

LA FLEXIBILIDAD EN EL CONTRATO DE TRABAJO, ¿RESPUESTA A LA CRISIS ECONÓMICA? REFERENCIA AL CASO PERUANO Y ESPAÑOL

MARIEM VICKY DE LA ROSA BEDRIÑANA*

Resumen

Esta investigación pretende mostrar, con un esfuerzo de síntesis, la evolución que ha tenido la Reforma laboral en materia de Contratación laboral, en países como España y Perú -que siendo diferentes social, política y económicamente-, registran de manera similar una evolución en el tratamiento legal de las relaciones laborales en épocas de crisis económica. Se explica los resultados de una flexibilización en el Contrato de Trabajo que trajo como novedad la implementación masiva de la contratación temporal, para reducir la tasa de desempleo, sin embargo lo que nació como una medida transitoria y coyuntural, se ha convertido en lo que ahora es: el contrato de uso permanente del empresariado, dejando de lado al contrato de plazo indeterminado y con él muchas otros derechos sociales.

Palabras clave: Crisis económica, derecho del trabajo, reforma laboral, contrato de trabajo.

Abstract

This research aims to explore, through an effort of synthesis, the evolution of the Reform of Labour on recruitment affairs in countries like Spain and Peru, which - in spite of remaining different socially, politically and economically- display in a similar way an evolution on the legal treatment of working relations in times of economic crisis. It explains the results of an adaptation of the Contract of Labour which brought as a new approach a massive deployment of the temporary recruitment policies to reduce the level of unemployment. However, what began as a provisional and temporary measure has become in what it is today: a contract on the permanent use of the management, leaving aside the contracting of indefinite period and with it many other social rights.

Keywords: Economic crisis, labour law, reform of labour, recruitment contract.

* Jueza suprema provisional de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República. Juez superior titular de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Sumario

1.- Introducción. 2.- Crisis económica y Derecho del Trabajo. 3.- La respuesta neoliberal de salida de la crisis: la flexibilidad laboral. 3.1.- la dualidad en el mercado de trabajo. 4.- Los contratos de trabajo temporal en el marco de la crisis económica ¿Solución al desempleo? Referencia al caso peruano y español. 4.1.- El Contrato de trabajo en la Reforma laboral de Perú y España. 5.- Conclusiones. 6.- Bibliografía

1. Introducción

Las recientes reformas laborales llevadas a cabo por España, Grecia, Italia y Francia como consecuencia de la grave crisis económica por las que atraviesa la Eurozona, nos desafía a analizar si su aplicación ayudará a revertir los altos índices de desempleo que registran y si al fin de cuentas es una respuesta adecuada a la crisis.

Estamos en el siglo XXI y la palabra crisis económica es la expresión dominante en el mundo ya que muchos países especialmente los altamente industrializados la vienen padeciendo y las estrategias, modelos y reformas que vienen implementando para superar la crisis todavía no arrojan resultados positivos. Los ejes que se vienen usando para combatir la crisis son fundamentalmente la reducción del gasto público y la reforma laboral.

En el presente trabajo estructurado en cuatro capítulos, además de esta introducción y las conclusiones, comienzo por establecer la relación que existe entre crisis económica y Derecho del Trabajo, para luego enfocar la propuesta neoliberal de Flexibilizar las relaciones laborales para la salida de la crisis y finalmente tratamos de explicar que la flexibilización en la Contratación laboral no es la solución, haciendo una breve referencia a las reformas laborales que en materia de contratación laboral aplicaron Perú y España, países que se diferencian política, económica y socialmente, pero que, de manera coincidente, escogieron la propuesta neoliberal para combatir la crisis y el desempleo.

En relación a la reforma laboral, este trabajo se centra en analizar la flexibilización emprendida en las relaciones laborales, para hacer frente a la crisis; fenómeno que trata de adecuar las normas jurídicas positivas a la realidad socio-económica, constituyendo su orientación fundamental la creación de puestos de trabajo a fin de reducir la elevada tasa de desempleo, de ahí que la contratación y el despido sean su objeto de atención.

Sostenemos que la puesta en marcha de la flexibilidad en materia de contratación laboral, ha traído consigo la expansión masiva del contrato temporal con la consiguiente reducción del contrato a plazo indeterminado, provocando efectos negativos tales como la elevada tasa de rotación laboral, falta de compromiso empresa-trabajador, precariedad en el empleo, etc.. Con el uso de este tipo de contratos atípicos se pretende flexibilizar a las empresas para que se adapten a las circunstancias cambiantes de la demanda, sin embargo lo que era una medida temporal y coyuntural, se ha convertido en constante y permanente.

Coincidimos con muchos doctrinarios de la materia, en que la dinámica económica es lo que crea empleo y no la ley.

Fundamentamos nuestra posición en que cada vez que hay crisis, siempre se recurre a una reforma laboral para evitar la rigidez y abaratar lo caro (los salarios, las indemnizaciones, etc.), buscando cambios en el acceso al empleo, propiciando los contratos formativos, los contratos temporales, el contrato de trabajo parcial y últimamente el mini trabajo ("minijob"), sin embargo se advierte que tales reformas no reducen la tasa de desempleo, la precariedad en el empleo aumenta, se debilita cada vez más los derechos de los trabajadores y la incertidumbre se apodera de ellos, pues se sienten desprotegidos.

Consideramos que la respuesta neoliberal de flexibilizar las relaciones laborales no es la respuesta a la crisis ni en países ricos ni en países pobres.

Por otro lado, estamos conscientes de que la crisis económica no puede plantearse en idénticos términos en todos los países puesto que cuando se trata de países industrializados, la crisis que enfrentan tiene además consecuencias muy fuertes en los países con economía dependiente; y en el caso de los países tercermundistas, su economía dependiente les hace sufrir su propia crisis estructural y coyuntural pero además la consecuencia de la crisis del mundo desarrollado. Sin embargo, cuando la crisis se instaló en América Latina, algunos países - entre ellos el Perú - implementaron reformas en el ámbito laboral que se estaban ejecutando en Europa, las mismas que siendo ajenas a nuestra realidad social, política y económica, dio como resultado el descontento de la población y la natural profundización de la crisis.

El Perú la política flexibilizadora en las relaciones de trabajo se impuso contraviniendo la Constitución del Estado, respondiendo a la concepción liberal que se estaba imponiendo en Europa e inclusive en Estados Unidos, y

fue una de las más agresivas que se implantó en América Latina, sin embargo los resultados fueron nefastos para el país, pues no solo se incrementó los índices de desempleo y subempleo sino que se vulneró los derechos fundamentales de los trabajadores, ello no obstante que la Constitución Política del Estado de entonces recogía lo que a decir de Pérez Alencort era el *principio de "conservación a fortiori del empleo"* entendido como empleo garantizado, permanencia en una empresa dada y desempeño en un cierto puesto de trabajo, cediendo el paso a un principio opuesto: *el principio de la eventualización* que consistió en la flexibilización generalizada del sistema de contratación laboral¹.

