

La Inestabilidad Laboral en el Perú y sus Impactos en la Psicología desde una Mirada del Psicoanálisis

Rosa Natalí Llique Ramírez^{*}
Erick Beyá González^{**}

Resumen:

El presente artículo pretende brindar una visión más amplia acerca de la inestabilidad laboral como fenómeno que afecta a los trabajadores peruanos en los distintos regímenes laborales existentes, es decir, no sólo desde la perspectiva del Derecho Laboral, que es la rama que se ocupa de la misma en primera instancia, sino desde una perspectiva psicológica para lo cual se integrarán los conceptos psicoanalíticos utilizados por Sigmund Freud, así como mostrar, desde el punto de vista de los autores, que la inestabilidad laboral es un fenómeno que afecta a la salud tanto física, como psicológica y emocional del trabajador. Finalmente, los autores, pretenden brindar propuestas para lidiar con el problema de la inestabilidad laboral.

Palabras clave:

Contrato de trabajo – Estabilidad laboral - Inestabilidad laboral – Igualdad – Salud física – Salud psicológica – Salud emocional – Solución

Abstract:

The present article tries to offer a wide vision of the labor instability as a phenomenon that affects the Peruvian workers in all the labors regimens. Not only from the perspective of the labor law but from a psychological perspective for which the psychoanalytic concepts used by Sigmund Freud will join, as well as to show, from the point of view of the authors, that the labor instability is a phenomenon that concerns the health so much physical as psychological and emotional of the worker. Finally, the authors, try to offer ways to fight

Keywords:

Contracts of employment – Labor stability – Labor instability – Equality – Physical health – Psychological health – Emotional health – Solution

Sumario:

Introducción – 1. De la inestabilidad laboral, la psicología y otros conceptos – 2. El impacto de la inestabilidad laboral en la salud física, psicológica y emocional – 3. Hacia una propuesta de solución para lidiar con la inestabilidad laboral

* Miembro de la Asociación Civil Derecho & Sociedad. Estudiante de Derecho por la Pontificia Universidad Católica del Perú.

** Bachiller en Derecho por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Asistente del Comisionado CIDH, Francisco José Eguiguren Praeli. Se ha desempeñado como adjunto de los siguientes cursos: Derecho Laboral General, Derecho Colectivo del Trabajo, Sistemas Salariales y Tributos Sociales y Derecho del Trabajo y Cine.

Introducción

"Uno es uno y su circunstancia"
Jacques Derrida¹

Como diría el filósofo Jacques Derrida, no cabe duda que uno no solo es lo que somáticamente se expresa visualmente, sino que también es su consiente, su inconsciente y, especialmente, el entorno o circunstancia por la que el ser humano debió transitar para ser lo que hoy es. Hemos podido comprobar, a través del psicoanálisis, que los eventos o acontecimientos vividos, especialmente, en los primeros años de nuestras vidas tienen un impacto fundamental y fundante en nuestra personalidad y nuestro desarrollo.

Así, la Psique, como elemento connatural del hombre, tiene una gran relación con la actividad humana por excelencia, es decir, con el trabajo.

En dicho sentido, desde el cavernícola que se dio cuenta que debía dedicarse a la caza y la agricultura a fin de mantener a su familia, hasta el operador telefónico del *call center* de Movistar, del BCP o cualquier compañía similar, se ha demostrado que el trabajo se encuentra, íntimamente, ligado con la propia naturaleza del hombre quien busca subsistir² o conseguir los ingresos necesarios para mantener cierto estatus económico. Tal vez, incluso, desde el psicoanálisis podríamos decir que en el dinero y en la autosatisfacción y reconocimiento que el trabajo otorga, el hombre busca en realidad la aceptación de su madre que de alguna forma se proyecta en el mundo laboral.

Precisamente, ante este ineludible fenómeno social, surge el Derecho del Trabajo como respuesta a la relación jurídica- económico de carácter contractual entre dos partes³, en la que una de ellas, el "trabajador" pone a disposición su trabajo a favor del "empleador", y este, como contraprestación, le ofrecerá una remuneración. Pero como veremos en el presente trabajo, no solo se trata de un mero contrato entre dos partes contractuales, sino que también se trata de un contrato que cuenta con una especial relevancia por su carácter personalísimo.

En dicho sentido, Tena Tena sostiene que, ante este fenómeno, surge el contrato psicológico como el término creado por los científicos sociales y que hace referencia a las expectativas y creencias tácitas del empleador y empleado comprometidos en una relación laboral⁴. Este "contrato psicológico" implica sin lugar a dudas un proceso que, probablemente, sea independiente del contrato que se haga, es decir, cobra un papel independiente y separado a lo que el papel pueda abarcar.

Habiendo dicho esto, mediante el presente trabajo, pretendemos analizar las repercusiones que tiene la inestabilidad laboral sobre la psique desde una perspectiva psicoanalítica. Para ello, se esbozarán los conceptos de la inestabilidad laboral, la psicología entre otros, para luego examinar el impacto de la inestabilidad laboral en la salud física, psicológica y emocional, para, finalmente, proponer propuestas de solución para lidiar con la inestabilidad laboral, principalmente, mediante una mayor preocupación del empleador por la psique de sus trabajadores que al final repercutirá en un mayor rendimiento de los últimos.

1. De la inestabilidad laboral, la psicología y otros conceptos

1.1. El principio de igualdad en el derecho internacional

La Declaración Universal de Derechos Humanos⁵ -que si bien, en principio, carece de efecto jurídico vinculante⁶ ha sido incorporado como si fuera un tratado al ordenamiento jurídico nacional con plena eficacia- y todos los tratados de derechos humanos, y entre ellos los más importantes, la Convención Americana de Derechos Humanos⁷, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos⁸, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales⁹, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial¹⁰, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer¹¹ y en materia laboral, los Convenios 100¹², 111¹³ y 156¹⁴ de la OIT, consagran de forma inequívoca el valor, principio y derecho¹⁵

1 Jacques: *La Universidad Sin Condición*. 2nd ed. Madrid: Editorial Trotta, 2010.

2 NEVES MUJICA, Javier. "Libertad de Trabajo, Derecho al Trabajo y Derecho de estabilidad en el trabajo". En: *Derecho del Trabajo: Cuestiones Controversiales*. Primera Edición. Lima: ARA Ediciones, p. 42

3 BOZA PRO, Guillermo. *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2011, p. 16.

4 TENA TENA, Gloria. "El contrato psicológico: relación laboral empresa-trabajador". *Acciones e Investigaciones Sociales*. Zaragoza, 2002, número 15, pp. 87.

5 En el Perú, aprobado por la Resolución Legislativa N° 13282 del 15 de diciembre de 1959.

6 NOVAK TALAVERA, Fabián y SALMON GARATE, Elizabeth. *Las Obligaciones Internacionales del Perú en Materia de Derechos Humanos*. Segunda Edición. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2002, p. 68.

7 Aprobado por Decreto Ley N° 22231, de 11 de julio de 1978

8 Aprobado en nuestro País, por Decreto Ley N° 22128 del 28 de marzo de 1978 y con entrada en vigencia el 28 de julio de 1978.

9 Aprobado por Decreto Ley N° 22129 de fecha 28 de marzo de 1978.

10 Aprobada mediante Decreto Ley N° 18969 de fecha 21 de septiembre de 1971.

11 Aprobada mediante Resolución Legislativa N° 23432 de fecha 5 de junio de 1982

12 Aprobado por Resolución Legislativa N° 13284 de fecha 9 de diciembre de 1959.

de la igualdad entre todos los seres humanos y lo reconocen como un derecho íntimamente ligado con la propia naturaleza y dignidad de la persona humana.

Debemos recordar que el reconocimiento del derecho y principio de la igualdad viene intrínsecamente emparejado con la prohibición de la discriminación. A manera de ejemplo, podemos remitirnos al artículo 26^{o16} del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, que nos permite concluir que el principio de igualdad implica, cuando menos, cuatro facetas: (i) la igualdad ante la ley, (ii) la igual protección de la ley (iii) que se prohíbe cualquier clase de discriminación y que (iv) corresponde a los Estados Partes adoptar las medidas necesarias para garantizar a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier clase discriminación.

Sobre este deber del Estado, que evidentemente vincula al legislador, se ha pronunciado el Comité de Derechos Humanos en su Observación General Nro. 18¹⁷ al establecer que la no discriminación debe ser entendida en su sentido más amplio, ya sea cuando ésta es de hecho o de derecho. Además, se establece, expresamente, que los Estados Parte tienen un deber de garante en cumplir y hacer cumplir este mandato de no discriminación a través del desarrollo legislativo. Finalmente, el Comité señala de forma enfática que los Estados Parte, al momento de aprobar cualquier ley, – incluso sobre materias o derechos no reconocidos en el Pacto – deberán analizar que dicha norma no genere ninguna clase de discriminación directa o indirecta.

