

DOS MODELOS DE REFORMA LABORAL EN AMÉRICA LATINA: EFECTOS ECONÓMICOS SOBRE LA CONTRATACIÓN EN EL PERÚ Y EN VENEZUELA

Leopoldo Gamarra Vilchez

SUMARIO: 1.-Introducción. 2.-Contexto Económico y Social antes de la Reforma Laboral. 2.1.-Breve Presentación Histórica. 2.2.-Políticas de Ajuste y Reformas 3.-Reforma de la Contratación Laboral 3.1.-Flexibilidad y Significado del Contrato de Trabajo 3.2.-Tipos de Contratación por Tiempo Determinado 4.-Efectos Económicos 4.1.-Creación de Empleo 4.2.-Segmentación del Empleo 4.3.-Distribución Salarial 5.-Conclusiones.

1. INTRODUCCIÓN.

El propósito de este artículo es examinar los efectos económicos de la reforma laboral sobre la contratación en el Perú y Venezuela durante el período de 1990 a 1996; por la forma en que aquella se presentó en cuanto se refiere a dos modelos que buscaban flexibilizar el mercado de trabajo en América Latina. Como sabemos Perú y Venezuela, países andinos y en desarrollo, al igual que los demás países latinoamericanos empezaron en la década 90 un proceso de ajuste macroeconómico que conllevó cambios profundos en sus legislaciones laborales respectivas.

En tal sentido, en la primera parte, describiremos el contexto económico y social antes de la reforma laboral en los dos países. En particular destacaremos las políticas de ajuste. En la segunda parte, trataremos la reforma del contrato de trabajo y los tipos de contratos temporales. En la tercera parte presentaremos propiamente los efectos de la reforma en la contratación laboral en cuanto al empleo, sobre los salarios y la segmentación laboral; para, finalmente, llegar a algunas conclusiones.

2. CONTEXTO ECONÓMICO Y SOCIAL ANTES DE LA REFORMA LABORAL.

2.1. BREVE PRESENTACIÓN HISTÓRICA.

En el Perú, desde inicios del siglo hasta la década del 40, la dominación oligárquica se impuso recurriendo a dictaduras y a la exclusión de las organizaciones políticas. En los años 50 fuertes movimientos políticos y sindicales empezaron a cuestionar a la oligarquía su ilegitimidad e inestabilidad como sistema expresado en el Estado. A fines de la década del 60 se vivió el proyecto más ambicioso en la historia republicana: la reorganización de la política económica, con la estrategia de desarrollo por la vía de sustitución de importaciones, de desarrollo del capitalismo a favor de la burguesía nacional y sus aliados. Eliminando para ello al viejo grupo oligárquico agroexportador del control del Estado¹.

Pero a mediados de la década 70 se empezaron a sentir los síntomas de la crisis económica del país.

Así, en el año de 1975 fracasó el proyecto de alentar una política distributiva en favor de los sectores populares, el desarrollo de la burguesía nacional y del aparato productivo del Estado. El cambio estructural más importante de este proceso entró estrepitosamente en crisis; nos referimos a la reforma agraria, que modificó en forma definitiva la estructura de la tenencia de la tierra en el país. Por otro lado, la estructura industrial dependiente (equipos, insumos, tecnología) generó una mayor espiral inflacionaria provocando el aumento del desempleo y el incremento de los precios de todos los bienes y servicios.

Esta crisis condicionó gran parte de la coyuntura política a partir de 1975. Los gobiernos de Morales Bermúdez, Belaúnde Terry y Alan García no representaron ninguna alternativa para el país frente a la crisis estructural². Sólo se plantearon defender los intereses inmediatos del capital en general y del extranjero en particular, mediante una política económica de estabilización (programas anticrisis), dejando de lado las reformas y nacionalizacio-

¹ Ver Julio Cotler, *Clases, Estado y Nación en el Perú*, Lima, IEP, 1978.

² Especialmente el populismo de Alan García, ayudó a deteriorar más en el Perú la imagen negativa del intervencionismo estatal en la economía.

nes, presentando un Estado en crisis permanente y profundamente excluyente³. Sin embargo, no fue un cambio total de modelo de desarrollo hasta 1990.

Venezuela, a comienzos de siglo XX presentaba un escaso desarrollo de sus fuerzas productivas. Posteriormente el petróleo ocupó un lugar preponderante en su economía, puede decirse que la vida de Venezuela en el presente siglo ha girado en torno a este recurso natural. Es decir, fue una sustitución del café y el cacao por el petróleo, con lo cual no se mantuvo, sino que se acentuó la especialización del país en la producción primario-exportadora. Pero en 1973, el alza de los precios mundiales del petróleo, marcó el inicio de un nuevo período en el desarrollo económico y de la sociedad venezolana.

