.

Los principales incentivos de estos programas son:

- Simplificación de los procedimientos de constitución y registro.
- Amnistía administrativa.
- Asistencia técnica productiva.
- Asesoría empresarial.
- Formación profesional y reconversión laboral.
- Capacitación en gestión empresarial.
- Líneas de crédito preferenciales.
- Constitución de fondos solidarios en garantía.
- Constitución de fondos rotatorios de financiamiento.

El reglamento debería haber señalado los alcances y condiciones para el otorgamiento de los incentivos pero, pese a ser el mandato legal concreto, no lo hizo.

El organismo técnico para centralizar las decisiones relativas al diseño, aplicación y ejecución de los programas es la *dirección general de empleo* del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, la cual, según la ley, debe:

- Constituir y mantener un banco de proyectos, en coordinación con organizaciones no gubernamentales, centros de investigación

y otras entidades con las que existan convenios de cooperación técnica.

b) Definir los lineamientos básicos para el diseño y ejecución de los proyectos designados.

c) Brindar asistencia técnica para la ejecución, evaluación y ajuste de los mismos.

d) Intervenir en la evaluación técnica de los proyectos.

e) Coordinar con los

ministerios de la producción las medidas necesarias para el mejoramiento de los programas implementados.

Estas previsiones legales han quedado en la letra, pero no han tenido hasta la fecha –tres años y medio después de promulgadas– ninguna trascendencia práctica a proyectos concretos.

PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR FRENTE A LOS PERJUICIOS DERIVADOS DE LA RECONVERSIÓN INDUSTRIAL

Es fácil advertir que, en su perspectiva laboral, la reconversión es vista principalmente como provocadora de efectos negativos para los trabajadores que pueden ver amenazado su empleo concretamente.

En unos pocos casos, la reconversión está planteada en relación con quienes puedan verse beneficiados, como sucede con trabajadores que acceden a un puesto de trabajo creado o modificado como consecuencia o a través de un proceso reconvertido; así acontece con el contrato modal por reconversión empresarial, contemplado en el artículo 93º LFE.

Las medidas legales, así como las económicas y técnicas, destinadas a conferir garantías a los trabajadores frente a los procesos de reconversión, deberían apuntar, por lo menos, a lo siguiente:

- 1.- Formar, capacitar y calificar a quienes recién acceden al mercado de trabajo.
- 2.- Proteger el empleo:
 - a) Con políticas que permitan reemplazar un cese o un despido por otro tipo de medidas menos nocivas;
 - b) A través del desplazamiento de los trabajadores de tareas tradicionales a otras más evolucionadas, lo cual requiere de una reconversión profesional.
 - c) Evitando los despidos colectivos y utilizando ceses colectivos negociados o autorizados.
- 3.- Proteger al desempleado con mecanismos como:
 - a) Técnicas de *outplacement*.
 - b) Indemnizaciones.
 - c) Subsidios de desempleo.
 - d) Reconversión externa.

En lo que a pérdida de puestos de trabajo respecta, que es sin duda el efecto más pernicioso de toda reconversión, importa destacar que el trabajador peruano disfruta de una protección formal superior a la de la mayoría de trabajadores a nivel mundial: ello es consecuencia de la persistencia, aunque moderada recientemente, de esquemas cercanos o derivados de la estabilidad laboral.

En nuestro país, como es sabido, no existen y están tácitamente proscritos los despidos colectivos.

El despido es, por su propia naturaleza, un acto unilateral del empleador, suficiente por sí solo para extinguir las relaciones de trabajo. En efecto, cualesquiera sean su definición y sus clases o manifestaciones, respecto de la naturaleza jurídica es incuestionable que el despido es siempre un acto: (i) unilateral; (ii) potestativo o facultativo; (iii) receptivo; (iv) extintivo.

Un cese colectivo en el Perú, desde siempre, no se ajusta a estas características, puesto que la sola decisión patronal de prescindir de una parte de su población laboral se supedita a su aceptación por el colectivo de trabajadores, vía sindicato cuando éste existe, o a una autorización administrativa previa. Algunos, pretendiendo estirar el concepto de despido, llaman a esto un *despido-propuesta*, aludiendo a que la causa remota del cese es la voluntad patronal, que no se manifiesta bajo la forma de un acto extintivo sino de una simple solicitud, y no adquiere ejecutividad sino cuando es aprobada. El verdadero acto resolutorio, la causa eficiente y actual de la terminación de los contratos, o es bilateral o depende de un tercero.

Auténticos despidos colectivos hay y son aceptados virtualmente en todos los ordenamientos, sujetándose a requisitos numéricos y proporcionales. Tal potestad en el Perú no existe ni ha existido en los últimos cincuenta años.