Sobre la discriminación directa, Guillermo Boza Pro, arguye que ésta puede ser realizada contra una persona – discriminación directa individual - o a un grupo de ellas – discriminación directa sistemática -. La primera supone efectuar un tratamiento diferenciado y desfavorable a una persona en

razón de un motivo prohibido, mientras que la segunda se basa en los mismos elementos que la primera, salvo que dicha discriminación constituya una práctica que afecte a un número considerable de miembros de una categoría protegida¹⁸. Por su parte, siguiendo a Javier Neves Mujica, la discriminación indirecta se perpetúa cuando se adoptan medidas que aparentemente son neutras pero que tienen un impacto adverso¹⁹ hacia un colectivo o grupo de personas que se encuentran en “desventaja” frente a los demás²⁰.

En dicho sentido, consideramos que una norma que afecte la estabilidad laboral de algún sector de trabajadores y no a otro sector sería *per se* una discriminación directa por parte del propio legislador que debería en principio velar por el fiel cumplimiento del derecho y principio de la igualdad. Asimismo, si apreciamos que dentro que un régimen –como el de exportación no tradicional- se afecta en mayor medida a las mujeres, nos encontraríamos con impacto adverso de la norma y por tanto ante una discriminación indirecta que también debería ser expulsada del ordenamiento jurídico peruano.

1.2. ¿Qué implica la inestabilidad laboral?

La inestabilidad laboral es una afectación a la libertad de trabajo en su faz de salida, la cual implica la facultad que tiene el empleador de despedir a sus trabajadores de manera simple y sin ningún trámite adicional.

La Constitución Peruana de 1979 se pregonaba como de estabilidad laboral absoluta, pues esta solo permitía el despido de los trabajadores siempre y cuando, el empleador fundamente dicho despido en una causa justa establecida por ley. Ermida, justamente, señala que “*la estabilidad laboral) es el derecho del trabajador a permanecer en su empleo a menos que exista una causa justificada para separarlo*”²¹.

13 Aprobado por Decreto Ley N° 17687, de fecha 6 de junio de 1969

14 Aprobado mediante Resolución Legislativa N° 24508, publicada el 29 de mayo de 1986.

15 Sobre la tridimensionalidad de la igualdad se recomienda revisar: EGUIGUREN PRAELI, Francisco: *Principio de Igualdad y derecho a la no discriminación*. En: Revista Ius et Veritas, Numero 15, Lima: Asociación Civil Ius et Veritas, 1997 y la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 0261-2003-AA/TC sobre acción de amparo interpuesta por CAPECO contra el Ministerio de Trabajo y Promoción Social.

16 “Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.”

17 “A juicio del Comité, el artículo 26 [...] Prohíbe la discriminación de hecho o de derecho en cualquier esfera sujeta a la normativa y la protección de las autoridades públicas [...] se refiere a las obligaciones que se imponen a los Estados Partes en lo que respecta a sus leyes y la aplicación de sus leyes. Por consiguiente, al aprobar una ley, un Estado Parte debe velar por que se cumpla el requisito establecido en el artículo 26 de que el contenido de dicha ley no sea discriminatorio. Dicho de otro modo, la aplicación del principio de no discriminación del artículo 26 no se limita al ámbito de los derechos enunciados en el Pacto.”

18 BOZA PRO, Guillermo *Lecciones de derecho del trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2013, p. 171-172.

19 Sobre el concepto de impacto adverso se recomienda revisar BALTA VARILLAS, José “El impacto adverso”. En: Revista Themis, N° 34, Lima: Asociación Civil Themis, 1996, pp. 117-124.

20 NEVES MUJICA, Javier. *Introducción al derecho del trabajo*. Segunda Edición. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2014, p. 145.

21 ERMIDA, Oscar. “La estabilidad laboral en América Latina”. *Boletín OIT INFORMA* N°1. Ginebra: OIT, 1989.

Esta estabilidad absoluta se vio mermada por la Constitución de 1993 que elimina el derecho a la estabilidad laboral como un derecho fundamental y, solamente, concede al trabajador en su artículo 27°: “adecuada protección contra el despido arbitrario”.

Por su parte la LPCL en su artículo 34 permitió el despido libre e incausado, es decir, en la práctica, se podía despedir al trabajador sin causa con la sola exigencia de un pago indemnizatorio. Sin embargo, cabe precisar que este mismo cuerpo normativo, protege al trabajador, solo en un supuesto de despido, nos estamos refiriendo pues al despido nulo, el cual es el único supuesto en el cual la legislación exige al empleador, la reposición del trabajador que ha sido despedido y que ese despido es considerado como nulo.

En esta situación, se presenta la Federación de Trabajadores de Telefónica del Perú (FETRATEL) ante el Tribunal Constitucional con el fin de tutelar su derecho a la estabilidad laboral, pues al amparo del artículo 34 fueron amenazados de sufrir despidos masivos, debido a que en el trayecto la amenaza se convirtió en realidad, se cambió el petitorio por la reposición

Así pues, el Tribunal Constitucional, en su sentencia, que recae en el expediente 01124-2001-PA/TC, de manera acertada señaló que el artículo 34 de la LPCL, al permitir el despido libre e incausado, vaciaba de contenido al derecho del trabajo, en especial, en su faz de estabilidad laboral.

El Tribunal, si bien hizo referencia al artículo 7 del Protocolo de San Salvador que permite a los Estados partes decidir entre indemnización o reposición, indicó que el simple pago no protegía de forma adecuada el derecho al trabajo motivo por el cual inaplicó el mencionado artículo para el caso en concreto.

Posteriormente, en la sentencia Llanos Huasco, en la cual el Tribunal Constitucional tipificó, jurisprudencialmente, distintas categorías de despido que merecían la tutela de amparo, es decir, la reposición, por vulnerar, de forma directa, el derecho al trabajo y otros derechos constitucionales conexos al mismo. En dicha sentencia se señaló que los despidos lesivos de derechos fundamentales, como la igualdad ante la ley, debido proceso, entre otros:

a. Despido nulo: es aquel despido regulado por el artículo 29 de la LPCL que se realizaba

en contra de poblaciones vulnerables o de grupos que requerían de especial protección por la naturaleza de sus funciones como los líderes sindicales.

b. Despido fraudulento: es aquel despido que motivado por el engaño o la mala fe falsifica pruebas o imputa una falta no prevista por ley a fin de despedir.

c. Despido sin causa: es aquel que se configura cuando el empleador despide al trabajador sin que medie justificación alguna.

Cabe recalcar, que, desde el 2001 hasta la fecha, ha existido consenso respecto a que la reposición, “pese a no haberse modificado la ley”, era jurídicamente posible en virtud de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Este avance jurisprudencial, actualmente, se ve mermado por la reciente sentencia del Tribunal Constitucional que insta un precedente vinculante, denominado “precedente Huatuco”, el cual, como declara Neves Mujica²², hace virtualmente imposible, para el sector público, la reposición, toda vez que dicho remedio solo se podrá aplicar a los trabajadores despedidos que hayan ingresado por concurso público a una plaza presupuestada a tiempo indeterminado, desconociendo, de forma flagrante, la realidad de la administración pública que por primacía de la realidad tendrían el contrato desnaturalizado, con lo cual no tendrán dicho remedio y solo se aplicarán sanciones disciplinarias a quienes contrataron.

Por último, nos llama la atención el voto del Magistrado Sardón en el cual se celebra el fallo del Tribunal e insinúa de forma clara que su postura compatibiliza con el despido libre e indemnizado.

Así, por su parte, para considerar un despido como nulo debemos tener en cuenta los supuestos que la LPCL exige para que un despido sea configurado como nulo. Con ello, según el artículo 29 de la misma tenemos que:

“Es nulo el despido que tenga por motivo:

- a) La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales
- b) Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
- c) Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades

22 A propósito del precedente vinculante, Neves señaló “El efecto de esta decisión será el de inutilizar el principio de la primacía de la realidad, así como reducir o eliminar la reposición para los trabajadores del Estado sujetos al régimen privado. Ni siquiera ante un despido nulo” en NEVES MUJICA, Javier. Comentario del 3 de junio. Facebook personal de Javier Neves Mujica. Consulta: 15 de junio de 2015. <<https://www.facebook.com/nevesmujica?fref=ts>>

competentes, salvo que configure la falta grave contemplada en el inciso f) del Artículo 25;

- d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole;
- e) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir. Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa.²³

Ante este escenario que conculcaba de forma flagrante los derechos laborales y daba la espada a todo lo avanzado hasta aquel momento en el aspecto laboral desde la Constitución de Querétaro de 1917 y lo recogido en los tratados internacionales como la el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Protocolo Adicional de la Convención Americana de Derechos Humanos y el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo, los cuales recogen el principio que permite al trabajador gozar de una estabilidad laboral que debiese ser garantizado por los Estados partes.

La estabilidad laboral, como señala Alfredo Villavicencio Ríos²⁴, se manifiesta en dos fases, la estabilidad laboral de entrada y la estabilidad laboral de salida. En su primera fase, se encuentra el denominado “principio de causalidad” mediante el cual se debe contratar para trabajos de duración indeterminada por contratos indeterminados y la ley debe presumir la indeterminación del contrato como bien lo hace el artículo 4 de la LPCL. Por su parte, como señala Pasco, se deberá entender que la contratación temporal solo se aplicará a las labores que, justamente, cumplan con dicha naturaleza temporal.

En la otra faceta, se encuentra la estabilidad laboral de salida, que como su propio nombre lo dice, se ubica en el momento final de la relación laboral e implica que el vínculo laboral solo podrá ser quebrantado por una causa justa que permita su fin, de manera contraria, se deberá entender como un despido arbitrario o injustificado.