En 1976 se nacionaliza la industria petrolera y se inicia un programa de reforma popular y beneficios laborales. Contrariamente a lo esperado, a partir del año de 1979, la actividad económica interna entró en un prolongado período de estancamiento inducido fundamentalmente por una coyuntura internacional difícil, un excesivo peso de la deuda externa, erradas decisiones de política económica y una reducción de la renta petrolera. Así, al principio de la década de los 80 entró en un período de estanflación. El estancamiento económico y la aceleración de la inflación se conjugaron para empeorar la situación de los estratos más pobres de la población. Entre 1990-1996, la economía venezolana, estuvo signada por los ajustes económicos, como propuesta a los graves desequilibrios macroeconómicos, un déficit fiscal insostenible, una cuenta externa altamente deficitaria y un elevado peso de la deuda externa sobre las reservas internacionales.

En este período se sucedieron dos presidentes constitucionales y la destitución del primero de ellos dio origen a un tercer gobierno provisional. Asimismo, se dieron dos intentos fallidos de golpe de Estado por el actual presidente el ex-teniente coronel Hugo Chávez. Sin embargo, cabe señalar que Venezuela es uno de los países de América Latina que se ha caracterizado por su pluralismo y apego a la democracia⁴.

³ Ver el libro de Jurgen Schuldt, *Política Económica y Conflicto Social*, Lima: Universidad del Pacífico, 1980. También Henry Pease, *Un perfil del proceso político: a un año del segundo Belaundismo*, Lima: Desco, 1981.

⁴ Ver *¿Un nuevo rumbo para Venezuela?*, informe del Institute For European-Latin American Relations, Diciembre 1998.

2.2. Políticas de Ajuste y Reformas.

En 1990, en el Perú, se produce el ascenso al poder del Ingeniero Alberto Fujimori Fujimori, quien empezó a aplicar una política de ajuste económico⁵ que implicaba poner en marcha el modelo neoliberal⁶. Así se empezó con el desmantelamiento de la Industria y la desprotección legal en el ámbito laboral. Se sostiene que, en la medida que el Estado se haga a un lado, funcionará la economía; se «propone la universalización de las leyes económicas, la exigencia de la internacionalización de las economías para la modernización de las sociedades ...»⁷, y el libre juego de las leyes de la competencia mediante el restablecimiento de la responsabilidad individual.

Así, se implementó políticas de privatización de las empresas públicas con miles de trabajadores despedidos⁸, austeridad salarial, flexibilización de las relaciones laborales, empleo temporal, desregulación del mercado y de los derechos colectivos, y privatización de la seguridad social; políticas que afectaron gravemente a la mayoría del País, y, sobre todo, a los sectores más pobres. Además, se buscó reducir la intervención del Estado en la producción de normas protectoras de los derechos de los trabajadores.

Pero será a partir de 1992, después del golpe del 5 de abril⁹, que la política neoliberal se establece en el país a través de un Estado autoritario cuya

⁵ A pesar del compromiso y de una campaña, que se basó en el sentimiento popular, de no aplicar el programa económico neoliberal que proponía Mario Vargas Llosa como candidato.

⁶ Al respecto, ver el trabajo crítico de Hernán Darío Correa, Jorge Ivan Gonzáles y Raúl Mora Lomeli (editores), *Neoliberales y pobres*, Santafé de Bogotá: 1993. En otra línea Barry B. Levine (comp.) *El desafío neoliberal. el fin del tercermundismo en América Latina*, Santafé de Bogotá: Norma, 1992.

⁷ Oscar Ugarteche, *El falso dilema. América Latina en la economía global*, Lima: Fundación Friedrich Ebert-FES, 1997, pág. 20. Una evaluación particular del proceso de políticas de estabilización en Argentina, Ecuador, Costa Rica, Honduras, Perú y Venezuela; en *América Latina: Políticas macroeconómicas en los noventa*, Lima: Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Martín de Porres, julio 1998.

⁸ El economista Oscar Ugarteche señaló entonces que «La desesperación por vender todo a cualquier precio comienza a dar la impresión que, tras la privatización, hay intereses creados que están en el poder...». Revista *Actualidad Económica*, año XIV, N° 135, Julio 1992, pág. 10-11.

⁹ El 5 de Abril de 1992 el Presidente Fujimori rompió el orden constitucional y por presión de la OEA el mismo presidente, en reunión en las Bahamas, se comprometió a convocar a elecciones para un Congreso Constituyente Democrático (CCD) como medio para volver a

característica será la incapacidad de cumplir con su propia legalidad¹⁰. A partir de 1994, con la nueva Constitución¹¹, se formaliza el proyecto neoliberal del gobierno. Recordemos que toda Constitución «no es más que un compromiso entre las fuerzas sociales y grupos pluralistas que participan en su conformación»¹². La Constitución de 1993 no surge como un planteamiento nacional, nace a raíz del golpe del 5 de abril del mismo año, de una fuerte presión internacional que obligó al gobierno a plantear la necesidad de una nueva Constitución.