También España no ha sido ajena a la crisis económica, y como consecuencia de la gravedad de la situación económica imperante a principios de los años 90 inició una profunda reforma de las relaciones laborales. El legislador sostenía que era imposible ignorar que para recuperar el crecimiento económico y mejorar la competitividad de las empresas era necesario abordar una reforma de las relaciones laborales, puesto que ello permitiría la adaptabilidad de los protagonistas sociales a los cambios producidos en los procesos productivos y a las innovaciones tecnológicas (exposición de motivos del RD-L18/93)², y el tema de la contratación laboral fue clave en la reforma laboral emprendida. En junio del año 2010 una vez más el gobierno Español aprueba una reforma laboral; sin embargo, el escenario de una grave crisis en la eurozona (la deuda soberana en Europa) la ha obligado a emprender una nueva reforma laboral en febrero del 2012 que unido a otras medidas -como el recorte presupuestario, alza de impuestos y plan contra el fraude fiscal, entre otros- buscan, según se dice, incentivar la creación de empleo y la recuperación económica. Como es natural los sindicatos españoles han demostrado su descontento y piensan que esta reforma va a profundizar más la crisis y el desempleo se incrementará más.

Es evidente que existe una estrecha relación entre la crisis económica y el Derecho del Trabajo, eso justifica una reforma laboral, empero no se debe soslayar el hecho de que las reformas laborales impuestas no han resuelto el problema del desempleo en América Latina, como creemos que tampoco lo han hecho en los países industrializados, e incluso la repercusión en la economía no ha sido significativa; antes bien es el derecho de los trabajadores

¹ PÉREZ ALENCORT, Alfredo. "Crisis y Derecho del Trabajo" Cuadernos laborales N° 43-ADEC-ATC-Lima, octubre 1987, pág. 8.

² PALOMEQUE LÓPEZ Manuel Carlos y Cabero MORÁN ENRIQUE: *Todo sobre las primeras normas de reformas de mercado de trabajo*. Editorial praxis S.A Barcelona, 1994, pág. 1.

el que se ha visto afectado al crearse diversas formas de contratación precaria (Alemania por ejemplo es la principal impulsora del “minijobs” o miniempleo) reduciendo la posibilidad del trabajador de acceder a una pensión y con ello sus esperanzas de vivir en un Estado de bienestar.

Sin duda el empresario es un instrumento indispensable de la vida social, es el otorgador de trabajo y por ello la sociedad está interesada en la conservación de la empresa y en su desarrollo, siendo comprensible también que en un contexto de crisis se vea obligado a reducir costos para mantener sus productos a niveles competitivos en las economías de mercado; embargo, no resulta atendible que se emprenda reformas laborales abaratando la fuerza de trabajo con la creación de contratos de trabajo precarios, vulnerando derechos que históricamente los trabajadores conquistaron a través de luchas y sacrificios. No creo por ello que el Derecho del Trabajo pueda afrontar, por sí, una solución a la crisis. La respuesta le corresponde a la economía y a la política.

2. Crisis económica y Derecho del Trabajo

Como bien lo señala el Profesor Palomeque, el Derecho del Trabajo es el soporte jurídico para el desarrollo de las relaciones de producción, luego entonces Derecho de Trabajo y Economía están destinados a entenderse en la medida de que el primero tiene que ver con el trabajo asalariado y el segundo con las relaciones productivas, los cuales están íntimamente ligados. Refiere el ilustre laboralista que la crisis económica es una realidad que ha acompañado al Derecho del Trabajo, para convertirse en un “compañero de viaje histórico”, ejerciendo su influencia en el cuadro institucional de este Derecho³.

La situación cambiante de la economía, el modelo económico globalizado que se traduce en una interacción económica entre los Estados, la dinamización de la oferta y la demanda, la descentralización de centros productivos y principalmente las reformas laborales que se emprenden en los países en situación de crisis económica, entre otros, ha generado que un sector de la doctrina se pregunte si acaso ya no debería mantenerse el Derecho de Trabajo o tal vez debería de cambiar el nombre por el de “Derecho del Empleo”. Rojo Torrecilla menciona por ejemplo que a finales de la década de los noventa, cierto sector de la doctrina se planteaba la

³ PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. *El presente y el previsible futuro del Derecho del Trabajo*, Responsa Iurisperitorum Digesta, Vol. III. Ediciones Universidad Salamanca, España 2002, pág. 136.

pregunta de si la realidad socio-económica imperante obligaba a “echar cierre” a ese carácter protector que distingue el Derecho del Trabajo⁴.

En respuesta a esa corriente doctrinaria, Rojo Torrecilla citando a Gonzales Ortega, refiere que puede predicarse al Derecho del Trabajo con su adaptación al nuevo marco socio-económico y el redescubrimiento permanente de cuáles son sus rasgos esenciales, amoldando éstos a las vicisitudes de la realidad social que regulan; lo que significaría plantear el debate entre tutela y flexibilidad en clave complementaria y no contradictoria⁵. Guillermo Barrios Baudor, también citando a Gonzales Ortega, refiere que el marco normativo laboral no puede ser considerado como causante principal de los defectos del sistema productivo, antes bien debía ser visto como una ayuda a la creación de empleo o a la mejora de la competitividad empresarial, y de manera optimista sostiene que el Derecho de Trabajo sigue manteniendo sus elementos esenciales, pero que atento a las transformaciones económicas y fluctuaciones del mercado debía esforzarse para que el trabajador esté fuerte y seguro de sí mismo en el mercado⁶.

García Blasco menciona por su parte, que la dimensión internacional de la crisis económica y su proyección global y general tiene una estrecha vinculación con el Derecho del Trabajo pues los efectos que la crisis proyecta sobre el empleo son devastadores. García menciona que el aspecto más relevante de la crisis es el crecimiento interno del desempleo pues las medidas que se aplican para combatirla están orientadas a la congelación de nuevas contrataciones laborales, y la extensión de la contratación temporal. A criterio del citado laboralista, esta situación de crisis económica, crisis de empleo y mercado de trabajo es propicia para analizar y debatir sobre el papel del Derecho del Trabajo, el ordenamiento laboral y los interlocutores sociales e incluso sin crisis, advierte la conveniencia de que este derecho sea modernizado, frente al modelo diseñado en la Unión Europea llamado “Flexiseguridad”⁷.

⁴ ROJO TORRECILLA, Eduardo. *Pasado, presente y futuro del Derecho del Trabajo*, en *Derecho entre economía, política y cultura* -Editores Curatori-Onati 1997, pág. 121.

⁵ ROJO TORRECILLA, Eduardo. *Ob. Cit.*, pág. 121.

⁶ BARRIOS BAUDOR, Guillermo y otros. *Derecho del Trabajo: Una visión panorámica*. Ediciones Laborum, Murcia, España 2002, pág. 72.

⁷ GARCÍA BLASCO, Juan. *El Derecho Social del Trabajo y de la Seguridad Social ante la crisis económica*. Obra colectiva, Granada 2010-España, pág. 3.

Frente a esta postura flexibilizadora de las relaciones laborales, le sale al frente un sector de la doctrina que considera que se está utilizando a la crisis económica y la llamada “democratización de las relaciones laborales” para justificar el desmantelamiento y la reducción de la tutela y protección que debe ejercer el Derecho del Trabajo; resultando grave que esta tendencia a reducir los derechos de los trabajadores apunte claramente a obtener mayores restricciones, que de seguir prosperando, ocasione la desaparición de este Derecho como instrumento de regulación del Mercado de Trabajo⁸. Sostienen que la crisis económica no solo imposibilita un avance positivo de las conquistas laborales, sino, que además ni siquiera puede mantenerlas en el marco hasta ahora circunscrito, por lo que habría que considerar que el Derecho del Trabajo no tendría razón de ser⁹.