En dicho sentido, y con el denominado “precedente Huatuco” que amenaza la estabilidad laboral, debemos –como estudiantes de derecho– denunciar esté hecho, entre otras razones, por los efectos que tiene el mismo en la psicología y estabilidad emocional de la población laboral vulnerable.

1.2.1. *Un concepto previo: el principio de ajenidad del riesgo*

Este principio se refiere a que toda vez que el contrato de trabajo pone a dos sujetos en una situación de disparidad, en la cual, una parte busca, en la mayoría de los casos, la subsistencia, mientras que la otra busca incrementar su patrimonio y que, por un lado tenemos a una persona jurídica que es la empresa que contrata a un trabajador para que le preste servicios y para que le dé frutos.

La empresa debe beneficiarse por los frutos, pero es, también, la convocada para enfrentar los riesgos que la propia actividad le trae, es decir, si una empresa decide lanzar un producto novedoso que tiene mucha acogida se beneficiará de los ingresos que sus trabajadores generen, pero si existiese una eventualidad como una demanda por propiedad intelectual quien deberá responder, económicamente, es el empleador y bajo ningún supuesto el trabajador debería ser afectado por estas contingencia de la empresa.

Sin embargo, debemos admitir que, pese a que la doctrina es pacífica respecto a este principio, aún persisten figuras legales que desconocen este principio y que no han sido expulsadas de nuestro ordenamiento, motivo por el cual se reputan constitucionales, pero que en la realidad, manifiestamente, trasladan, de alguna forma, el riesgo empresarial al trabajador; a manera de ejemplo, se encuentran los trabajadores de las MYPES, quienes son contratados, temporalmente, por el inicio o incremento de actividad y los trabajadores del régimen de contratación laboral de la exportación no tradicional el cual se analizará en el siguiente apartado.

1.2.2. *A propósito del régimen de contratación laboral de la exportación no tradicional*

Como, acertadamente, indican Sergio Quiñones y Cristian Sánchez, el Decreto Ley N° 22342 ha dejado de tener sustento jurídico y fáctico²⁵. Esta norma data del Gobierno Revolucionario que, en 1978, proclama esta ley con el único fin “como

23 Artículo 29 de la Ley de Productividad y Competitividad en el Trabajo.

24 VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. El derecho al trabajo: un transito del derecho libre al derecho constitucional garantizado. En: Revista Derecho PUCP, Numero 71, Lima: Fondo editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2013, p. 317-318.

25 QUIÑONES INFANTE, Sergio y SANCHEZ REYES, Christian. “Igualdad ante la Ley y Regímenes Laborales Especiales”. En: *Estudios de Derecho del Trabajo y de la seguridad social: Libro homenaje a Javier Neves Mujica*. Lima: Editorial Grijley, 2009, pp. 300.

su nombre lo dice fomentar la exportación no tradicional”.

Ante esta afirmación, inexorablemente, nos debemos conducir por tres preguntas: ¿ante qué escenario nos encontrábamos?, ¿se logró el objetivo que la ley preveía? Y ¿qué es la explotación no tradicional? Pasaremos a responder, brevemente a las preguntas.

En los 70, nuestro país era, principalmente, un abastecedor de materia prima para el mundo, es decir, realizaba exportación tradicional, así para tratar de hacer que el Perú se industrialice y exporte productos elaborados y fabricados en el Perú, es decir, exportación no tradicional, se da la ley materia de análisis, la cual, principalmente, fue utilizada para la fabricación de productos pertenecientes a la industria textil. En dicho contexto surgen empresas nacionales como TOPITOP o empresas internacionales ponen sus sedes en el Perú como LACOSTE, TOMMY HILFIGHTER, entre otros, las cuales comenzaron a fabricar dentro del territorio nacional los textiles y exportarlos al mercado internacional.

Esta norma entonces, buscaba incentivar a los empresarios en la inversión de maquinaria, para el tratamiento de materias primas pero ¿a qué costo?, el costo fue el conculcar de forma manifiesta la estabilidad laboral de entrada de la totalidad de los trabajadores que se encontraban a su cargo. En tal sentido, la ley permite, hasta el día de hoy, que se pueda contratar por orden de servicio, es decir, cada vez que una empresa extranjera solicita una cantidad de materia, se pueda contratar, a los trabajadores necesarios, exclusivamente, para realizar esa orden de servicio.

La única limitación que existe, en esta ley, es que las ventas anuales para el extranjero de estas empresas superen el 40% de la facturación anual. Con ello, quedaría claro que se contratarían trabajadores con el solo objetivo de cumplir con la orden de compra, sin que se brinde ninguna estabilidad laboral a los mismos.

1.2.3. Una desigualdad manifiesta: el CAS

En el 2008, se publicó en el diario oficial “El Peruano”, el decreto legislativo N° 1057, decreto legislativo que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios, conocido como “CAS”, el cual es aplicable a:

“ Toda entidad pública sujeta al Decreto legislativo N°276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público, y a otras

normas que regulan carreras administrativas especiales; asimismo, a las entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, con excepción de las empresas del Estado”²⁶.

A grandes rasgos, lo que este contrato establece es que se podrán realizar contratos administrativos de servicios a plazo determinado y que estos podrán ser renovables²⁷, con lo cual vemos que el sistema peruano legítima, mediante una norma, la existencia de contratos a plazo determinados los cuales generan inestabilidad laboral y, por ende, repercute en el bienestar y en la psique del trabajador, pues este, se encuentra en una condición suspensiva que tiene fin cuando se termine el plazo estipulado por el contrato.

Si bien es cierto el CAS no es el único contrato laboral mediante el cual se puede afectar el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores, este aun cuando se aplique solo para trabajadores del sector público, al igual que el régimen de importaciones no tradicionales que aplica solo para trabajadores del sector privado, es un ejemplo para darnos cuenta que la inestabilidad laboral es un fenómeno que se encuentra presente tanto en el ámbito privado de la relación laboral como en el ámbito público.

1.3. La inestabilidad laboral: una visión psicológica

La inestabilidad laboral, además de ser un fenómeno social que se encuentra latente en la sociedad peruana, es, también, un fenómeno personal e individual que afecta, directamente, en la psique del trabajador como individuo que se encuentra sujeto a un contrato laboral que no tiene la condición de indeterminado en cuanto al tiempo del trabajo, sino sujeto a un plazo de término que genera de por sí una inestabilidad laboral.

Desde el punto de vista psicológico, la inestabilidad laboral puede tener una serie de impactos negativos en la estabilidad física, psicológica y emocional del trabajador como se analizará después, sin embargo, en este acápite se brindará una análisis sobre la visión psicológica, y más precisamente, psicoanalítica que se puede desprender de la inestabilidad laboral.

Como ya se mencionó, además de la visión laboral que existe de la inestabilidad laboral, la cual fue desarrollada en los primeros acápites de este trabajo y que implica la incertidumbre que tiene el trabajador sobre continuar con un empleo que pueda solventar y sustentar su vida, existe una visión psicológica sobre este fenómeno.

26 Artículo 2°.- Ámbito de Aplicación – Decreto Legislativo N° 1057.

27 Artículo 5° - Duración – Decreto Legislativo N° 1057.

1.3.1. El contrato psicológico

En principio, debemos tomar en cuenta que el contrato psicológico existe en tanto existe un contrato laboral que involucra tanto al empleador como al trabajador y que implica que, más allá de la relación de trabajo que existe entre ellos, existe un condicionamiento psicológico en la psique del trabajador, por el cual este se encuentra subordinado, tanto laboral como mentalmente, al empleador.

Este contrato psicológico podría generar diversos impactos en la psique del trabajador, principalmente, pero también en el empleador, pues mientras el primero se siente subordinado al segundo, el segundo puede sentirse superior al trabajador, tanto física como psicológicamente. Y estos sentimientos pueden generar que ambos realicen una serie de acciones acorde a sus estados psicológicos.

Con ello tenemos que para Alcover el contrato psicológico implicaría que:

“Una relación de empleo no se agota en los términos especificados por un contrato laboral de tipo escrito, sino que incluye una variedad de percepciones, expectativas y creencias que ambas partes sostienen con relación a las condiciones establecidas con relación a ese empleo” (p. 102)²⁸

Así, debemos tener presente qué posiciones del psicoanálisis podrían ocupar los distintos actores de la relación laboral dentro de la psique del trabajador para lograr entender las relaciones que existen entre ellos y como estas relaciones impactan directamente en la persona del trabajador y en su comportamiento.

Así para brindar una visión psicoanalítica de la inestabilidad laboral debemos primero determinar los actores que se encuentran involucrados en la relación laboral, y la posición que ocuparían desde el psicoanálisis, así mismo, analizar el comportamiento que cada actor desarrollaría en su papel psicoanalítico y los resultados que devendrían de la interrelación entre los actores involucrado en la relación laboral.

1.3.2. La inestabilidad laboral y su relación con el psicoanálisis

a. El súper yo – El Empleador

En primer lugar, debemos tener presente a la idea del súper yo, idea psicoanalítica propuesta por Freud, que implica el deber ser, la voz superior al yo, la que se encuentra siempre latente indicando que labores son las que debe o no debe realizar el trabajador. Es así, pues, que claramente, el súper yo, en este contrato psicológico, laboral es el empleador.