Es importante tener presente este origen en la medida que se entiende que lo que está en juego no es la voluntad de plasmar un proyecto nacional de consenso, sino un proyecto político determinado. De esta manera se establece una nueva relación entre capital y trabajo.

En lo que respecta a Venezuela, se puede afirmar que a partir del año de 1990 su economía ingresó en un período de crisis con una inflación acelerada, déficit fiscal y externo creciente. La tasa de crecimiento económico, sobre todo del sector no petrolero, bajo significativamente hasta índices negativos¹³.

la legalidad. Asimismo, se comprometió a someter el proyecto Constitucional que elaboraría el CCD a referéndum. En efecto, las elecciones para el CCD se realizaron en Noviembre de 1992.

- ¹⁰ Ver el análisis de Rolando Ames, «La crisis política y los problemas y posibilidades del Perú», en la separata especial Cuestión de Estado, IDS. Septiembre 1992. En un contexto parecido, Héctor Pedro Recalde analiza la política laboral en la Argentina: 1989-1995, política laboral, Buenos Aires: Graficur S.R.L., 2da edic. Marzo 1996. También José Martins Catherino desarrolla los cambios en el Brasil en su libro Neoliberalismo e Sequela (Ed. LTR, Sao Paulo, 1997).
- ¹¹ El 30 de Diciembre de 1993 se promulgó la nueva Constitución después de un dudoso referéndum. El 12 de Agosto de 1994 se aprobó la Constitución Política de Bolivia y su orientación es la misma que la peruana, puesto que afecta en esencia los derechos laborales que ella supuestamente consagra. Al respecto ver el libro de Isaac Sandoval Rodríguez, Derecho del Trabajo, Santa Cruz: Sirena, Abril 1998.
- ¹² Karl Loewenstein, Teoría de la Constitución, Barcelona: Ariel, 1976, pág. 199.
- ¹³ Recordemos que Venezuela presenta características especiales por tratarse de una economía cuyo ingreso nacional gira entorno del ingreso del petróleo, que emplea a una mínima parte de la fuerza de trabajo.

En 1996 el Gobierno adoptó otras medidas para estabilizar y reestructurar la economía, se implementó el programa económico de estabilización «Agenda Venezuela»: se devaluó el Bolívar, se liberó el comercio externo y el movimiento de capitales. Este ajuste estructural afectó sobre todo al sector no petrolero de la economía que emplea casi al 60% de la población.

En el transcurso de los primeros años de la década de los 90, Venezuela pasó por un período de gran inestabilidad económica¹⁴: A partir de 1993 el PBI inicia un período de estancamiento con tasas de inflación crecientes, esto fue acompañado por el déficit fiscal y un rápido aumento de la deuda pública interna. Frente a esa situación, en 1994, el Gobierno adoptó medidas intervencionistas con respecto a las tasas de interés, tipo de cambio, control de precios, etc.

A raíz de la nueva política económica, puesta en marcha desde febrero de 1989, y con la acelerada apertura al mercado internacional, se han modificado las reglas de juego y han salido a la luz los serios problemas de competitividad que padecen la mayoría de las empresas venezolanas. La respuesta de éstas ante la nueva situación ha sido reducir los costos de mano de obra.

3. REFORMA DE LA CONTRATACIÓN LABORAL.

3.1. FLEXIBILIDAD Y SIGNIFICADO DEL CONTRATO DE TRABAJO.

La historia del Derecho Laboral, tanto en el plano internacional como en el nacional, estuvo marcada por la constante intervención estatal o juridificación para regular las relaciones laborales y así «cubrir con su manto protector aquellos sectores del mundo del trabajo que tenían o se suponía que tenían una excepcional necesidad de ello»¹⁵. Sin embargo, en la última década, se vive un proceso profundo de transformación como consecuencia del carácter tecnológico de la producción, la composición de la fuerza de

¹⁴ José Marcio Camargo y Philippe Egger, *Ajuste Macroeconómico y Mercado de Trabajo en Venezuela*, Documento No. 56, OIT, Lima.

¹⁵ Juan Carlos Álvarez C. y Francisco Trujillo V., «Algunas reflexiones sobre el contenido asistencial de los convenios colectivos tras la Reforma producida por la Ley 11/1994», en Jesús Cruz Villalón (Coord.), *Los protagonistas de las relaciones laborales tras la reforma del mercado de trabajo*, Madrid: Consejo Económico y Social, 1995, pág. 265.

trabajo, los cambios políticos y normativos en general. Por ello es que se dice que el Derecho Laboral, por movilidad institucional y normativa, debe adaptarse al nuevo contexto económico y social a través de la flexibilización o desregulación de sus normas como respuesta jurídica.