Sobre las predicciones de un posible final del Derecho del Trabajo, Barrios Baudor sostiene que no tienen sustento, que al contrario existe un auge de la disciplina que se traduce en importantes reformas legislativas, producción científica relevante, entre otros hechos¹⁰. Sin embargo, las reformas laborales que se han venido implementando desde hace ya muchos años cuando se ha tenido crisis económica tanto en los países altamente industrializados como en las sociedades en vías de desarrollo, han significado de alguna forma precariedad en el puesto de trabajo, permanente modificación en las condiciones de trabajo y una agresiva política remunerativa, lo que en buena cuenta viene a reducir la tutela y protección que debería ejercer el Derecho del Trabajo.

Mauricio Birgin, profesor universitario de Buenos Aires, señalaba en el marco de un Forum realizado en la Universidad de San Marcos en el año 1988, que la política flexibilizadora del Trabajo era impuesta por organismos financieros internacionales con el fin de destruir la economía e impedir el desarrollo de los países dependientes con el correlato de debilitar al movimiento obrero, puesto que sus recetas recesivas significaban inflación sin aumento de la producción, con la consecuencia de que los salarios de los trabajadores se deterioraran con el transcurso del tiempo. Mencionaba como

⁸ MONTOYA MELGAR, A. *Los sindicatos ante la crisis económica*. Revista Española de Derecho del Trabajo. Núm. 22. Abril-junio de 1985.

⁹ MARTÍN VALVERDE, A. *El impacto de la crisis en el Derecho del Trabajo* (debate) *Temas Laborales*. No. 1, 1984, pág. 78).

¹⁰ BARRIOS BAUDOR, Guillermo, y otros, ob. cit., pág. 90.

ejemplo al Fondo Monetario Internacional¹¹ y su papel decisivo en las economías de los países en vías de desarrollo.

Importante es recordar que en 1985, en el Coloquio sobre “los Derechos Sociales, la Crisis y la Democracia” llevado a cabo en París, ya se mencionaba la tendencia generalizada de los empleadores de los países industrializados para reducir los derechos sociales de los trabajadores como un estímulo- decían- para la generación de empleo. En este certamen se dijo también, en cuanto a la incidencia de la crisis sobre la democracia en función de los derechos sociales, que la democracia política y el llamado Estado de Derecho pueden ser afectados directamente si los empleadores dotados de un gran poder político entienden que los derechos sociales se vuelven un obstáculo para la competitividad de sus productos.

Así también, en el IX Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social llevada a cabo en Venezuela igualmente en el año 1985, en coincidente sentido que en el certamen de París, se percibió la tendencia de ciertos medios empresariales y doctrinarios de los países altamente industrializados de hacer frente a la crisis buscando la competitividad de la empresa, en base a reducir costos laborales.

Nos encontramos en el siglo XXI, y la tendencia advertida en el siglo pasado sigue siendo la misma: ante la crisis, reducción de costos laborales; reviviéndose la discusión de antaño acerca del posible final del Derecho del Trabajo.

3. La respuesta neoliberal de salida de la crisis: la flexibilidad laboral

Las estrategias neo- liberales implican dejar plena libertad para llegar a constituir un orden económico viable. Para Julio Cesar Neffa¹², estas estrategias implican esencialmente: 1) que el trabajador debe ser considerado como mercancía y como tal debe estar sumiso a las reglas de la competencia (salario ajustado a la productividad marginal, variar en función del mercado) y 2) que las inversiones se incrementarán en tanto existan perspectivas de obtener o de incrementar las tasas de ganancia, tanto en el ámbito productivo como monetario y financiero.

¹¹ Tomado de la Revista Cuadernos Laborales No. 47, Lima, junio 1988.

¹² NEFFA, Julio César. *Crisis y Emergencia de Nuevos Modelos Productivos*. En Colección Grupos de Trabajo de CLACSO-Buenos Aires 1999, págs. 91 y 92.

Ahora bien, el modelo productivo neo-liberal lo que busca entre otros aspectos, es reducir costos laborales y flexibilizar el uso de la fuerza de trabajo, tanto el hacer más fácil y barato el despido (lo que la doctrina denomina flexibilidad externa), como aumentar la movilidad de la mano de obra, adaptar las condiciones de trabajo en función de las necesidades de la empresa (que vendría a ser la flexibilidad interna).

Lo cierto es que los sistemas de relaciones de trabajo y sus marcos jurídicos influyen con su configuración y funcionamiento en el proceso económico, tanto como éste, influye en el sistema laboral, y la necesaria armonización entre ambos es lo que marca el debate sobre la flexibilidad o la rigidez en el concreto mercado de trabajo¹³.

En relación a la flexibilidad que constituye la manifestación del neo-liberalismo en materia laboral, Valdez Dal-Re señala que se trata de “una expresión susceptible de apropiarse de una diversidad de sentidos, no siempre homogéneos ni compatibles entre sí”¹⁴ y que implicaría suprimir rigideces o eliminar trabas y barreras¹⁵; mientras que para Martín Valverde en un sentido riguroso, esta expresión supondría la desregularización y liberalización del mercado de trabajo¹⁶.

Dice Urréa Geraldo que en la lectura de empresarios y tecnócratas, la flexibilidad laboral se asume como la mayor disposición posible del trabajador, en tiempo, lugar e intensidad del esfuerzo desplegado para llevar a cabo las tareas propias del contrato de trabajo según requerimientos de calidad¹⁷.

No hay uniformidad en la doctrina a la hora de definir a la flexibilidad, pero lo cierto es que su aplicación está dirigida a conseguir un mercado de trabajo más flexible.

De manera coincidente Miguel Rodríguez Piñero y Javillier, sostienen que el debate alrededor de la flexibilidad laboral es intenso y presenta tanto en Europa como en América del Norte y América latina, tanto sean

¹³ CARO FIGUEROA, Armando. Ob. cit., pág. 32.

¹⁴ VALDÉS DAL-RE, F. *Flexibilidad y Condiciones de Trabajo*, en CLARIDAD 17, Madrid 1987 pág. 52.

¹⁵ VALDÉS DAL-RE, F. *Flexibilidad en el Mercado de Trabajo y ordenamiento laboral*. Papeles de Economía Española N° 22, Madrid 1985, pág. 302.

¹⁶ MARTÍN VALVERDE, A. *El Derecho del Trabajo de la crisis de España*, Revista Española de Derecho del Trabajo N° 26, abril-junio 1986, pág. 171 y ss.

¹⁷ URRÉA GIRALDO, Fernando. *Un modelo de flexibilización laboral bajo el terror del mercado*. CLACSO, Buenos Aires 1999, pág. 187.

industrializado como en vías de desarrollo, y ello porque se contraponen las aspiraciones del empleador a la máxima libertad de actuación y los del trabajador a la mayor estabilidad y afianzamiento de sus derechos¹⁸.

Sobre las formas que adopta la flexibilidad, Pérez Alencort cita la opinión de Valverde, para quien las formas ideales de flexibilidad pueden reducirse a tres: a) La flexibilización defensora de una desregulación radical del mercado de trabajo, mediante la supresión de la legislación protectora de condiciones mínimas; b) La flexibilidad que supone la compensación de la pérdida de mínimos legales con el refuerzo de los instrumentos de representación colectiva de los trabajadores; y c) La flexibilización que supone “adaptación” o “ajuste” a la crisis, caracterizada por la introducción de reformas que aligeran el peso de la legislación laboral pero sin que ello signifique alterar ni sus fundamentos dogmáticos ni estructuras¹⁹.

Por su parte Rodríguez Piñero, identifica cuatro vías de flexibilización:

a) la generalización de los contratos atípicos, b) revalorización del contrato individual como fuente de derechos y obligaciones; c) la descentralización productiva y d) el auge del trabajo autónomo²⁰.