Así, como diría Freud, “El yo no debe hacer determinadas cosas porque habían de traerle consigo provecho y éxito, lo cual ha sido prohibido por el severo súper-yo. Entonces, renuncia el yo a tales funciones para *no entrar en conflicto con el “súper yo”²⁹*. Es claro que en la relación laboral, el empleador es aquel severo “súper yo” que con sus órdenes, su Reglamento Interno de Trabajo y sus “castigos” reprime al “ello”³⁰ –las pasiones- se manifiesten y hay un “deber ser del yo” –o como lo llama Freud “el ideal del yo”- con el cual el trabajador si y solo si cumple con lo ordenado por el súper-yo puede mantener su vínculo laboral en condiciones adecuadas.

Si por el contrario se “revela” y busca “conflictos” con el súper yo – empleador -, probablemente, se le imputará una falta grave y será despedido. Además, estas órdenes influyen en la vida íntima o privada del trabajador, pues algunas de esas órdenes se inmiscuyen directamente en la esfera íntima del trabajador, su vida personal e incluso familiar.

Asimismo, el empleador, en tanto súper yo, es quién determina, además, el horario de trabajo del trabajador y, lo más importante en el caso concreto, es quién determina el periodo de tiempo por el cual el trabajador va a ocupar aquel puesto de trabajo, ya sea por un tiempo indeterminado, lo que no generaría mayores problemas, o por un tiempo determinado, que genera controversias laborales y psicológicas.

Es así, pues, que la decisión sobre la estabilidad laboral del trabajador, no la toma él, ni la decide,

28 VESGA RODRÍGUEZ, Juan Javier. 2011. Los tipos de contratación laboral y sus implicancias en el contrato psicológico. *Revista Pensamiento Psicológico*, N° 16, Volumen 9, Cali: Pensamiento Psicológico. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S165789612011000100012&script=sci_arttext.

29 Freud en *El yo y el ello y otros escritos de metapsicología* Traducción de Ramón Rey Ardí y Luis López-Ballesteros y de Torres. Cuarta edición. Madrid: Alianza Editorial, 1920, p. 55

30 Sobre la diferencia entre el yo y el ello, en Freud, *Ibid.*, p. 18., sostiene que “El yo representa lo que pudiéramos llamar la razón o la reflexión, opuestamente al ello, que contiene las pasiones”

conjuntamente, con el empleador, sino que será determinada, única y casi exclusivamente, por el empleador, es decir, por el súper yo, quién, además, de dar órdenes al trabajador, también, adopta, en este sentido, decisiones sobre la estabilidad laboral del trabajador.

Freud señalará que “las inhibiciones tiene efecto evidente en servicio del autocastigo, muy frecuentemente sobre todo en el campo de las actividades profesionales”³¹, es claro entonces que si bien el solo hecho de trabajar ya determina una inhibición de las pasiones que de alguna forma genera un “autocastigo”, esta inhibición se hace de forma más manifiesta y el poder del súper yo adquiere mayor severidad cuando este último tiene la facultad de prescindir fácilmente de los servicios del trabajador por vencimiento del contrato o por fin de la actividad por la que fue contratada.

Consideramos que esta relación de jerarquía instaurada entre el empleador y el trabajador se podría ver reflejada en una relación más cercana que podría impactar en la psique del trabajador, nos referimos pues a la relación paterno filial. Así, en la relación antes mencionada, el padre – el empleador – es superior al hijo – el trabajador – y, por tal motivo, el primero le brinda órdenes al segundo, con el fin que este las cumpla y quede satisfecho pues “su hijo” ha realizado lo que él le ha encomendado. Además, el trabajador al proyectar a su padre en su empleador, lo que realmente busca con cada renovación de contrato es aquella aceptación de parte del padre a sus acciones.

En esa línea, Freud argüirá que “El súper-yo conservará el carácter del padre, y cuanto mayores fueron la intensidad del complejo de Edipo y la rapidez de su represión (bajo las influencias de la autoridad, la religión, la enseñanza y las lecturas), más severamente reinará después sobre el yo como conciencia moral o quizá como sentimiento inconsciente de culpabilidad”³².

Esta cita es sumamente reveladora pues podemos apreciar que cuando el trabajador tiene un intenso complejo de Edipo y, ante la represión de su empleador, rápidamente, el súper-yo conserva ese carácter de padre, generando que el empleador sea esa voz de conciencia moral- donde aquello que dicta es “lo correcto” en la empresa- y sin lugar a dudas si no llegaran a renovar su contrato sentirá una gran culpa y una gran depresión entre otras manifestaciones de culpabilidad que señalaremos *infra*.

Además, no se debe olvidar que Freud nos recuerda que el súper yo constituye el resultado de dos importantes factores biológicos: La larga indefensión y la dependencia infantil del hombre y su complejo de Edipo³³. En dicho sentido, qué mayor indefensión puede sentir el trabajador si ni siquiera tiene la seguridad que podrá continuar en su puesto de trabajo y qué mayor dependencia puede tener de la decisión arbitraria de su empleador como en los casos en donde no existe estabilidad laboral.

A nuestro criterio, incluso en la relación laboral, el complejo de Edipo se “revitaliza” toda vez que es el empleador como la madre de trabajador; es aquel amor-odio, donde uno, por una parte, le debe agradecimiento y “cariño” a su empleador por otorgarle el sustento y sacarlo del desempleo pero por otra parte es aquel ente castigador que tiene en sus manos el destino de su vida y su subsistencia, porque de él depende que el trabajador continúe realizando sus labores.

Es, precisamente, por este faz represivo que consideramos al trabajador como el súper yo que a criterio de Freud “tiene una fuerza necesaria de ejercer el dominio, o sea el carácter coercitivo que se manifiesta como imperativo categórico”³⁴. La cita en la relación laboral se ve de forma manifiesta pues el imperativo categórico de alguna forma se manifiesta no solo en las órdenes sino también en el reglamento del trabajo que plasma el “debe ser del yo”.

b. El Ello – Las Pulsiones

En segundo lugar, nos encontramos con el ello, que implicaría las pulsiones entre querer renunciar y obtener la libertad, y mantener su trabajo y con ello una estabilidad laboral que siente el trabajador. Es decir, el ello implicaría esos deseos intrínsecos que tiene el trabajador de obtener su libertad, pero que se encuentran en constante tensión con la necesidad de mantener su trabajo y conseguir una estabilidad laboral completa.

Si bien es cierto, no podemos negar que el trabajador tiene una estabilidad laboral asegurada por el tiempo que va a durar su trabajo, no podemos alegar que esta estabilidad laboral implique una estabilidad total y completa, pues, una estabilidad determinada, no es estabilidad completa, sino una estabilidad relativa que va a continuar generando un malestar psicológico en el trabajador.

31 Ídem, p. 55.

32 Ídem, p. 27.

33 Ibídem.

34 Ibídem.

Estas pulsiones del ello también las podemos encontrar en la relación paterno filial, pues el hijo encuentra dos tensiones en juego, la primera de ellas que se refiere a querer salir del hogar primigenio y, la segunda, de obtener su libertad para poder hacer todo lo que desee sin que su padre lo esté vigilando y dando órdenes. Es el mismo sentimiento que tiene el trabajador por renunciar a su trabajo y liberarse de todas las órdenes que le brinda el empleador.

c. El Yo – El Trabajador

En tercer lugar, podemos reflejar al yo, que vendría a ser, para nosotros, la armonía existente en el contrato de trabajo entre el súper yo y el ello, es decir, la armonía que debería percibir el trabajador entre las ordenes que son brindadas por el súper yo y las pulsiones que siente el trabajador con respecto al contrato de trabajo.

Ese yo anhelado, es la misma armonía que se busca en la relación paterno filial entre el padre y el hijo, armonía, que en diversas ocasiones, es difícil de conseguir debido a la jerarquía que existe entre estos dos actores, aun cuando se encuentran en la misma relación familiar. Este coste, es el mimo en una relación laboral en la cual se pretende la armonía del contrato de trabajo entre el trabajador y el empleador.

Con estos tres actores presentes en la psique del trabajador, debemos tener en cuenta una situación muy particular y, a la vez, muy frecuente en nuestra realidad social peruana, estamos hablando pues de las sucesivas prórrogas laborales que existen al contrato de trabajo, que como es evidente, son potestad del empleador, pero afectan, directamente, al trabajador.

Así, como es de esperarse, los trabajadores cumplen a cabalidad sus funciones y las órdenes que les brindan sus empleadores, para poder agradecerlos, así como los hijos cumplen con los deberes impuestos por los padres para lograr la aceptación, estos – los trabajadores - también hacen lo mismo para lograr la aceptación de “sus padres” la cual se ve reflejada en la prórroga del contrato de trabajo.

Finalmente, como hemos visto, la relación laboral se podría asimilar con el mito del héroe, que como señala Baudoin: “es bien conocido, se repite en innumerables ejemplos en todas las mitologías”³⁵ y en resumen se puede decir que es el combate del héroe contra el monstruo, el dragón, al que pueden sustituir diversos “trabajos” y hazañas.