Sobre esto, como ya es conocido, es unánime en la doctrina laboral la aceptación de los cambios, dándose paso a la llamada «cultura de la flexibilidad» que parece marcar una nueva fase del Derecho Laboral¹⁶. Se señala que la flexibilidad laboral, tanto externa como interna, no es otra cosa que la revisión de las normas tendientes a una drástica reducción de los niveles de protección para conseguir que las condiciones de trabajo se fijen a través de normas autónomas o heterónomas. Sin embargo, esta flexibilidad -en algunos países- devino en un proceso de desregulación que busca eliminar por completo las normas protectoras y suprimir la regulación heterónoma sobre el mercado de trabajo.

Es decir, «La desregulación o desreglamentación, supone una drástica reducción de niveles de protección legal, e incluso colectiva, con supresión de normas, para conseguir que las condiciones de trabajo se fijen con el libre acuerdo de las partes, retornando al juego del mercado de trabajo. En el fondo, lo que late en la desregulación es un deseo de volver a los orígenes, de retorno a los viejos dogmas de la doctrina liberal pura; (...) la desregulación supone poner en duda los principios mismos del Derecho del Trabajo. La desregulación requiere en alguna medida, y de forma paradójica la intervención estatal, a través de las leyes que se limiten a asegurar el libre juego de la autonomía individual...»¹⁷.

En tal sentido, en tanto que flexibilidad no es sinónimo de desregulación, en general existen dos modelos: flexibles regulados y los modelos flexibles desregulados. En aquél la regulación legal es fundamental y se adapta a criterios orientados a la flexibilización pero equilibrada buscando compensaciones entre las partes de la relación laboral a través de convenios colectivos o pactos sociales, lo que supone el rol gravitante de los trabajadores y

¹⁶ Sobre el concepto de flexibilización, Ver el interesante estudio dirigido por Robert Boyer «La Flexibilidad del Trabajo en Europa», Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España, 1986.

¹⁷ Ángel Blasco Pellicer, La individualización de las relaciones laborales, Madrid: Consejo Económico y Social, 1995, pág. 31 y 32.

empleadores con el Estado que reconoce y fomenta dicha participación¹⁸. En América Latina se puede ubicar a Venezuela en el primer modelo de flexibilización regulada. En el segundo modelo, se desregula eliminando las normas protectoras, creando desequilibrio entre las partes, como ocurre con la reforma laboral en la mayoría de los países latinoamericanos, especialmente en el Perú¹⁹.

Ahora bien, hablar de flexibilidad de los derechos laborales es referirse a la Institución Central del Derecho del Trabajo: el contrato de trabajo, de donde provienen todos los derechos de los trabajadores. Por ello, el epicentro de la reforma laboral en todos los países fue el contrato de trabajo. Obviamente, también se dieron normas en materia de jornada laboral, facultades del empleador, participación del trabajador en la empresa, sobre derechos colectivos, etc. El contrato de trabajo tiene vocación de permanencia, reflejada en el principio de continuidad, una de las bases dogmáticas del Derecho del Trabajo, cuya máxima plasmación es la denominada estabilidad laboral. En efecto, el contrato de trabajo en general - o típico - tiene en la permanencia uno de sus elementos fundamentales, y excepcionalmente puede carecer de dicho elemento, en tal caso será atípico. Como es obvio, puede haber diversos contratos atípicos, según cuál sea su causa, es decir, según la razón por la cual el contrato no es permanente. En lo que se refiere a la duración, nos encontramos ante una gama de posibilidades de contratos precarios, y la principal restricción a esos contratos consiste en autorizarlos sólo cuando lo exige la naturaleza accidental o temporal de la obra a ejecutar o del servicio a prestar.

¹⁸ El ejemplo emblemático es el caso español. Para quien esté interesado en ese modelo de reforma laboral es cita obligada el texto de Francisco Alemán Páez «La legislación laboral durante la etapa del gobierno socialista (1982-1996)», en la Revista *Fomento Social*, N° 51, 1996, pág. 237-264. Como también de José Rodríguez De La Borbolla, *De la rigidez al equilibrio flexible*, Madrid: Consejo Económico y Social, 1994. Igualmente el artículo de Philippe Auvergonn y José Luis Gil «La Réforme du Droit du Travail en Espagne», *Droit Social*, N° 2, février 1995, pág. 199-208.