Al margen de la forma o vía de flexibilización que se hubiera adoptado, el resultado es que desde la década de los años 80, ha ido desapareciendo de la sociedad la idea del “pleno empleo” o “empleo de peor vida” tanto en los países capitalistas más desarrollados europeos como en los países de América latina y Asia, dando paso a nuevas políticas de gestión de la mano de obra: eliminación de personal en diferentes fases de los procesos productivos, reducción del personal estable y con contratos de trabajo a plazo indeterminado, etc. Es por eso que para Serrano Pascual detrás del discurso de flexibilidad laboral está el paradigma liberal que pareciera estar orientado a combatir el desempleo, pero que sin embargo está olvidando que la degradación de la condición trabajadora es un problema tan grave como el aumento del desempleo²¹.

¹⁸ CARO FIGUEROA, Carlos obra. Citada pág. 35.

¹⁹ Citado por Alfredo PÉREZ ALENCORT, en *Crisis y Derecho del Trabajo*. Ob. cit., pág. 9.

²⁰ Citado por Armando CARO FIGUEROA, en *La Flexibilidad laboral*. Edit. Biblos, 1993.

²¹ SERRANO PASCUAL, Amparo “Representación del Trabajo y Socialización Laboral” “Globalización de apertura Económica y Relaciones Industriales en América Latina”. Santa Fe de Bogotá. DC.CES. Universidad Nacional 1999, págs. 43 a 44.

En un tono pesimista, Bauman²² refiere que “Hoy se ejerce presión para deshacer los hábitos del trabajo permanente, cotidiano, constante y regular, ¿qué es, si no, el “trabajo flexibilizado”?(...).El trabajo verdaderamente “flexible” solo se concibe si los empleados actuales y del futuro próximo pierden sus arraigados hábitos de trabajar todos los días, por turnos, en un lugar y con los mismos compañeros de labor (...); la “flexibilidad del mercado laboral requieren la denegación de leyes “demasiado favorables” a la estabilidad y el salario...”.

En ese orden de ideas, los peligros de la aplicación de una flexibilización laboral utilizando la crisis económica como pretexto para liquidar derechos sociales y debilitar el movimiento sindical, han sido advertidos por un sector de la doctrina, en tanto que otro sector de la misma señala que la flexibilización laboral pretende introducir mayores dosis de adaptabilidad y elasticidad en las relaciones de trabajo, así como objetivos de eficacia social producto de los cambios económicos, tecnológicos y organizativos que constituyen no un pretexto sino una realidad.

3.1 La dualidad en el mercado de trabajo

Cuando se advirtió que en el mercado de trabajo existían dos sectores, uno integrado por los trabajadores con empleo permanente y otro compuesto por los desempleados, por los que están en situación precaria e informalidad laboral, el Grupo Europeo de Empleo²³ hizo un informe en el año 2003 dirigido al Consejo Europeo donde luego de un análisis profundo de mercado de trabajo propuso promover la flexibilidad combinada con la seguridad en el mercado laboral. Partiendo del Informe aludido en el año 2006, la Comisión Europea plantea un debate público sobre cómo modernizar el Derecho Laboral para afrontar los retos del siglo XXI luego del cual emite el documento llamado Libro Verde. El aludido Libro, parte de reconocer que en los mercados de trabajo europeos proliferan distintos tipos de contratos que se han venido celebrando sin que haya existido una adaptación más compacta del Derecho Laboral a la evolución de la organización del trabajo y de la sociedad; y de otro lado, señala que la buena gestión de la innovación y del cambio implica que los mercados de trabajo

²² BAUMAN, Zygmunt. *La globalización, consecuencias humanas*. Fondo de Cultura Económica. México DF-1999, págs. 146-147.

²³ Informe: *Jobs, Jobs, Jobs, Creating more employment in Europe*, Report of the Employment Taskforce chaired by Win Kok, Bruselas 2003. Informe Win Kok.

tengan en cuenta tres aspectos principales: flexibilidad, seguridad de empleo y segmentación²⁴.

La Comisión Europea señalaba en este documento, sobre las ventajas mutuas que significa para las empresas y los trabajadores el equilibrio entre los elementos “flexibilidad y seguridad”²⁵ y menciona el potencial de las nuevas formas de organización del Trabajo, así como la necesidad de que el mundo del trabajo esté organizado de manera que apoye y facilite los avances positivos, implementándose el marco legal y contractual adecuado para ofrecer a las empresas la flexibilidad necesaria a sus intereses y al mismo tiempo suficiente estabilidad en el empleo para los trabajadores; por otro lado sostenía de manera clara que las legislaciones de los Estados miembros no podrían responder enteramente a las necesidades de una producción de bienes y servicios basada en el conocimiento, con un modelo tradicional de trabajo a tiempo completo y empleo de duración indefinida, basado en un centro de trabajo (3.5 del Convenio); refiriendo más adelante que era necesario pensar más en la seguridad que dan la empleabilidad y el mercado, que en la seguridad del puesto de trabajo individual.

Luego del Libro Verde del 2006, la Comisión de las Comunidades Europeas emite un documento donde hace un enfoque sobre la “flexiseguridad” a la que define como una estrategia integrada para potenciar la flexibilidad y la seguridad en el mercado laboral. Sobre la flexibilidad señala que es característica de una organización de trabajo flexible, capaz de responder rápida y eficazmente nuevas necesidades; en cuanto a la seguridad, refiere que esta no alude a la seguridad de conservar el propio puesto de trabajo, antes bien, su intención es de equiparar a las personas con las capacidades que tienen a fin de que progresen en su vida laboral y accedan a un nuevo empleo. Lo que también hay que destacar de este documento, es que encontrando un reto común a los Estados miembros de la Unión Europea: la modernización y la adaptación a la globalización y al cambio, se plantea principios comunes de flexibilidad como referente²⁶.

²⁴ Comisión de las Comunidades Europeas. Libro Verde *Modernizar el Derecho Laboral para afrontar los retos del siglo XXI*, Bruselas 22 de noviembre del 2006.

²⁵ Comisión de las Comunidades Europeas, libro Verde *Vivir y trabajar en la sociedad de la información, prioridad para las personas*. Bruselas 24 de julio de 2006.

²⁶ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Congreso, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. *Hacia los principios comunes de la flexiseguridad; más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad*. Bruselas 26 de junio del 2007.

María Nieves Moreno nos refiere que tras la publicación del Libro Verde, otras instituciones europeas se pronunciaron sobre la necesaria modernización del Derecho del Trabajo pero expresaron sus discrepancias frente a este Libro, sosteniendo la necesidad de preservar el “Modelo Social Europeo”, fortalecer el papel de los interlocutores sociales en todo el proceso de flexibilidad, seguridad y objetivos de crecimiento sostenible²⁷ que siguen siendo validos los principios básicos del Derecho Laboral que han evolucionado en Europa, y que debe rechazarse la idea de que el Derecho del Trabajo clásico es culpable de la crisis del empleo en la Unión Europea; considera que debe reafirmarse el papel fundamentalmente protector del Derecho Laboral, garantizándose mejor su aplicación a fin de impedir que se ejerza presión sobre los trabajadores tomando en cuenta los nuevos desafíos de la globalización y el envejecimiento demográfico Europeo²⁸.