Como paralelo, podemos apreciar que el mito del héroe también se aprecia en la relación laboral, donde todo este camino que sigue el trabajador es un camino seguido por el héroe, es lo que conocemos como el viaje del héroe, en el cual el trabajador se encuentra en la constante lucha para lograr ser renovado, la renovación es un triunfo mediato mientras que la gran meta es la “estabilidad” y el desarrollo laboral. Sin embargo, no se debe olvidar que existe un “ogro” latente en el camino de este héroe para lograr su renovación, el cual es, el propio empleador.

2. El impacto de la inestabilidad laboral en la salud física, psicológica y emocional

2.1. La inestabilidad laboral: impactos en la psicología

Si bien es cierto, cada accionar humano tiene impacto directo en la psicología del mismo, así como cada decisión que es tomada por el mismo; con ello la acción de trabajar implicaría, pues, para algunos autores como Blanch, una serie de impactos psicológicos que los resume así:

“La acción de trabajar entraña connotaciones que se extienden a lo largo de los más diversos continuos bipolares (maldición-bendición, esclavitud emancipación, alienación-realización) y que la hacen susceptible de ser vivida como castigo, vocación, derecho, deber, valor de cambio o de uso, instrumental o final.”³⁶

Así, de la cita antes mencionada se desprende pues que la acción de trabajar se encuentra circunscrita en diversas dicotomías que afectan directamente a las personas y que impactan en su psique. Con ello, tenemos que si bien es cierto, para algunas personas la acción de trabajar se presenta como una bendición pues mediante la misma puede sostener su vida y a su familia, esta acción, también se puede presentar como una maldición pues, debe trabajar porque tiene que sustentar un hogar y no porque sea lo que desee hacer precisamente.

De la misma manera, nos encontramos con la dicotomía esclavitud – emancipación, la misma que se refiere a que la acción de trabajar puede presentarse para las personas como una forma de esclavitud que tiene que ser realizada por que el empleador lo exige y si el trabajador no cumple con ello puede ser despedido, y quedarse en el vacío. Sin embargo, el trabajador anhela su emancipación de la esclavitud en la que se

35 BAUDOIN, Charles. La obra de Jung y la psicología de los complejos. Madrid: Editorial Gredos. 1967. Pp. 185-186.

36 Vesga, Óp. Cit.

encuentra, pues todo el tiempo cumple órdenes del empleador y no hace lo que él realmente desea.

Con respecto a la inestabilidad laboral, estas dicotomías se acentúan más y pueden generar mayores problemas en la psique del trabajador, pues si bien él puede sentirse esclavizado por el empleador, necesita realizar el trabajo como un medio de sustento de su vida y de su hogar, motivo por el cual, aun cuando tenga la sensación de encontrarse esclavizado continúa cumpliendo con sus labores para evitar que sea despedido.

Asimismo, debemos tomar en cuenta que la acción de trabajar puede ser vivida por el trabajador como un castigo o como una vocación, es decir, que para él trabajar será un suplicio pues tiene que seguir las órdenes del empleador, o que el trabajo lo realice porque es su vocación hacerlo; así como, puede vivir su ambiente de inestabilidad laboral como un completo castigo pues no sabe en qué momento se va a quedar sin trabajo, pues esta situación escapa de su control, y el único que tiene el control sobre ello es el empleador, o que esa inestabilidad le puede permitir liberarse más fácilmente del empleador.

Además, debemos tomar en cuenta que si bien los trabajadores tienen tanto derechos como deberes, estos se encuentran supeditados, en el caso de la inestabilidad laboral y en lo regímenes antes citados, lamentablemente, al empleador, pues él tiene la potestad, en algunos casos legal y brindada por el propio Estado, el cual debe proteger a los trabajadores, con lo cual tenemos que los derechos del trabajador, al menos los relativos a la estabilidad laboral, se encuentran supeditados al empleador, por lo que se podría alegar que este último tiene un derecho a despedir al trabajador y a generar inestabilidad laboral y emocional del trabajador.

Finalmente, luego de haber brindado una introducción sobre los posibles impactos que tiene la inestabilidad laboral en la psique, pasaremos a analizar, a la inestabilidad laboral como un agente estresor, así como los principales efectos de la misma, para en la última parte analizar los efectos en el clima laboral y la relación empres – trabajador.

2.1.1. La inestabilidad laboral como agente estresor

Para analizar si la inestabilidad laboral puede ser un agente que genere estrés, hemos decidido remitirnos a una investigación que se realizó en la

Ciudad Autónoma de Buenos Aires - Argentina, la cual contó con 192 participantes con un promedio de edad de 31 años (desviación estándar = 11) y rango de 46 años³⁷.

Así, en el estudio antes mencionado se toma en cuenta que:

“La percepción de inestabilidad laboral es una estimación con relación a la posible pérdida del trabajo. Tiene dos aspectos, uno objetivo y uno subjetivo (Mauno, Kinnunen, Makikangas, & Natti, 2005). El primero tiene su base en circunstancias objetivas, como por ejemplo, los trabajos temporarios o las condiciones de precariedad laboral, y distintos estudios encontraron que posee muchas desventajas y riesgos tanto para el bienestar como para la salud de los trabajadores (Saloniemi, Virtanen, & Vahtera, 2004; Silla, Gracia, & Peiro, 2005). El aspecto subjetivo está relacionado con la percepción de un sujeto de su situación laboral, y es definido como la amenaza de la pérdida laboral involuntaria, ante la cual los empleados sienten una discrepancia entre el nivel de seguridad laboral que desean y el que les ofrece el empleador (De Witte & Näswall, 2003; Kinnunen, Mauno, Natti, & Happonen, 1999; Sverke & Hellgren, 2002). Según los estudios de Hellgren y Sverke (2003; Sverke & Hellgren, 2002), este aspecto de la inestabilidad laboral está más asociado con consecuencias psicológicas negativas que el aspecto objetivo”³⁸.

En virtud a este artículo debemos tener en cuenta dos análisis, uno referente al aspecto subjetivo de la inestabilidad laboral y otro referente al aspecto objetivo. Con relación a este último, tenemos que este aspecto se configuraría debido a los regímenes laborales temporales que son permitidos por el propio Estado, que como mencionamos, debería ser el garante de los derechos de los trabajadores, es decir, una vez más, el trabajador no tiene control sobre esta situación ni siquiera una mínima participación en ella, lo que genera riesgos tanto en el bienestar como en la salud del mismo, pues se encuentran *per se* sometido a este aspecto de la inestabilidad laboral.

Por otro lado, tenemos el aspecto subjetivo, el cual se refiere a la percepción que tiene el trabajador con respecto a su situación laboral de inestabilidad, es decir, será definido como la amenaza de la pérdida del trabajo, la misma que será involuntaria, pues como analizamos líneas atrás, esta se encuentra supeditada a la decisión del empleador amparado por los regímenes laborales de desprotección otorgados por el Estado.

37 UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA. 2010. Inestabilidad laboral. Presentación de un modelo empírico acerca de su impacto psicológico. Volumen 10. Buenos Aires: Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Pág. 3.

38 Ibidem.

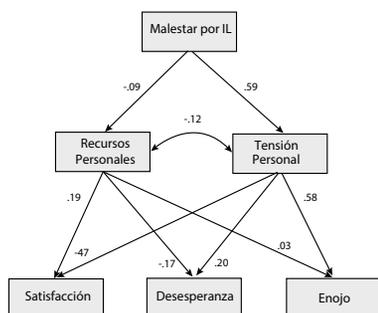
Así pues, se manifiesta un discrepancia entre el nivel de seguridad laboral que los trabajadores desean, que de por sí debería encontrarse brindado por el Estado y protegido tanto por la Constitución como por normas de menor rango que se aboquen al desarrollo del derecho a la estabilidad laboral, el cual deben gozar todos los trabajadores, en tanto tengan esa calidad; y el nivel de seguridad que ofrece tanto el empleador, como el marco legislativo peruano. Es por tal motivo que, el aspecto subjetivo de la inestabilidad laboral se encuentra más ligado a las consecuencias psicológicas negativas que impactan en la psique del trabajador.

Como se puede comprobar, la inestabilidad laboral puede manifestarse como un agente estresor para el trabajador, ya sea en su aspecto objetivo como en su aspecto subjetivo, en el cual tiene mayores repercusiones en la psicología del trabajador; por ello, se analizará en el siguiente apartado, los principales efectos de la inestabilidad laboral.

2.1.2. Principales efectos de la inestabilidad laboral: Insatisfacción, desesperanza y enojo

Para analizar los efectos de la inestabilidad laboral, vamos a tomar en cuenta el estudio antes citado sobre la inestabilidad laboral en Buenos Aires, con ello pretendemos mostrar los resultados que tuvo esta investigación sobre los efectos de la inestabilidad laboral³⁹.

Así, los estudios mencionados líneas atrás brindaron un resultado esperado, es decir, que la inestabilidad laboral genera un malestar general en los trabajadores, así como el reflejo de algunos componentes como los mostrados en el gráfico siguiente⁴⁰:



De este gráfico debemos tomar en cuenta que el malestar debido a la inestabilidad laboral lo encontramos en los recursos personales, esto es en los trabajadores, los cuales sienten, de manera individual, una tensión personal correspondiente a su vida privada.