¹⁹ Oscar Ermida Uriarte precisa que «la legislación latinoamericana se ha visto afectada por una tensión entre la conservación de un perfil tradicional - protector del trabajador y de fuente preponderantemente heterónoma- y su claudicación ante las demandas de operadores económicos que reclaman la eliminación de aquellas normas...». Además, señala que los ejemplos más típicos de reformas desreguladoras son «el plan laboral chileno de 1978, la ley panameña de 1986, la colombiana de 1990, la ecuatoriana de 1991 y el proceso de reforma iniciado en el Perú con los decretos legislativos de 1991...» (Revista del Instituto de Defensa Legal *IDEELE*, N° 110, Agosto 1998, págs. 55-59). Sobre la flexibilidad laboral en el Perú ver

3.2. TIPOS DE CONTRATACIÓN POR TIEMPO DETERMINADO.

Como decíamos en líneas arriba, en el Perú, en Noviembre de 1991, se estableció el marco jurídico de los contratos de trabajo a través del Decreto Legislativo 728 «Ley de fomento al empleo», con el que se inicia propiamente la reforma laboral. Con este dispositivo se introducen, como norma, los contratos temporales ampliando su ámbito (con determinación del plazo), que antes constituían la excepción que confirmaba la regla. El D.Leg. 728 sostiene que «la normatividad vigente aún mantiene en marco formal rígido e ineficiente, que representa un verdadero obstáculo para las mayorías nacionales que carecen de empleo». Es decir, se parte de considerar que el problema de la escasez de empleo depende de la rigidez del contrato de trabajo.

También se sostendrá, a lo largo de la reforma, que flexibilizando las normas de contratación se logrará mayor empleo²⁰. Para ello, se faculta al empleador a usar contratos de trabajo sujetos a modalidad y de formación-promoción. Y, lo más grave, se permite la intermediación laboral incondicional e irrestricta. Legalmente se normó la intermediación dizque para labores de tipo complementario, temporal y/o especializado, pero en la práctica se viene utilizando esta ley para todo trabajo reenumerado en empresas privadas, eventual o permanente, a través de empresas («services») y cooperativas de trabajo para «colocar» trabajadores que laboran real y efectivamente para otras empresas denominadas usuarias. Esto trastocó la necesaria flexibilidad del mercado y del contrato de trabajo²¹.

los interesantes artículos de Raúl Saco Barrios, «Flexibilidad Laboral, Derecho del Trabajo y Administración de Personal», en la Revista *Análisis Laboral*, Vol. XXII, N° 247, Enero 1998, Págs. 24-33; y María Luz Vega, «La flexibilidad en el Perú», en la Revista *Asesoría Laboral*, mayo 1997, págs. 10-17; y Miguel Canessa Montejó, «La Flexibilidad Laboral en el Perú 9 años después», en la Revista *Asesoría Laboral*, Abril 1999, págs 5-18.

²⁰ Ver el trabajo de Francisco Verdura V., *Mercado de trabajo, reforma laboral y creación de empleo: Perú 1990-1995*, Lima: IEP, 1997 (Documento N° 87, serie economía, 30); y de Cecilia Garavito, doc., cit.

²¹ La intermediación desnaturaliza el contrato de trabajo en tanto que en toda relación laboral existen tres elementos fundamentales: la prestación personal de servicios por parte del trabajador, el vínculo jurídico de subordinación del trabajador al empleador, y la contraprestación del empleador al trabajador.

Estos elementos básicos de todo contrato de trabajo permiten la relación vinculante entre el trabajador y empleador. Entonces cuando, se produce una «intromisión», «injerencia externa» o «intermediación», se desnaturaliza el contrato de trabajo con elementos propios del contrato civil.

De esta forma, en el Perú se conoce varias figuras de contratos temporales sujetos a modalidad, como veremos a continuación. El artículo 53 del D.S. 003-97-TR (Texto Unico Ordenado del D.Leg. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral) establece las clases de contratos sujetos a modalidad:

CONTRATOS DE NATURALEZA TEMPORAL.

- **Contrato por inicio o incremento de actividad.**

Aplicable tanto al inicio de la actividad productiva como a la posterior instalación o incremento de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa. Su duración máxima es de 3 años (art. 57).

- **Contrato por necesidades del mercado.**

Se celebra con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción, originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Este puede ser renovado sucesivamente. Su duración máxima es de 5 años en conjunto (art. 58).

- **Contrato por reconversión empresarial.**

Celebrado en virtud de la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, y en general toda variación de carácter tecnológico en la maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos. Su duración máxima es de dos años (art 59).

CONTRATOS DE NATURALEZA ACCIDENTAL.

- **Contrato ocasional**

Celebrado para atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual del centro de trabajo. Su duración máxima es de seis meses al año (art. 60).

- **Contrato de suplencia.**

Se celebra con el objeto de sustituir a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente. Su duración será la que resulte necesaria según las circunstancias (art. 61).

- **Contrato de emergencia.**

Contrato de emergencia el que se celebra para cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor. Su duración será la de la emergencia y en ningún caso exceder un año (art. 62).

CONTRATOS PARA OBRA O SERVICIO.

- **Contrato para obra determinada o servicio específico.**

Con objeto previamente establecido y de duración determinada que resulte necesaria. En este tipo de contrato podrán celebrarse las renovaciones indispensables para la conclusión o determinación de la obra o servicio de la contratación (art. 63).