Es importante resaltar que en Dinamarca, máximo exponente de la flexiseguridad, el trabajador entiende que no existe una elevada seguridad en el empleo y que uno puede perderlo varias veces y a cambio se le ofrece seguridad a través de altos subsidios de desempleo y la seguridad de contar con un empleo gracias a políticas activas de empleo; sin embargo para un sector de la doctrina, tal idea de flexibilidad no está dando en dicho país los resultados esperados, por lo que entienden que debería replantearse esta figura.

Con lo dicho hasta el momento, se tiene que en el siglo XXI, la flexiseguridad es una política asumida por la Unión Europea siendo a partir de ahí que se han diseñado reformas instrumentalizadas jurídicamente, todas orientadas según se dice a nuevas relaciones entre flexibilidad en el mercado de trabajo y seguridad para los trabajadores afectados por dichas flexibilidad.

Es importante destacar que cuando se le preguntó a Sammera Al-Tuwajjiri, Directora del programa Safework de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los efectos de la crisis internacional en el empleo, refirió que aún antes de la actual crisis, la globalización había dado lugar a cambios importantes en los lugares de trabajo en todo el mundo: privatización, reestructuración, nuevas formas de organización del trabajo, fragmentación

²⁷ Parlamento Europeo: Resolución “reforma del Derecho Laboral ante los retos del siglo XXI” de 11-7-2007(2007/2023) (INI); Comité Económico y Social Europeo: Dictamen 2007/C 175/17. DO 27.7.2007 y Dictamen 2007/C 256/20. DO 27.10.2007.

²⁸ MORENO VIDA, María Nieves. *El debate sobre la flexiseguridad en Europa*. En “El Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social ante la Crisis Económica”, José Luis Monereo Pérez y otros. Granada 2010, pág. 31.

de empresas estatales y la proliferación de pequeñas empresas, que afectaron directamente el empleo y las relaciones laborales y que con la actual crisis financiera lo que enfrenta el trabajador es el temor y la tensión de perder el empleo, además de tener que sufrir el impacto negativo de los recortes en la producción, el cambio en la cantidad de horas de trabajo y/o el aumento de las exigencias para poder seguir a flote. Sostiene de manera categórica que la crisis no debe ser una excusa para reducir las condiciones decentes de trabajo, sino una oportunidad para promoverlas. Lamentablemente esta opinión no es compartida por los países que están involucrados en la crisis financiera quienes apuestan por profundas reformas laborales orientadas a flexibilizar más las relaciones laborales.

4. Los contratos de trabajo temporal en el marco de la crisis económica ¿Solución al desempleo? Referencia al caso peruano y español

La preferencia del ordenamiento jurídico por el Contrato de Trabajo Indefinido, tiene su sustento en el Principio de Continuidad, sin embargo, la doctrina y la legislación aceptan a los Contratos Temporales como excepción a la regla y siempre que exista una causa objetiva que la sustente.

No obstante la ausencia de una corriente de pensamiento que explique objetivamente que la solución al desempleo es la reducción del trabajo fijo o estable, se ha recurrido a la contratación temporal, pero no con el carácter transitorio o coyuntural que se predicaba, antes bien se esta imponiendo masivamente aún en economías sólidas. Quienes defienden esta postura flexibilizadora en la contratación laboral, afirman que una legislación laboral estrictamente protectora es perjudicial para el empleo al poner mayores obstáculos a los jóvenes, mujeres y desempleados que quieren acceder al mercado laboral.

En Europa se propuso dos tipos de contratación para acabar con la dualidad laboral y simplificar las figuras contractuales: a) un "*contrato indefinido no fijo*" para los trabajadores temporales y desempleados, para quienes durante los dos primeros años de vinculo laboral el empleador podría extinguir el vinculo laboral con un preaviso y el abono de ocho días de salario como indemnización, con la posibilidad de que pasado el plazo el empresario podría optar por extinguir la relación laboral con el pago de una indemnización o bien convertir el contrato en uno indefinido fijo; y b) un "*contrato único de trabajo*" donde la indemnización podría crecer por cada año

de servicio prestado²⁹. Estas propuestas no fueron acogidas por los países europeos.

Cuando en el año 2008 Francia lleva a cabo su reforma para la modernización del mercado de trabajo –optó entre otras medidas- por ampliar las modalidades contractuales de duración determinada³⁰, y ahora que la Eurozona está enfrentando una grave crisis financiera se plantea a los países de la comunidad –como solución al alto índice de desempleo- el llamado contrato “minijob” o mini empleo, modelo introducido en Alemania que significa el trabajo a tiempo parcial con una amplia reducción de derechos laborales y de seguridad social y que un sector de la doctrina lo viene a calificar como contratos “basura”. No obstante los recortes sustanciales de los derechos laborales, se piensa que la población lo aceptaría sin dudar por la única razón de que tener un “minijob” es mejor que no tener nada. Este novedoso contrato está pensado para trabajos relacionados a camareros, repartidores, dependientes, etc., de ahí que se sostenga que este tipo de contrato flexible es compatible con los estudios, vida familiar e incluso por su naturaleza podría ser posible de alentar dos mini empleos.³¹ Un ejemplo de aplicación de este contrato lo constituye Alemania que cuenta con 7 millones de minijobs y que a decir del profesor universitario Enrique Cabero solo sirve para maquillar las cifras de desempleados.

4.1 El contrato de trabajo en la reforma laboral de Perú y España

En su historia de crisis económica, el Perú ha aplicado propuestas que son propias de países desarrollados, profundizando el problema antes que superarlo, dando lugar a que se incremente la precariedad en el empleo, despojándose al trabajador de sus derechos fundamentales y aniquilando a los sindicatos.

Entre 1960 a 1980 se produjo en la mayoría de los países un significativo crecimiento del rol económico del Estado, de tal forma que en el Perú se registró un incremento de empresas estatales.³² De esta corriente predominante por las empresas estatales, de la que se esperaba una

²⁹ GARCÍA BLANCO, Juan. *El Derecho Social del Trabajo clásico ante la Crisis*. En “El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social antes la Crisis Económica” Editorial Comares, Granada 2010 págs. 5 y 6.

³⁰ Accord du 11 Janvier 2008. Sur la modernisation du marche du travail – Ley de 25 junio 2008.

³¹ CABERO, Enrique. *Minijobs, ¿una solución al paro?* Tribuna Universitaria 23 al 29 de Enero 2010. Universidad de Salamanca España, págs. 10 y 11.

³² ÁLVAREZ RODRICH, Augusto. *Los Objetivos de La Privatización de las Empresas Estatales*. En Revista de Derecho Themis N°23, Segunda época, Lima 1992, pág. 23.

formidable contribución al desarrollo económico, se produjo un giro en los años ochenta orientando a reducir el rol del Estado en la economía propiciando la privatización de estas empresas. Muchos son los argumentos que puede haber esgrimido para que los países en desarrollo en particular para emprender programas de privatización, pero indiscutiblemente los efectos que se produjeron en el campo laboral por este tipo de programa fueron negativos: despido masivo de los trabajadores y debilitamiento de los sindicatos del sector público. Con el gobierno de Fujimori se consolidó la privatización de casi la totalidad de empresas estatales provocando el despido de sus trabajadores.

Las situaciones de crisis económica más destacada en el Perú has sido realizada en 1977, 1978, 1982 y la de 1988 que se prolongó por largos años. Dentro de esta coyuntura en 1978 se expide el Decreto Ley N° 22342, el mismo que promueve la contratación temporal sin ninguna limitación, pudiendo renovarse de manera sucesiva. Resulta sorprendente que a la fecha continúe vigente esta ley, que garantiza a las empresas exportadoras personal eventual de manera permanente.