El cese colectivo por causa objetiva constituye una forma de terminación de los contratos de trabajo sustancial e intrínsecamente diferente a un despido. No sólo porque aparece consignado así – como una causal diferente del despido – en el elenco de las causales extintivas expuesto por el artículo 49° LFE, sino porque en la mayoría de países el empleador tiene y mantiene la capacidad de poner término a un número relativamente alto de contratos por su sola decisión; puede, si se quiere, producir despidos individuales y también despidos plurales, estándole impedido hacerlo tan sólo cuando el número de trabajadores en sí mismo y su proporción respecto del total de la planilla superan determinadas cifras.

Así, por ejemplo, en Argentina no se requiere de trámite autoritativo previo cuando en empresas de hasta 399 trabajadores, el despido afecta a menos del 15%; y en

la reconversión es vista principalmente como provocadora de efectos negativos para los trabajadores que pueden ver amenazado su empleo concretamente. En unos pocos casos, la reconversión está planteada en relación con quienes puedan verse beneficiados

empresas entre cuatrocientos y mil trabajadores, cuando afecta a menos del 10%; y en empresas mayores, al 5%.

En algunos países se añade un factor temporal, para impedir los despidos sistemáticos, que es de noventa días en España y Holanda, sesenta días en Bélgica y treinta días en Francia, Alemania, Grecia, Dinamarca e Irlanda.

En Italia, el empleador puede igualmente enviar al paro a sus trabajadores, a sola decisión, suspendiendo la ejecución de los contratos de trabajo y colocando a aquéllos bajo la tutela de la *Cassa Integrazioni Guadagni*, que es un instituto que hace las veces de un seguro transitorio de desempleo.

En nuestro medio no sucede así, nunca ha sucedido así. El sometimiento de un despido, sea plural o colectivo, a un acuerdo colectivo por vía negociada o a una autorización administrativa es anterior a la primera ley de estabilidad, pues data del año 1942,⁵ y se ha mantenido a través del tiempo.

Las recientes modificaciones a la *ley de fomento del empleo*, que han suprimido, entre otras causales, la de cese colectivo por necesidades de funcionamiento, mantiene incólume, sin embargo, el esquema regulador de los ceses colectivos por causas objetivas de tipo económico, técnico, estructural o análogo. Pues bien, con prescindencia de la causal económica, que tiene que ver con la situación de crisis traducida en falencia, las otras están en la línea de la reconversión productiva.

En efecto, la causa técnica a que se refiere la ley consiste sustancialmente en la introducción de nueva maquinaria o de nuevos métodos o ambas cosas, cuyo efecto es la expulsión de mano de obra.

También la causa estructural implica de algún modo reconversión, puesto que las modificaciones internas de la empresa que traen consigo la detección de personal excedente, motivando el cese de éste, se habrán de traducir luego en redistribución de funciones de la masa laboral. Es decir, el personal no afectado por reducción verá necesariamente incrementada su carga de trabajo.

LA RECONVERSIÓN PROFESIONAL

Los cambios al interior de las empresas y los grandes cambios que se vienen produciendo en la producción toda, provocan inexorablemente obsolescencia profesional. Trabajadores que han adquirido una valiosa calificación, sea por vía académica o de formación técnica, incrementada por una dilatada experiencia práctica, enfrentan ahora tipos tan novedosos de producción e incluso de productos para los cuales sus conocimientos son inútiles.

Los ejemplos son tantos y tan visibles que hacen innecesarios mencionarlos. Los trabajadores de todo nivel se ven en la necesidad imperiosa de actualizar o complementar sus conocimientos con nuevos aprendizajes, o lo que

5 Decreto Supremo del 11 de enero de 1942.



LABORAL

es cada vez más frecuente, abandonarlos totalmente para sustituirlos por otros más modernos.

Estos cambios se dan por igual en el taller o en la oficina, y están subvirtiendo la forma de trabajar.

Si antes, el contrato de trabajo *típico* tenía en la permanencia uno de sus elementos fundamentales, ese arquetipo viene siendo reemplazado por una miríada de modalidades contractuales atípicas, en las que no hay asistencia al centro de trabajo o la jornada es reducida o la continuidad es afectada por la precariedad, etc.. La tipicidad o atipicidad del contrato, según caracterización de Efrén Córdova,⁶ debe ser verificada en relación con cuatro variables: la duración del vínculo contractual, el tiempo de trabajo, el lugar de trabajo y la existencia de un solo empleador. Contrato de trabajo típico es aquél de naturaleza continua, que se desempeña para un solo empleador, dentro del taller o local de éste y a jornada plena o completa. Atípico es aquel contrato que carece de algunos de dichos elementos.

Hoy el contrato de trabajo típico se va convirtiendo paradójicamente en la excepción; la regla viene a ser hoy las contrataciones atípicas.

La LFE destina su título IV, bajo la rúbrica de "Capacitación laboral y productividad", a definir la obligación del empleador de proporcionar al trabajador capacitaciones en el trabajo, a fin de que éste pueda mejorar su productividad y sus ingresos, induciendo a aquél y los representantes de los trabajadores o la organización sindical establezcan, de común acuerdo, programas de capacitación y productividad.