- **Contrato intermitente.**

Para cubrir las necesidades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas. Pueden celebrarse con el mismo trabajador, quien tendrá derecho de preferencia en la contratación, pudiendo consignarse en el contrato primigenio tal derecho, el que operará en forma automática, sin necesidad de requerirse de nueva celebración de contrato o renovación (art. 64).

- **Contrato de temporada.**

Tiene por objeto atender necesidades propias del giro de la empresa o establecimiento que se cumple sólo en determinadas épocas del año y que están sujetas a repetirse en períodos equivalentes en cada ciclo en función a la naturaleza de la actividad productiva. Igualmente se asimila al régimen legal del contrato de temporada a las actividades feriales (arts. 67 y 71).

En el caso de Venezuela, con la promulgación de la Ley Orgánica de Trabajo (LOT) del 20 de Diciembre de 1990, se inició la reforma laboral como una forma de ahorrar en el factor trabajo recurriendo a formas flexibles de contratación. Sus modalidades no son muchas, pero sus consecuencias se engloban dentro del fenómeno de precarización²².

La Ley Orgánica del Trabajo aumentó las formas de contratación denominadas «atípicas»²³. Además eliminó las barreras que restaban facultad a los empleadores para fijar el monto de las remuneraciones. En los contratos de tiempo parcial se considera una nueva figura flexibilizadora: el concepto de salario hora²⁴. Cabe señalar también la modificación del Régimen de Prestaciones Sociales, aunque la LOT dejó abierta la posibilidad de modificar dicho régimen que hasta hoy se ha impedido por la presión de los trabajadores.

La Ley Orgánica del Trabajo establece que el contrato de trabajo se considerará indeterminado²⁵ «cuando no aparezca expresada la voluntad de las partes en forma inequívoca...» (Art.73). Sin embargo, al igual que las otras legislaciones de América Latina establecen tipos de contratos de duración determinada: el Art.72 de la LOT reconoce el contrato de trabajo por tiempo determinado o para una obra determinada, y limita los casos en el que podrán celebrarse por tiempo determinado según el Art.77, y éstos pueden ser:

Cuando lo exija la naturaleza de los servicios.

Cuando tenga por objeto sustituir provisional y lícitamente un trabajador.

Los suscritos por venezolanos para laborar fuera de su país Art.278.

Pero, esta es la diferencia con otras reformas, en caso de dos o más prórrogas se considerará por tiempo indeterminado (Art.274 LOT), y si en el mes siguiente a la terminación de un contrato de trabajo para una obra determinada, las partes celebran un nuevo contrato para la ejecución de otra obra, se entenderá que han querido obligarse desde el inicio de la relación, por tiempo indeterminado, salvo en la industria de la construcción (Art.75 LOT).

²² Según Arturo Bronstein en su trabajo «La Flexibilidad del Contrato de Trabajo: Perfiles de un debate», en I Congreso Venezolano de Relaciones de Trabajo, Instituto de Estudios Jurídicos, Edo Lara, 1988.

²³ En la legislación anterior (Ley del Trabajo) sólo se contemplaba los contratos por obra determinada y contrato por tiempo determinado (Art.28 LT).

²⁴ Art.140 de la Ley Orgánica del Trabajo.

²⁵ Al igual que en el Perú se parte de la existencia de la presunción del contrato indefinido.

Por otro lado, es importante destacar la flexibilidad que se pretende con el Art.525 LOT.²⁶ en tanto exista la posibilidad que se le otorga al empleador para su aplicación. Es decir, con el artículo mencionado se busca adaptarse a las nuevas circunstancias la maleabilidad del trabajador para ubicarlos en diversos sitios de trabajo y la adaptación del proceso productivo en sintonía con las exigencias del mercado. Esa flexibilización laboral se manifiesta también en materia de negociación colectiva que rompe con la intangibilidad de los convenios colectivos y permite la introducción de cambios en las condiciones de trabajo cuando se cumplen ciertos requisitos (Art.512 y siguientes de la LOT).

De esta manera Venezuela logró la flexibilización del contrato de trabajo con las siguientes características:

- Se otorga carácter genérico al contrato por tiempo indeterminado (Art.73), específicamente:
 - a) Al terminar el objetivo del contrato a tiempo determinado en los casos específicos que refiere el Art.77 de dicha Ley
 - b) Al facilitar la conservación de este contrato por tiempo indefinido en los supuestos del Art.74
 - c) Al limitar las causas de terminación de relación laboral, taxativamente, a las causas señaladas por el legislador en el Art.102
 - d) Al regular detallada y pormenorizadamente la sustitución de patronos con el fin de evitar que la misma afecte al trabajador (Art.88 al 92)
 - e) Al prolongar el contrato de trabajo en todos aquellos casos que el legislador califica como de suspensión de la relación de trabajo, evitando con ello que se le tenga como interrumpida (Arts.93 al 97).
- Se trata de mantener la relación de trabajo más allá del fraude, la variación, la infracción, la arbitrariedad, la interrupción y la sustitución de patrono.
- Se dispone un conjunto de preceptos que garantizan con «estabilidad absoluta» a un grupo significativo de trabajadores:

²⁶ El Art.525 de la LOT establece: «Cuando el patrono, en razón de circunstancias económicas que pongan en peligro la actividad o la existencia misma de la empresa, decida proponer a los trabajadores aceptar determinadas modificaciones en las condiciones de trabajo....».