En setiembre de 1986 se crea el Programa Ocupacional de Emergencia - PROEM- (Decreto Supremo 018-86TR y 020-86TR) con el objeto de eventualizar la mano de obra, logrando que se celebren 20,830 contratos en ese año y 62,329 en el año 1987,³³ resultando notable que el plazo de mayor acogida haya sido el de 6 a 12 meses. ³⁴Estos contratos temporales comienzan a proliferar contradictoriamente al mandato constitucional de estabilidad absoluta en el empleo, provocando la reclamación de los trabajadores en sede judicial.

En el año 1991, el gobierno dictó una gran cantidad de normas que en su mayor parte vulneraban la Constitución Política de 1979, y llega a establecer el marco jurídico de los contratos de trabajo mediante el Decreto Legislativo 728 dando inicio a una profunda reforma del sistema de contratación laboral. Esta norma incluye nuevos contratos temporales de carácter causal, así como formas atípicas de trabajo eventual (trabajo en periodo de prueba y trabajo en tiempo parcial)³⁵.

³³ 'MITPS-DGE. En Boleta Mensual del Empleo N°15.

³⁴ MITPS-DGE. Extraído del diario El Comercio 27-09-87, pág.2.

³⁵ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo "La Contratación Temporal en la Ley de Fomento del Empleo" en Revista de Derecho Themis N°23. Segunda Epoca, Lima 1992, págs. 15 y 16.

Las reformas aplicadas tuvieron en un primer momento efectos recesivos sobre la economía, y luego la economía creció una tasa anual de 7%, en el periodo 1993-1997 y las exportaciones crecieron en una tasa del 13.3%³⁶, sin embargo estas reformas implicó la desaparición de muchos sectores industriales (industrias del calzado por ejemplo) y el fortalecimiento de otros (productos alimenticios por ejemplo), lo que significó una destrucción de puestos de trabajo o cierre de industrias (en 1993 se expidieron alrededor de 52 dispositivos legales en materia laboral que significó en lo más destacable la eliminación de la Comunidad Laboral, la modificación de la estabilidad laboral y el incremento de faltas graves, ellos no obstante que la Constitución de 1979 reconocía el derecho a la estabilidad absoluta.

Conforme a lo reseñado precedentemente, con la aplicación del modelo neoliberal en el ámbito laboral, el Estado se hizo a un lado, se instaló un modelo de libre juego de las leyes de la competencia, mediante el restablecimiento de la responsabilidad individual, dando lugar a una política intensiva de privatización de las empresas públicas con el consiguiente despido de sus trabajadores, austeridad salarial, paralización de las relaciones laborales, empleo temporal y, desregulación del mercado. Un modelo que para el autor nacional Gamarra Vílchez era incompatible con los derechos de segunda generación³⁷.

Entre el 2002 y el 2004 el Perú creció a tasas superiores al 4% con proyección al alza, sin embargo este desarrollo económico no trajo consigo todo el progreso social ni el laboral que se esperaba puesto que las empresas prefirieron basar la competencia en la flexibilización de la condiciones de trabajo, minimizando los costos y maximizando el beneficio de la inversiones. Es en este periodo que va tomando fuerza la idea de integrarse a las economías más desarrolladas y la búsqueda activa de un Tratado de Libre Comercio con los EE.UU. Previa a la firma de este Tratado, se hizo un diagnóstico sobre las condiciones de empleo en el Perú, lo que arrojó los siguientes datos: creciente informalización (85 de cada 100 puestos d trabajo se generaban fuera de todo tipo de regulación laboral o protección social),generalizada precarización de las condiciones de empleo, del despido sin causa, uso extensivo de contratas y services, reducción del ámbito de

³⁶ MORÓN, Eduardo; BERNEDO María; CHÁVEZ Jorge F.; CUSATO Antonio y Diego WINKELRIED "Tratado de libre Comercio con los Estados Unidos". Universidad del Pacífico, Instituto Peruano de Economía. Lima, 2005, pág. 152.

³⁷ GAMARRA VÍLCHEZ, Leopoldo y F. ALEMÁN PAÉZ. *La Reforma Laboral en el Perú*. Edial E.I.R.L.-Lima, 1998, pág. 25.

negociación colectiva, decaimiento de los índices de sindicalización en el sector privado y desaparición total de sindicalismo en el sector público (salvo tres excepciones) y uso indiscriminado del contrato civil en el sector público que encubría una verdadera relación laboral.

Luego de firmado el Tratado, y pese al compromiso del gobierno de mejorar las condiciones de empleo y acabar con la informalidad, se tiene un dato muy preocupante: al año 2008 por cada empresa formal habían dos que no lo eran lo que lleva a concluir que los trabajadores de estas últimas empresas no gozan de sus derechos sociales. En estos dos últimos años el Perú está registrando un crecimiento económico que lo coloca en las siete mejores economías de América Latina que de alguna forma ha incidido en la reducción de la tasa de desempleo, sin embargo existen datos que despiertan preocupación, uno de ellos es el referido a las Mypes que en el año 2008 registraba la cifra de 2' 263,801 empresas informales con un descenso poco significativo en relación al año 2004 que registró una informalidad del 77.9%.

La crisis económica y el problema del terrorismo han jugado en contra de los derechos de los trabajadores peruanos por muchos años, sin embargo ahora que los indicadores económicos son halagüeños, no existe la menor intención de parte del sector empresarial de que se debata en el Congreso la Ley General de Trabajo que ha sido presentada al Congreso desde el año 2002.

En relación a España, teniendo como telón de fondo a la crisis económica, las reformas que se introdujeron en el ámbito de la contratación laboral datan de finales de los años setenta. La RDL 18/1976 permitió la contratación de duración determinada sin causa, independientemente de la naturaleza del trabajo para el que fue contratado; los RD 3280 y 3281/1977 siguieron en esa misma línea.

El Estatuto de los Trabajadores de 1980 mantuvo con carácter general la presunción de que todo contrato de trabajo sería concertado por tiempo indefinido, admitiendo la posibilidad de celebrar contratos de duración determinada: Es con la RD 1362/1984 que se permite la contratación temporal como medida transitoria, lo que luego fue generalizado indiscriminadamente. Con la Reforma introducida por la Ley 32/1984 se permitió la contratación temporal excepcional sin restricción alguna. Vades Dal-Ré menciona que entre 1985 a 1994 España alcanzó las tasas de

temporalidad más altas de entre todos los países de la Unión Europea;³⁸ y Virginia Hernanz refiere que en la segunda mitad de la década de los años ochenta se perdieron casi 200 mil puestos indefinidos³⁹.

La Ley 63/1997 intenta reducir la elevada tasa de temporalidad existente en ese momento, pero no lo logra; en el año 2001 se emprende una nueva y urgente reforma laboral (RD-L 5/2001 y Ley 12/2001) introduciendo modificaciones en el marco jurídico del Contrato de Trabajo. La crisis financiera global provoca una recesión en la Unión Europea dando lugar poco después a que España dictara el DRL 10 /2010 que introdujo nuevas reformas a las relaciones laborales, sin conseguir que se corrija el abuso en las sub-contratas y en el encadenamientos de contratos, persistiendo el elevado número de los contratos temporales, con la precariedad y fraude a la ley que ello conlleva.