Es así que por un lado tenemos a los trabajadores como recursos personales, como trabajadores del empleador, es decir, que siguen las órdenes que este le impone y cumplen con todo lo encargado por el empleador; y por otro tenemos la tensión personal de cada trabajador que tiene que ver con su vida privada, es decir, con su ambiente personal, vida íntima y familiar, entre otros aspectos que se encuentran involucrados dentro de su vida privada.

Así pues, la inestabilidad laboral se encontraría, según esta investigación, entre dos componentes, el primero que se refiere al trabajador en relación a su entorno, es decir, en tanto recurso personal que recibe órdenes y realiza un trabajo para satisfacer el interés del empleador; y el segundo, en tanto presenta tensiones personales en su vida privada, ya sea porque necesita el trabajo para mantenerse así como para mantener a su familia.

Es así que en virtud a estos dos componentes de la inestabilidad laboral – relación personal y tensión personal – se desprende, de la investigación⁴¹, los principales efectos que puede causar la misma como son: la satisfacción, la desesperanza y el enojo, esto tiene un claro fundamento desde el psicoanálisis pues como sostiene Levin de Said, el trabajador por ese miedo al conflicto con el súper yo – que Freud sostiene – hace que brote el “sufrimiento, angustia y la duda”⁴², todo ello directamente relacionado con la zozobra del no saber si habrá una renovación y por consiguiente si sus ingresos continuarán.

Incluso, siguiendo a Carl Jung podríamos decir que este “desprecio” o “desatención” del empleador a la estabilidad laboral del trabajador viene debido a que “lo que es valor para uno, es sin valor para el otro”⁴³, en dicho sentido, como previamente hemos señalado, para Jung también los acontecimientos negativos, como la tensión, el miedo a la no renovación o la propia no renovación genera que aflore “la contrafunción depreciada”⁴⁴.

39 UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA. 2010. Inestabilidad laboral. Presentación de un modelo empírico acerca de su impacto psicológico. Volumen 10. Buenos Aires: Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Pág. 24.

40 Ibidem.

41 Ibidem.

42 LEVIN DE SAID, Ana Delia, *El sostén del ser: las contribuciones de Donald W. Winnicott y Piera Aulagnier*. Buenos Aires: Editorial Paidós, 2004, p. 102.

43 JUNG, Carl. *Los complejos y el inconsciente*. Madrid: Alianza Editorial, 1980, p. 85.

44 Ibidem

Y una vez que esto ha ocurrido, se presenta la susceptibilidad. La susceptibilidad es el síntoma de una desvaloración. Con esto están ya dados los fundamentos psicológicos para la discordia y la incomprensión; y no solo para la discordia entre dos hombres, sino también para la discordia consigo mismo. Es decir, el hombre cuando se encuentra en estos estados de estrés y de inestabilidad responde con gran susceptibilidad y genera no solo una incomprensión con el empleador sino que también genera una discordia, una insatisfacción o hasta el sentimiento de culpa de Freud, consigo mismo.

3. Hacia una propuesta de solución para lidiar con la inestabilidad laboral

3.1. Políticas gubernamentales

Para brindar una solución a la inestabilidad laboral que viven los trabajadores, en la actualidad, respecto a las decisiones de los empleadores en el marco legislativo peruano, debemos centrarnos, primero, en las políticas gubernamentales que existen en el país o que debiesen existir para lograr una protección mayor a la estabilidad laboral de los trabajadores y, con ello, a su estabilidad psicológica y emocional.

Consideramos pues, que una decisión que se adopte para lidiar con la inestabilidad laboral debe ser una medida que tenga como trasfondo una política gubernamental laboral dirigida por el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo⁴⁵ que es la entidad pertinente para adoptar esta clase de políticas, así como para adoptar las medidas para que aquellas sean efectivas.

Así mismo, estas medidas deben ser adoptadas teniendo en cuenta, siempre, los factores psicológicos que influyen en escenarios como estos para tener una visión completa sobre las variables que realmente se encuentran involucradas en este problema: el ser humano como ser psicológico y la inestabilidad laboral.

Por tal motivo nosotros consideramos que es de vital importancia que se brinde un lugar relevante, en la formulación de políticas públicas, a la satisfacción laboral, cómo es que se debe lograr ella, y cómo, en nuestra realidad, esta sería pasible de ser alcanzada. Así tenemos que la satisfacción laboral es definida como:

“La satisfacción en el empleo designa, básicamente, un conjunto de actitudes ante el trabajo. Podemos describirla como una

disposición psicológica del sujeto hacia su trabajo (lo que piensa de él), y esto supone un grupo de actitudes y sentimientos. De ahí que la satisfacción o insatisfacción con el trabajo dependa de numerosos factores como el ambiente físico donde trabaja, el hecho de que el jefe lo llame por su nombre y lo trate bien, el sentido de logro o realización que le procura el trabajo, la posibilidad de aplicar sus conocimientos, que el empleo le permita desarrollar nuevos conocimientos y asumir retos, etc.”⁴⁶

Así pues, si la satisfacción laboral implica la conjunción de actitudes que tiene el trabajador hacia el trabajo, estas actitudes pueden ser vistas como disposiciones psicológicas del trabajador hacia su empleo, con lo cual supone tener presente los sentimientos y actitudes de los trabajadores. Y es aquí, en donde la psicología debe tomar un papel relevante, pues estamos hablando de políticas que van a influir directamente en el comportamiento de los trabajadores, los cuales son seres humanos dignos.

Por tal motivo, si existen políticas gubernamentales que solo estén dirigidas a recortar los derechos de los trabajadores y como contraparte a brindar mayores posibilidades de explotación al empleador, es evidente que el comportamiento de los trabajadores y la actitud frente a aquellas políticas será siempre de una manera conflictiva, pues se encontrarán en una lucha permanente para que se les reconozca sus derechos como trabajadores y, en especial, la estabilidad laboral.

Con ello consideramos que el Estado debería brindar la importancia que los temas psicológicos merecen en situaciones como estas pues, los trabajadores, al sentirse insatisfechos pueden optar por expresar esta insatisfacción de diferentes maneras:

Los empleados expresan su insatisfacción de diferentes maneras. Por ejemplo, podrían quejarse, insubordinarse, tomar bienes de la empresa o evadir parte de sus responsabilidades. La Figura 1 presenta cuatro respuestas que difieren en dos dimensiones: afán constructivo/destructivo y actividad/ pasividad, que se definen así:

- Abandono: La insatisfacción expresada mediante la conducta orientada a irse, incluye la búsqueda de otro empleo y renuncia.
- Expresión: La insatisfacción expresada por intentos activos y constructivos por mejorar la situación. Implica sugerir mejoras, analizar los problemas con supervisores, etc.

45 <http://www.mintra.gob.pe/>

46 ATALAYA, María Clotilde. 1999. “Satisfacción Laboral y Productividad”. En: *Revista de Psicología* Perú, Año III, Número 5. http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm

- Lealtad: Expresada mediante una espera pasiva y optimista para que la situación mejore. Incluye defender a la organización ante críticas externas y confiar en que la administración hará lo más conveniente.
- Negligencia: Implica actitudes pasivas que permiten que la situación empeore. Incluye ausentismo y retrasos crónicos, merma de esfuerzos, y aumento de errores.

Figura 1. Respuestas a la Insatisfacción Laboral



Fuente C. Rusbult y Lowery "When Bureaucrats Get the Blues", *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 15 N.º 1, 1985".⁴⁷

Así, como se desprende de la cita mencionada, nos damos cuenta que ante la insatisfacción laboral, creada por el ambiente de inestabilidad laboral en el que viven los trabajadores, los mismos demuestran esta insatisfacción de diferentes maneras, las que si bien son una forma de expresar su descontento con el ambiente en que viven, mantienen el problema de fondo que vendrían a ser los impactos psicológicos que habrían generado las situaciones de inestabilidad laboral. Por tal motivo, desde la psicología, nos brindan algunos enfoques para lograr que la insatisfacción laboral desaparezca y el ambiente laboral sea propicio también para los trabajadores:

"Una vez que ha sido determinada la fuente de insatisfacción, puede utilizarse una gran variedad de enfoques para enfrentar el problema. Uno de ellos, es hacer cambios en las condiciones de trabajo, la supervisión, la compensación o el diseño del puesto, dependiendo del factor del empleo responsable de la insatisfacción del empleado."⁴⁸

En virtud a ello, la causa de insatisfacción laboral desarrollada en el presente trabajo es la inestabilidad laboral, y los cambios que podrían darse para mejorar aquel problema son referentes a las condiciones de trabajo, es decir, que el Estado adopte políticas gubernamentales que no le permitan al empleador adoptar decisiones que generen inestabilidad laboral para los trabajadores.

De la misma manera:

"Un segundo enfoque es transferir a los empleados a otros puestos para obtener una mayor armonía entre las características del trabajador y las del puesto. Puede también reasignarse al personal para formar grupos de trabajo más compatibles. Obviamente, la transferencia de empleados sólo es posible en casos limitados."⁴⁹

Según el problema que ha sido analizado a lo largo del trabajo, la inestabilidad laboral, la solución a esta situación no pasaría por cambiar de puestos de trabajo a los trabajadores, pues, de alguna u otra manera, aun cuando algunos de ellos, al variar de puesto de trabajo, se encuentren en una situación de mayor estabilidad laboral, el resto de trabajadores seguirán en situación de vulnerabilidad, motivo por el cual este enfoque no aplica para el caso de la inestabilidad laboral, pues esta no solo depende del empleador, sino de las posibilidades que el Estado brinda a este empleador para que genere un ambiente de inestabilidad laboral.