Ahora bien, las acciones de capacitación, según el artículo 120° de la LFE, tendrán entre sus finalidades las de actualizar y perfeccionar los conocimientos y aptitudes del trabajador (inc. b), proporcionar información a éste sobre la aplicación de nueva tecnología en la actividad que desempeña (inc. c), y preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.

De otro lado, en el capítulo I (programas especiales de empleo) del título V (promoción del empleo) se ordena al Ministerio de Trabajo implementar periódicamente programas específicos destinados a fomentar el empleo de categorías laborales que tengan dificultades para acceder al mercado de trabajo, dentro de las cuales se incluye la de los trabajadores en situación de desempleo abierto por causas de programa de reconversión productiva o, en general, de procedimientos de cese colectivo por causa objetiva. Se considera **como trabajadores cesantes de difícil reinserción ocupacional** a aquellos que, teniendo más de cuarenta y cinco años de edad y encontrándose en desempleo abierto a causa de un cese colectivo, tengan un grado de calificación laboral y profesional que derive de ocupaciones que se consideren obsoletas o en vías de extinción, por efecto de los cambios tecnológicos.

Los programas especiales de fomento del empleo deben incluir las siguientes medidas:

- Capacitación laboral y reconversión profesional hacia ocupaciones de mayor productividad y dinamismo en la actividad económica.
- Orientación y formación profesional.
- Incentivos y ayudas para la movilidad geográfica y ocupacional.
- Asistencia crediticia, financiera y de asesoría empresarial para la constitución y funcionamiento de peque-

ñas empresas o microempresas y otras modalidades asociativas, a instancia de los trabajadores, en base al empleo autónomo.

Los programas deben atender a la superación del grado de inadecuación laboral del trabajador y los requerimientos de los nuevos empleos ofertados por el mercado laboral, y contener los siguientes aspectos:

- La promoción del establecimiento de talleres especiales conducidos directamente por trabajadores con limitaciones físicas, intelectuales o sensoriales.
- La potenciación del sistema de colocación selectiva.⁷
- Estimular que en las convenciones colectivas de trabajo se establezca un número determinado de reservas de puesto de trabajo para trabajadores limitados.
- El establecimiento de programas especiales de rehabilitación para trabajadores limitados destinados a su reinserción en el mercado de trabajo.

Se advierte que la norma ubica bajo similares parámetros a los minusválidos o limitados físicos y a los cesantes, y que las medidas están más orientadas hacia los primeros que a estos últimos.

ANEXO I

Antes, enviar una carta implicaba escribirla sobre un papel, colocarla en un sobre, ponerle estampilla y depositarla en el correo; allí era recolectada, clasificada, distribuida y despachada; transportada físicamente, como un envoltorio de papel con más papel dentro, llegaba a su primer destino: el país, de allí a la ciudad y luego a la oficina local, para ser entregada físicamente —como papel— a su destinatario.

Hoy todo ese proceso —**todo**— es sustituido por presionar unas teclas en una computadora. No se necesita papel, sobre, ni estampilla; no se deposita; nadie la clasifica, traslada y entrega. En otro continente, a miles de kilómetros, el destinatario presiona unas teclas en su computadora, y recibe su carta.

La señora cuarentona y mal encarada del correo, los aburridos clasificadores, el sufrido cartero, se quedan sin trabajo.

En cambio, hoy hay quienes conciben y diseñan las computadoras, los circuitos integrados, los semiconductores, el módem, el fax, los programas del software, etc., etc., y quienes los distribuyen y comercializan, los reparan y nos vienen a vender periódicamente nuevos productos, que dejan obsoleta en un instante la computadora ultramoderna que acabamos de instalar hace apenas seis meses.

ANEXO II

Un ejemplo interesante, por lo antiguo y anecdótico, es lo acontecido con los gasfiteros de Lima. En la segunda mitad del siglo XIX, el alumbrado público era a gas y no había agua potable ni alcantarillado; estos últimos llegaron casi simultáneamente con el alumbrado eléctrico. Si de profesionalización se trataba, lo lógica habría sido, que quienes operaban el alumbrado a gas se transformaran en electricistas, ya que la electricidad venía a reemplazar al gas. Sin embargo, como es advertir, tratándose en todos los casos de fluidos, es mucho más parecido y cercano el fluido gaseoso al líquido, que cualquiera de estos dos fluidos al eléctrico. Por tanto, los operarios del gas evolucionaron a operarios del agua y no a electricistas. Ésa es la explicación por la cual en Lima, a los plomeros se los llamaba gasfiteros y no fontaneros, así como en Santiago de Chile, por razones similares, se los denomina *gasfiteros*. Típica reconversión profesional motivada en un cambio radical de actividad. **D&S**

6 Córdova, Efrén: Nuevas formas y aspectos de la relación de trabajo atípicas; ponencia oficial al IX Congreso internacional de derecho de trabajo y de la seguridad social. Caracas - Venezuela, 1982, publicada en "Derecho laboral" N° 142, Montevideo: abril-junio 1986, pp. 245 y ss.

7 Creado por D.S. No 12-82-TR de 21 de mayo de 1982.