- a) Los adherentes de un sindicato (art.450, LOT).
- b) Los integrantes de la Junta Directiva del Sindicato (art.451, LOT).
- c) Los que concurren al proceso electoral sindical (art.452, LOT).
- d) Cuando se discuten las condiciones colectivas del trabajo (art.458, LOT).
- e) En los casos de conflicto colectivo de trabajo (art.506, LOT).
- f) En las situaciones de convenciones para normar condiciones de trabajo en una rama de industria determinada (arts. 520, 526 y 533 de la LOT).
- g) Para los directivos laborales de los institutos oficiales (art.617, LOT).
- h) Para la mujer trabajadora en estado de gravidez (art.384, LOT).

- Se garantiza la estabilidad relativa en los tres casos que plantea la ley:

- a) Cuando el patrono no participa al Juez de estabilidad laboral la causa del despido.
- b) Cuando habiendo participado el patrono al Juez de estabilidad laboral, el despido respectivo, el trabajador acude ante dicho Juez y solicita que se califique la causa de ese despido, y
- c) Cuando el trabajador deja transcurrir el lapso de cinco días hábiles sin solicitar la calificación del despido, caso en el cual pierde el derecho al reenganche, pero no a la indemnización doble y demás derechos que puedan corresponderle en su condición de laborante.

Se puede concluir que la tendencia general respecto a la flexibilización del contrato de trabajo y de las relaciones laborales en Venezuela no ha sido tan fuerte como en la mayor parte de los países de América Latina. Incluso, muchos consideramos que la nueva LOT «refuerza el esquema garantista tradicional del derecho de trabajo latinoamericano»²⁷. Esto se debe, en parte, a la participación de los trabajadores: en Venezuela ha sido una constante la participación de los trabajadores y de empleadores en la formación de la política estatal²⁸: desde 1945 las organizaciones sindicales fueron convocadas para integrar el Consejo de Economía Laboral, a partir de 1958 se creó

²⁷ Oscar Álvarez «Flexibilización y rigidez en la Ley Orgánica del Trabajo», en Derecho del Trabajo, Instituto de Estudios Jurídicos, Edo. Lara, 1992.

²⁸ Relaciones de trabajo en Venezuela, Informe de una Misión de la OIT, Ginebra, 1995, pág.63 y 64.

un sistema de relaciones laborales basado fundamentalmente en la negociación colectiva y consulta tripartita en lo relacionado con la política económica y social; en 1966 se creó por Ley el Sistema de Participación de los Trabajadores; en el lapso de 1974-1979 se puso en práctica un mecanismo de concertación social al más alto nivel conocido como la Comisión de Alto Nivel para considerar problemas laborales, sociales y económicos; y en 1989 se suscribió un Acuerdo Nacional para la concertación y se aprobó el Reglamento de Sistema Nacional de Concertación²⁹.

4. EFECTOS ECONÓMICOS.

4.1. CREACIÓN DE EMPLEO.

Uno de los objetivos de la reforma del contrato de trabajo fue elevar el empleo a través del contrato temporal o determinado. En el Perú, entre 1989 y 1997, el empleo asalariado privado creció significativamente: de 893,548 en 1989 se pasa a 1339,228 en 1997 (en valores absolutos). Este crecimiento del número de asalariados en el sector privado fue parcialmente contrarrestado por la reducción del empleo en el sector público. El asalarimiento privado aumentó de 966 mil a 1,210 mil trabajadores, mientras en el sector público los ocupados descendieron de 210 mil a 195, y tienen cada vez menor significación en la ocupación. En 1990, los trabajadores públicos eran el 18% de los asalariados y en 1996 solamente el 14%. Antes de 1990 las proporciones eran mayores: 30% en 1984 y cerca al 40% en la primera mitad de los setenta.

El cambio sustancial es en cuanto a la modalidad de contratos. Los contratos temporales han sido los que más crecieron: de 42,464 en 1989 pasaron a 214,076 en 1997. Estos contratos introducidos por el Decreto Legislativo 728 y sus modificaciones han permitido la creación aproximadamente de 171,000 empleos.