Finalmente:

"Un tercer enfoque implica el tratar de cambiar la percepción o expectativas del empleado insatisfecho, el cual es apropiado cuando éstos tienen malas interpretaciones basadas en información incorrecta. Por ejemplo, si los empleados están preocupados debido a falsos rumores de reajustes de personal, puede asegurárseles que no hay tal peligro. Por supuesto, no es probable que los empleados den crédito a estas afirmaciones a menos que confíen en la alta dirección (Wexley y Yuki, 1990)."⁵⁰

Con respecto a este enfoque, si bien no se puede aplicar de la manera que se plantea en la cita mencionada, si podría funcionar si se pretende cambiar la percepción o las expectativas del trabajador satisfecho. Así, este cambio debe de partir de dos ejes fundamentales, como son un cambio estatal, que brinde mayor protección a los trabajadores, y del empleador, que aun cuando tenga la posibilidad de generar inestabilidad laboral, opte por no hacerlo y brindar un mayor clima de confianza a sus trabajadores.

Así según lo descrito, a continuación, analizaremos en algunas medidas que han sido adoptadas progresivamente en el país, las cuales se han visto cristalizadas en una normativa específica, así como

47 Ibídem.

48 Ibídem.

49 Ibídem.

50 Ibídem.

la adopción de otras medidas que proponemos para lograr que el derecho a la estabilidad laboral que tienen los trabajadores sea efectivo.

3.2. Ley Servir

El 4 de julio del 2013 se publicó, en el diario oficial "El Peruano", la ley N° 30057, Ley del Servicio Civil la cual tiene como objetivo:

"Establecer un régimen único y exclusivo para las personas que presten servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios"⁵¹.

Como podemos notar, esta ley pretende establecer un régimen único y exclusivo de trabajo para los trabajadores pertenecientes a entidades públicas, con lo que tenemos en cuenta que esta ley pretende uniformizar las políticas laborales y las normativas que responde a las mismas por lo menos en cuanto al sector público, con lo que existirá mayor predictibilidad sobre las decisiones, del Estado como empleador, y menor inestabilidad laboral.

De esta manera, esta ley, que es el resultado de una política estatal laboral, pretende derogar los variados regímenes laborales estatales que existen hasta la fecha como son las Contrataciones de Administración de Servicios (CAS), el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y entre otras normativas dispersas que establecen regímenes diferenciados, para unificar bajo un solo régimen el servicio público.

Debemos tener en cuenta que esta Ley del Servicio Civil es producto de una reforma estatal en el ámbito laboral de sus servidores públicos:

"La reforma del Servicio Civil tiene como fin último mejorar la calidad y oportunidad de los servicios que se prestan a la ciudadanía. Así, busca mejorar el desempeño de los servidores, a través de la profesionalización, la instauración del principio de mérito y el ordenamiento de las reglas que regulan los deberes y derechos de los servidores."⁵²

Así pues nos damos cuenta que esta reforma, en el ámbito estatal, pretende brindar un mejor desempeño de los servidores públicos, y ha notado que para ello deben brindarles un régimen único de trabajo a todos, así como las mismas

oportunidades de capacitación y de ascenso a través de los propios méritos de los servidores públicos. Esta reforma va a tener implicancias, y de hecho ya las tiene, en la psique de los trabajadores del servicio público.

De la misma manera debemos tener presente a los ciudadanos que se encuentran involucrados en esta reforma que, lamentablemente, no son todos los trabajadores:

"El Servicio Civil peruano está conformado por todas las personas que trabajan al servicio del Estado. Los llamamos servidores públicos por el carácter de servicio a la ciudadanía que tienen las funciones y tareas que realizan."⁵³

Así pues, concluimos, que si bien la Ley del Servicio Civil es un gran paso para uniformar a los trabajadores de las entidades públicas y por ende brindarles una mayor predictibilidad, al regirlos por un único sistema a todos los trabajadores del sector público, además, de brindarles una mayor estabilidad laboral, esta reforma se encuentra limitada sólo a estos trabajadores, pero los trabajadores pertenecientes al sector privado continúan en una verdadera desprotección ante la inestabilidad laboral.

3.3. Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

La Responsabilidad Social Empresarial es definida, según la OIT como:

"La manera en que las empresas toman en consideración las repercusiones que tienen sus actividades sobre la sociedad y en la que afirman los principios y valores por los que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos como en su relación con los demás. La RSE es una iniciativa de carácter voluntario y que solo depende de la empresa, y se refiere a actividades que se considera rebasan el mero cumplimiento de la ley."⁵⁴

Como podemos notar de manera clara, la RSE es una iniciativa totalmente voluntaria que debe partir de la empresa, es decir, que el Estado no puede obligar a la empresa a que realice actividades que puedan ser catalogadas como RSE, sino que la empresa, por su propia liberalidad decide realizar esta clase de actividades.

Así, si bien el Estado no puede obligar legislativamente a que las empresas adopten

51 Artículo I – Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057).

52 Servir:<http://inst.servir.gob.pe/index.php/es/servicio-civil.html>

53 Ibidem.

54 PROGRAMA DE EMPRESAS MULTINACIONALES DE LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. "La OIT y la responsabilidad social de la empresa (RSE)". En: ILO Helpdesk Factsheet No. 1, Suiza: Organización Internacional del Trabajo, 2010.

medidas de responsabilidad social empresarial con respecto a la inestabilidad laboral, y para que combatan esta, el Estado si podría promover la adopción de medidas referentes a la responsabilidad empresarial en materia de inestabilidad laboral. Con ello, el Estado podría brindar una serie de incentivos para que las empresas adopten medidas de RSE referentes a la inestabilidad laboral.

Sin embargo, no se puede olvidar que la RSE tiene que encontrarse en el marco del Modelo de la ONU y el Modelo OIT de Responsabilidad Social Empresarial la cual implica, en resumen, que:

"Parar el Modelo de Gestión de los Principios Laborales del Pacto Mundial de la ONU la no discriminación equivale a que se selecciona a los empleados sobre la base de su idoneidad para realizar un trabajo, y que no hay distinciones, exclusiones o preferencias por otras razones. En adición, el modelo OIT integra una amplia serie de principios, orientaciones y prácticas óptimas sobre la política relativa a los trabajadores migrantes, que se deriva de instrumentos internacionales correspondientes."⁵⁵

Así, pues, debemos tener presente que el modelo de RSE que adopte la empresa con respecto a la inestabilidad laboral de sus trabajadores debe encontrarse acorde al principio de igualdad y no discriminación, el cual implica que todos los trabajadores, en tanto seres humanos dignos, tienen los mismos derechos y posibilidades, ninguno más que el otro.

3.4. Derogación del régimen de contratación laboral de la exportación no tradicional

Con respecto a esta medida planteada por nosotros, pues el régimen de contratación laboral de la exportación no tradicional aún existe en nuestro ordenamiento, consideramos que es una medida necesaria para eliminar la inestabilidad laboral de los trabajadores sometidos a este régimen y dar un paso hacia adelante en busca a la igualdad en el reconocimiento de derecho.

Así, nosotros no proponemos que la ley sea declarada inconstitucional porque estamos hablando de una norma que fue promulgada en década de los 70 y que, por ende, se encuentra prescrita la acción de inconstitucionalidad según el Código Procesal Constitucional:

*"Artículo 100: Plazo Prescriptorio:
La demanda de inconstitucionalidad de una norma debe interponerse dentro del plazo de seis*

años contado a partir de su publicación, salvo el caso de los tratados en que el plazo es de seis meses. Vencido los plazos indicados, prescribe la pretensión, sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo 51º y por el segundo párrafo del artículo 138º de la Constitución."⁵⁶

Así, en vista de que no se puede demandar la inconstitucionalidad de este régimen y expulsar esta norma del ordenamiento jurídico conforme a este mecanismo, a nuestro criterio, esta norma debería ser expulsada del ordenamiento jurídico mediante el mecanismo de la derogación por una norma posterior que garantice los derechos de los trabajadores involucrados en el presente régimen, principalmente, por dos motivos:

1. Los regímenes laborales especiales tienen su sustento constitucional en el artículo 103 de la Constitución y por tanto, son de carácter excepcional. El Perú, de hoy en día, ya cuenta con una industria textil exitosa, a tal punto que solo hace falta ver en los medio de comunicación que el algodón PIMA peruano es reconocido mundialmente como uno de los mejores algodones; con lo cual el objeto de promover la industria textil es éxitos y por tanto, esta ley carece de justificación y de sustento fáctico, debería también expulsarse del ordenamiento, pues su motivo de justificación ha desaparecido.
2. Esta ley afecta de forma notoria el principio de ajeneidad en el derecho laboral pues se supedita la contratación laboral a la cantidad laboral de demanda que tenga la empresa textil, es decir, el trabajador puede quedar sin trabajo porque la empresa no reciba ordenes de trabajo de los clientes.