A poco tiempo de estrenarse una reforma laboral, (2010), España vuelve a considerar de necesidad extrema otra reforma. Y lo que reconoce la norma que inicia esta nueva reforma (RDL 3/2012 de 10 de febrero) no hace sino revelar lo ineficaz de estas medidas para enfrentar una crisis económica o financiera: “...la cifra de paro se sitúa en 5.273.600 personas, con un incremento de 295.300 en el cuarto trimestre de 2011 y de 577.000 respecto al cuarto trimestre de 2010. La tasa de paro sube en 1,33 puntos respecto al tercer trimestre y se sitúa en el 22,85%. La destrucción de empleo ha sido más intensa en ciertos colectivos, especialmente los jóvenes cuya tasa de paro entre los menores de 25 años alcanza casi el 50%. (...)El desempleo de larga duración en España es también más elevado que en otros países (...) Mantenemos una tasa de temporalidad de casi el 25%, mucho más elevada que el resto de nuestros socios europeos. La temporalidad media en la UE es del 14%, 11 puntos inferior a la española”.

Luego de 2 años de aplicada la reforma laboral aprobada el diez de febrero de dos mil doce no se logró revertir sustancialmente la crisis económica en España, antes bien los ha agudizado debido al incremento de los conflictos sociales ocasionado por la falta de empleo, rebaja de los salarios y la precariedad en el empleo. En efecto, no se creó empleos como aseguraron, ni se frenó los despidos.

³⁸ VALDÉS DAL-RÉ, Fernando. *La Disciplina jurídica del mercado de Trabajo: el caso español*. En Ier Congreso de Castilla y León sobre relaciones laborales. 1ra Edición, Editorial Lex Nova Valladolid 1999, pág 44.

³⁹ HERNANZ Martín, Virginia. *El Marco Institucional y la Evolución de la Contratación*. En “El Trabajo Temporal y la Segmentación: un estudio de las transiciones laborales” Consejo Económico y Social. Madrid 2003, pág 61.

La Encuesta de Población Activa (EPA) del dos mil doce y dos mil trece revela que días antes de la reforma laboral introducida en el dos mil doce había 4, 599.829 desempleos registrados en las oficinas de los servicios públicos de empleo, pero luego de transcurridos dos años de la reforma se totaliza en 4, 814.435 parados lo que supone un aumento significativo en este sector; así mismo se experimentó un alto índice de desocupación y si bien registró un 8,1% de contratación este dato no es un alivio para la clase trabajadora, pues el aumento es en la contratación temporal (eventuales por obra y servicio) reduciendo los contratos por interinidad, sustitución por jubilación, de relevo y jubilación parcial, lo que ya significa una precarización en el mercado laboral.

En suma, con las reformas laborales introducidas por España para paliar las crisis económicas que afrontó desde su historia, lo que ha conseguido es la vigorización de la contratación temporal reduciendo los contratos a tiempo indeterminados, se ha elevado muy significativamente los despidos individuales y de otro lado, se consolida la posición del empresariado de afrontar las crisis financieras o económicas con el despido, la rebaja de costos laborales y la precarización del empleo.

Resulta importante resaltar lo que menciona el Instituto para las Relaciones Laborales y el Empleo (IRLE) de la Fundación Sagardoy en su VI Barómetro del Mercado de trabajo: la reforma no ha impedido de que la probabilidad de seguir desempleado suba a niveles superiores al 70% (antes de la crisis económica era del 40%) y que los parados con más de dos años de antigüedad hayan aumentado al dos mil trece en 30,6% (que era el mínimo de 12,6% en el primer trimestre del 2009)⁴⁰.

Todo el panorama descrito que es bastante similar a la sufrida por nuestro país en tiempo de crisis económica y de reformas laborales intensas, nos hace pensar que el recorte de los derechos laborales vía reformas flexibilizadoras no ayudan a superar la crisis económica; antes bien la agudizan con los conflictos sociales que aumentan por el descontento popular. Los trabajadores no se explican por qué sus ingresos o su empleo deben ser sacrificados por los errores y desaciertos del Gobierno en el manejo de la economía o peor aún, que asuman ellos el deplorable manejo del sistema financiero.

⁴⁰ VI Barómetro del Mercado de Trabajo - Fundación Sagardoy - IRL. www.centrosagardoy.com/files/docuemnto/pdf/sextobarometro_com_conclusiones.pdf visitado el 4/04/2016

Si esto es así, por qué los economistas persisten en reformas laborales flexibilizadoras si su aplicación no hace sino agudizar la crisis en el mercado de trabajo. Cómo entender que la rebaja de salarios, el desempleo, el subempleo puede ayudar a reactivar de la economía.

Habría que preguntarse ¿por qué en el año 2012 España lidera los índices negativos de desempleo, si durante su historia de crisis ha implementado serias reformas laborales orientadas todas a revertirlo? ¿No será que precisamente el liberalismo aplicado en dichas reformas es el causante de tan nefastos índices?

Pareciera que las situaciones de crisis económica o financiera siempre resultan favorables para el sector empresarial, puesto que cualquier reforma se emprende cuidando de que le sean favorables a fin de incentivar o reactivar la economía, siendo la clase trabajadora – sujeto de protección del Derecho del Trabajo – quien sufre los ajustes y limitaciones de sus derechos sociales, no obstante haber sido ajeno a las conductas y decisiones adoptadas en el sector privado y hasta el público que han propiciado la debacle económica en la zona euro.

Volvemos a insistir: es la dinámica económica lo que crea el empleo y no la Ley. La política neoliberal en las relaciones de trabajo no es la solución, antes bien, crea precariedad en el empleo, facilitando los despidos, flexibilizando el mercado de trabajo y sumiendo a las familias en la desesperación.

5. Conclusiones

- a) La crisis económica ha precipitado una serie de propuestas flexibilizadoras orientadas a abaratar la fuerza de trabajo.
- b) Los profundos cambios de que ha sido objeto el ordenamiento laboral en países tercer mundistas -como Perú- bajo el pretexto de enfrentar la crisis económica, solo ha servido para precarizar más el empleo. La flexibilidad puesta en marcha es para dar tranquilidad a las empresas a expensas de la clase trabajadora que ve mermado sus salarios y recortado sus derechos sociales que paradójicamente son reconocidos como derechos humanos tanto por la legislación interna como normas de carácter Internacional.
- c) En un contexto de crisis económica, los empresarios se ven obligados a reducir costos para mantener sus productos a niveles competitivos en el mercado; esto hace que los derechos laborales les signifiquen un gran costo de producción y entonces apuestan por

flexibilizar la contratación de mano de obra y prefieren la contratación de personal eventual, temporal.

- d) Los Contratos Temporales y las nuevas modalidades de contratación que se vienen imponiendo gracias a la política flexibilizadora, no es la solución al desempleo. Es necesario dinamizar la economía antes que ir dictando leyes modificando reformas laborales que en su momento se dijo que eliminaría el desempleo y reactivaría la economía. Esta sucesión normativa de continuas reformas y modificaciones a las reformas no ha hecho sino precarizar mas el desempleo tanto en los países ricos como en los pobres.
- e) España y Perú son países diferentes social, política y económicamente, sin embargo en ambos se ha aplicado una política neo-liberal en las relaciones laborales que no ha dado buenos resultados. El empleo se ha precarizado más y actualmente en ambos países la permanencia del trabajador en su empleo depende de la libre y universal decisión del empleador, de ahí que esté dispuesto a aceptar cualquier condición de trabajo y renunciar en la práctica a defender o promover sus derechos; y eso lo sabe muy bien el empresariado que siempre mirará con buenos ojos que se deje de lado principios como el de irrenunciabilidad de los derechos sociales o el principio protector que son pilares del Derecho del Trabajo y que han surgido por la relación asimétrica que existe entre patrono y trabajador.
- f) Coincidimos con muchos doctrinarios al sostener que no puede atribuirse a la estabilidad laboral la causa de la falta de absorción de la mano de obra desempleada o subempleada. Y corrobora esta afirmación el hecho de que la masiva contratación temporal no ha contribuido a evitar o frenan la crisis. Ahora, este dato significativo de la abundancia de contratación eventual, temporal en el mercado de trabajo, es de preocupación y en lugar de retomar las raíces de que lo que significa un Gobierno de Bienestar, se hecha mano de nuevos tipos de contratación (minijob) que según dice capturarán la mano de obra del sector juvenil. La historia dirá lo equivocado o no que están entrando por este rumbo.
- g) Finalmente coincidimos también con Néstor de Buen, cuando dice que en el fondo, la vieja idea del equilibrio sigue siendo el factor

fundamental que alimente a la paz social y la esperanza de que, en un mundo sin crisis, los trabajadores volverán a ser los protagonistas del Derecho del Trabajo.