Esto es tan absurdo como sostener que un restaurante debe contratar a los mozos cada vez que un comensal ingresa al establecimiento y que si, por distintos factores, el restaurante por días no cuenta con clientela, el empleador podrá no requerir el trabajo de sus trabajadores; lo cual no es así porque el restaurante por mas poca clientela que tenga, deberá continuar pagando a sus trabajadores que continúan con contrato indeterminado vigente, precisamente porque el riesgo del negocio recae en cabeza del empresario.

Con ello, continuar como una figura legal como la precedente, afecta el principio de igualdad y no discriminación recogida en el artículo 2.2 de la Constitución en concordancia con el artículo 26.1 del mismo, pues los trabajadores de la industria textil no cuenta con estabilidad laboral, pese a que

55 ABREU, José Luis. "Modelo ONU y Modelo OIT de Responsabilidad Social Empresarial", En: Daena: International Journal of GoodConscience, Nuevo León, 2013.

56 Código Procesal Constitucional del Perú.

realizan claramente una función indeterminada a diferencia de cualquier otro trabajador que se encuentra en otro rubro empresarial, e incluso, los empleadores que decidan ingresar a la industria textil, tendrán "el derecho" de deshacerse de sus trabajadores, generando menores costos laborales, mientras que los empleadores de otros rubros, no tendrán dicho derecho.

Conclusiones

A largo del presente trabajo hemos podido demostrar que la inestabilidad laboral, como agente estresor, tiene un importante impacto en la *psique* de los trabajadores, al tener efectos como falta de motivación, insatisfacción, desesperanza, angustia, sufrimiento, enojo, baja autoestima e incluso inseguridad.

Ahora bien, con respecto a la relación de la inestabilidad laboral con el psicoanálisis, podemos concluir lo siguiente:

1. En la relación laboral, el empleador se presenta como el *súper yo* del trabajador. Es como aquella "conciencia moral" del "debe ser" que a través de sus ordenes, Reglamento Interno de Trabajo y sus sanciones reprime y dirige el yo del trabajador.
2. En esta línea, el yo renuncia para *no entrar en conflicto con el "súper yo"* y solo de esta forma mantener su vínculo laboral incólume.
3. El trabajador inhibe sus pasiones ("el ello") que de alguna forma genera un "autocastigo". Esta inhibición cobra mayor fuerza cuando el severo *súper yo* empleador tiene la facultad de prescindir fácilmente de los servicios del trabajador por vencimiento del contrato o por fin de la actividad por la que fue contratada.
4. La relación empleador-trabajador tiene muchos rasgos de la relación paterno filial. Así, el padre – el empleador – es superior al hijo – el trabajador – y, por tal motivo, el primero le brinda órdenes al segundo, con el fin que este las cumpla y quede satisfecho pues "su hijo" ha realizado lo que él le ha encomendado.
5. Por otro lado, el trabajador al proyectar a su padre en su empleador, lo que realmente busca con cada renovación de contrato es aquella aceptación de parte del padre a sus acciones.
6. Cuando el trabajador tiene un intenso complejo de Edipo y, ante la represión de su empleador,

rápidamente, el *súper-yo* conserva ese carácter de padre, generando que el empleador sea esa voz de conciencia moral- donde aquello que dicta es "lo correcto" en la empresa- y sin lugar a dudas si no llegaran a renovar su contrato sentirá una gran culpa y una gran depresión entre otras manifestaciones de culpabilidad.

7. Asimismo, consideramos que en la relación laboral también se proyecta la relación con la madre, pues existe aquel amor-odio, donde uno, por una parte, le debe agradecimiento y "cariño" a su empleador por otorgarle el sustento y sacarlo del desempleo pero por otra parte es aquel ente castigador que tiene en sus manos el destino de su vida y su subsistencia, porque de él depende que el trabajador continúe realizando sus labores.
8. La relación laboral también se podría asimilar con el mito del héroe, donde todo este camino que sigue el trabajador es un camino seguido por el héroe, es lo que conocemos como el viaje del héroe, en el cual el trabajador se encuentra en la constante lucha para lograr ser renovado, la renovación es un triunfo mediato y la gran meta es la "estabilidad" y el desarrollo laboral. Sin embargo, no se debe olvidar que existe un "ogro" latente en el camino de este héroe para lograr su renovación, el cual es, el propio empleador.

Finalmente, debemos señalar que el tema de la *psique* del trabajador nunca o casi nunca es puesto en agenda, pues en la relación laboral se suele dar el mayor peso a la remuneración como si esta fuera lo único importante. Siendo ello así, debemos invocar principalmente a las autoridades a fin de fomentar, enseñar e implementar un enfoque psicológico en las relaciones laborales, de este modo, se podría por ejemplo, derogar el régimen de la contratación de trabajadores de la actividad de exportación no tradicional y limitar al mínimo los contratos que generan inestabilidad laboral por su efecto negativo en la salud mental pública.

Asimismo, se debe fomentar una mayor utilización de la responsabilidad social empresarial a fin que se tome en consideración que un trabajador motivado, leal, comprometido y estable tiene una mayor productividad y genera a la larga un "valor agregado" a la empresa.

Por ultimo, desde las aulas, los estudiantes y la facultades de derecho en especial tienen una perentoria responsabilidad social por visibilizar estos efectos a fin de generar conciencia y combatir este terrible mal que a la larga traerá beneficios para la sociedad toda.

Bibliografía

ABREU, José Luis. 2013 “Modelo ONU y Modelo OIT de Responsabilidad Social Empresarial”, En: Daena: International Journal of Good Conscience, Nuevo León, 2013.

ATALAYA PISCO, María Clotilde. 1999 “Satisfacción Laboral y Productividad”. En: Revista de Psicología, Perú, Número 5, Año III.

BALTA VARILLAS, José. 1996 “El impacto adverso”. En Revista Themis, N° 34, Lima: Asociación Civil Themis.

BAUDOIN, Charles. 1967 *La obra de Jung y la psicología de los complejos*. Madrid: Editorial Gredos.

BOZA PRO, Guillermo. 2013 *Lecciones de derecho del trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2013, p. 171-172.

DERRIDA, Jacques. 2010 *La Universidad Sin Condición*. 2nd ed. Madrid: Editorial Trotta.

EGUIGUREN PRAELI, Francisco. 1997 *Principio de Igualdad y derecho a la no discriminación*. En: Revista lus et Veritas, Numero 15, Lima: Asociación Civil lus et Veritas, 1997.

ERMIDA, Oscar. 1989 “La estabilidad laboral en América Latina”. En: *Boletín OIT INFORMA N°1*. Ginebra: OIT.

FREUD, Sigmund. 1980 *El yo y el ello y otros escritos de metapsicología*. Traducción de Ramón Rey Ardid y Luis López-Ballesteros y de Torres. Cuarta edición. Madrid: Alianza Editorial.

JUNG, Carl. 1980 *Los complejos y el inconsciente*. Madrid: Alianza Editorial.

LEVIN DE SAID, Ana Delia. 2004 *El sostén del ser: las construcciones de Donald W. Winnicott y PieraAulagnier*. Buenos Aires: Editorial Paidós.

NEVES MUJICA, Javier. 2010 *Introducción al derecho al trabajo*. Segunda Edición. Lima: FondoEditorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

NEVES MUJICA, Javier. 2010 “Libertad de Trabajo, Derecho al Trabajo y Derecho de estabilidad en el trabajo”. En: *Derecho del Trabajo: Cuestiones Controversiales*. Primera Edición. Lima: ARA Ediciones.

NEVES MUJICA, Javier. 2015 Comentario del 3 de junio. Facebook personal de Javier Neves Mujica. Consulta: 15 de junio de 2015. <https://www.facebook.com/nevesmujica?ref=ts>

NOVAK TALAVERA, Fabián y SALMON GARATE, Elizabeth. 2002 *Las Obligaciones Internacionales del Perú en Materia de Derechos Humanos*. Segunda Edición. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

PROGRAMA DE EMPRESAS MULTINACIONALES DE LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 2010 “La OIT y la responsabilidad social de la empresa (RSE)”. En: ILO HelpdeskFactsheet No. 1, Suiza: Organización Internacional del Trabajo.

QUIÑONES INFANTE, Sergio y SANCHEZ REYES, Christian. 2009 “Igualdad ante la Ley y Regímenes Laborales Especiales”. En: *Estudios de Derecho del Trabajo y de la seguridad social: Libro homenaje a Javier Neves Mujica*. Lima: Editorial Grijley.

TENA TENA, Gloria. 2002 “El contrato psicológico: relación laboral empresa trabajador”. *Acciones e Investigaciones Sociales*. Zaragoza, 2002, número 15, pp. 85-107.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA. 2010 *Inestabilidad laboral. Presentación de un modelo empírico acerca de su impacto psicológico*. Volumen 10. Buenos Aires: Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.

VESGA RODRÍGUEZ, Juan Javier. 2011 Los tipos de contratación laboral y sus implicancias en el contrato psicológico. *Revista Pensamiento Psicológico*, N° 16, Volumen 9. Cali: Pensamiento Psicológico.

VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo. 2013 “El derecho al trabajo: en tránsito del despido libre al derecho constitucional garantizado”. En: *Derecho PUCP*, N° 71. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 