6. Bibliografía

- ÁLVAREZ RODRICH, Augusto. "Los Objetivos de la Privatización de las Empresas Estatales", en *Revista de Derecho Themis*-Nº23 Segunda época, 1992.
- Anuario de las relaciones laborales en España, 1976 "*La Crisis, La Reforma y los Trabajadores*" Ediciones De la Torre, Madrid, 1977
- ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel "*La Construcción Jurídica del Contrato de Trabajo*". Editorial COMARES-Granada, 2011.
- BAUMAN, Zygmund. *La globalización, consecuencias humanas*. Fondo de Cultura Económica. México DF- 1999.
- CABERO, Enrique. "Minijobs, ¿una solución al paro?" *Tribuna Universitaria* 23 al 29 de Enero 2010. Universidad de Salamanca, España.
- VICENTE PALACIO, Aranzazu "La contratación temporal y otras modalidades de contratación", en *Derecho del Trabajo*. Edit. Aranzadi, 2001.
- BARRIOS BAUDOR, Guillermo y otros. *Derecho del Trabajo: Una visión panorámica*". Ediciones Laborum, Murcia, España, 2002.
- BAUMAN, Z. *La globalización, consecuencias humanas*. Fondo de Cultura Económica. México DF, 1999.
- CARO FIGUEROA, Armando. *La Flexibilidad Laboral Fundamentos comparados para la Reforma del Mercado de Trabajo Argentino*. Editorial Biblos, Buenos Aires, 1993.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. Libro Verde. *Modernizar el Derecho Laboral para afrontar los retos del siglo XX*", Bruselas 22 de noviembre del 2006.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. Libro Verde "*Vivir y trabajar en la sociedad de la información, prioridad para las personas*". Bruselas 24 de julio de 2006.
- Derecho del Trabajo y Razón Crítica. Libro dedicado al Profesor Carlos Palomeque López en su 25º aniversario como catedrático Salamanca 2004.
- GARCÍA NINET, José (director) obra colectiva. *La Contratación Temporal*. Tirant lo Blanch, Valencia, 1999.

- García Blasco Juan. *El Derecho Social del Trabajo y de la Seguridad Social ante la crisis económica*. Obra colectiva, Granada-España, 2010.
- GAMARRA VÍLCHEZ, Leopoldo y Alemán Paéz, F. *La Reforma Laboral en el Perú*. Edial E.I.R.L., Lima, 1998.
- HERNANZ MARTÍN, Virginia. "El Marco Institucional y la Evolución de la Contratación", en *El Trabajo Temporal y la Segmentación: un estudio de las transiciones laborales*. Consejo Económico y Social. Madrid, 2003.
- LÓPEZ, J. *Contrato de Trabajo y Figuras Afines*. Valencia, 1999.
- MARTÍN VALVERDE, A. "El Impacto de la crisis en el Derecho del Trabajo" (debate). *Temas Laborales*. No. 1.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. *Derechos fundamentales en el trabajo y normas internacionales del trabajo*. Madrid, 2003.
- MONTOYA MELGAR, A. "Los sindicatos ante la crisis económica". *Revista Española de Derecho del Trabajo*. Núm. 22, 1985.
- MORENO VIDA, María Nieves. "El debate sobre la flexiseguridad en Europa", en *El Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social ante la Crisis Económica*, 2010.
- MORÓN, Eduardo; BERNEDO, María; CHÁVEZ, F.; CUSATO, A. y Diego WINKELRIED. *Tratado de libre Comercio con los Estados Unidos*. Universidad del Pacífico -Instituto Peruano de Economía", Lima, 2005.
- NEFFA, Julio César. "Crisis y Emergencia de Nuevos Modelos Productivos", en *Los Retos teóricos de los Estudios del Trabajo hacia el siglo XXI*. Obra compilada por Enrique De la Garza. Colección Grupos de Trabajo de CLACSO, Buenos Aires, 1999.
- PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel y E. CABERO MORÁN. *Todo sobre las primeras normas de reformas de mercado de trabajo*. Editorial praxis S.A Barcelona, 1994.
- PALOMEQUE L., M. "El Presente y el Previsible Futuro del Derecho del Trabajo", *Responsa Iurispritorum Digesta*, Vol. III, Ediciones Universidad Salamanca, España, 2002.
- PALOMEQUE L., M. *Derecho del trabajo*. Madrid, 2006.
- PÉREZ ALENCOR, Alfredo. "Crisis y derecho del trabajo", en *Cuadernos Laborales*, N.º 43, Lima 1987.
- ROJO TORRECILLA, Eduardo. "Pasado, presente y futuro del Derecho del Trabajo", en *Derecho entre economía, política y cultura*. Editores Curatori-Onati, 1997.
- RENDÓN VÁSQUEZ, Jorge. *Manual de Derecho del Trabajo Individual*. Edit. Tarpuy, Lima, 1986.

- Report of the Employment Taskforce chaired by Win Kok, Bruselas (2003)
"Jobs, Jobs, Jobs, Creating more employment in Europe". Informe Win Kok.
- SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. "La Contratación Temporal en la Ley de Fomento del Empleo", en *Revista de Derecho Themis*, N°23. Segunda Época, Lima 1992.
- SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. *Los Contratos de trabajo de duración determinada*. ARA Editores, Lima.
- SERRANO PASCUAL, Amparo. *Representación del Trabajo y Socialización Laboral. "Globalización de apertura Económica y Relaciones Industriales en América Latina"*. Santa Fe de Bogotá. DC.CES. Universidad Nacional, 1999.
- URRÉA GIRALDO, Fernando. *Un Modelo de Flexibilización Laboral bajo el Terror del Mercado*. CLASCO, Buenos Aires, 1999.
- VALDÉS DAL-RÉ, Fernando. *Flexibilidad y Condiciones de Trabajo*, en CLARIDAD 17, Madrid, 1987.
- VALDÉS DAL-RÉ, F. "Flexibilidad en el Mercado de Trabajo y ordenamiento laboral". *Papeles de Economía Española* N° 22, Madrid, 1985.
- VALDÉS DAL-RÉ, F. "La Disciplina jurídica del mercado de Trabajo: el caso español", en *I Congreso de Castilla y León sobre Relaciones Laborales*. 1ra Edición, Editorial Lex Nova, Valladolid, 1999.
- VALVERDE, M. "El Derecho del Trabajo de la crisis de España". *Revista Española de Derecho del Trabajo*. N° 26, abril-junio, 1986.
- VALVERDE, M. "El impacto de la crisis en el Derecho del Trabajo" (debate). *Temas Laborales*, No. 1, 1984.