Entre los contratos temporales, es la primera modalidad (por inicio o lanzamiento de una nueva actividad, por necesidades de mercado, por conversión empresarial) la que representó el 90% de los contratos de 1996 y cerca

²⁹ Venezuela «es uno de los países de América Latina en que la sindicalización ha hecho más progresos en el ámbito profesional y público (...). y con cambios en su filiación que tendrán, sin duda, repercusiones en las formas organizativas, capacidad de acción y coherencia programática del sindicalismo» (Ver Relaciones de Trabajo en Venezuela, doc., cit.)

al 80% de 1997³⁰. La razón está en las menores exigencias para demostrar que la contratación de personal se debe a una nueva actividad o al incremento de las existentes (art.57 del D.S.003-97-TR), a diferencia de la modalidad de necesidades de mercado que si bien tiene tope de cinco años, es bastante más precisa respecto a la sustentación de su pertinencia. Por lo demás, un mismo trabajador puede rotar entre las modalidades de contratación hasta acumular cinco años (art.74).

Creemos que ello se debe a que esa modalidad de trabajo supuestamente es menos costosa. Pero de hecho existen otras razones: Saavedra señala que «probablemente, los empresarios aún no tienen confianza en la estabilidad de largo plazo de esta nueva legislación laboral»³¹. La razón, consideramos, es más integral: tiene que ver con los derechos colectivos. Pero lo más significativo a observar es el crecimiento desde 1989 de los trabajadores sin contratos como el grupo más importante que crece por el lado de las empresas pequeñas y familiares, especialmente informales, que actúan al margen de la legislación laboral. Así tenemos que en 1997 había duplicado el número que tenía en 1989. Sin embargo, cabe señalar, la dificultad de medir este grupo, puesto que legalmente pueden estar considerados como trabajadores permanentes (los que antes tenían estabilidad laboral en tanto que no era obligatorio el contrato escrito por razones dogmáticas del derecho laboral). Por otro lado, no existe información al respecto.

En cuanto al tipo de empresa, el aumento significativo de los contratos temporales se dio en las empresas de mayor tamaño (empresas modernas): de 20.4 en 1989 se pasa a 43.0 en 1996 después de la reforma de la contratación laboral. Es decir, el aumento es de más del 100% en cuanto a la utilización del contrato temporal en oposición al contrato indefinido que baja de 57.6 en 1989 a 31.3 en 1997. En cuanto a la micro empresa, es sorprendente el resultado: los contratos indefinidos no varían totalmente (de 13.0 en 1989 pasa a 13.4 en 1997) y los trabajadores con contrato temporal pasan de 9.0 en 1989 a 12.3 en 1996. Sin embargo, en este sector se dio un aumento significativo del empleo como señalamos, lo que explica que dicho aumento en las micro empresas está en función del uso de trabajadores sin contratos.

³⁰ Ver Jorge Bernedo Alvarado, "Reforma Laboral, Empleo y Salarios en el Perú", Flexibilización en el Margen: La Reforma del Contrato de Trabajo, V. E. Tokman y D. Martínez, OIT, 1999.

³¹ Juan Chacaltana en documento preparado para la Oficina Internacional del Trabajo, Lima, Agosto 1998, pág. 32.

En Venezuela, en el período de 1990-1996, se generaron alrededor de un millón y medio de puestos de trabajo, con un crecimiento promedio de la ocupación de 3,56%. Pero, este crecimiento estuvo acompañado de una fuerte informalización, de manera que el 71% de la adición neta de puestos de trabajo correspondió a este tipo de actividades y al final del período los trabajadores informales constituyen el 45,8% del empleo, luego de haber crecido en promedio al 6,02% interanual.

El empleo formal creció hasta 1993, disminuyendo su volumen en los años posteriores. Como resultado, el peso del sector informal en la ocupación total pasó de 39% a 45%. En los seis primeros años de la década de los noventa ocurrió un incremento neto de un millón y medio de nuevos puestos de trabajo, el 71% de los cuales correspondieron a actividades de carácter informal.

El empleo público se mantiene casi estable con 18% de la PEA en 1990 y 15% en 1996. El empleo público aumenta ligeramente entre 1990 y 1991, cae entre 1992 y 1994, aumenta fuertemente en 1995 con 166,000 empleos y baja de nuevo en 1996. Entre 1990 y 1996 el aumento es de apenas 6%.

4.2. SEGMENTACIÓN DEL EMPLEO.

Un mercado de trabajo se puede definir como segmentado «cuando un trabajador con la misma productividad es pagado distinto entre distintas ocupaciones»³². Con la reforma del contrato de trabajo se tiene en el Perú tres tipos de contratación: indeterminados, determinados y contratos especiales. Según el Cuadro N° 3 los contratos temporales introducidos por el Decreto Ley 728, crecieron significativamente permitiendo la creación aproximadamente de 171,000 empleos.

Por otro lado, se presenta los trabajadores sin contratos que forman el grueso sector de los informales. Este fenómeno se puede considerar como consecuencia de la reforma laboral, en tanto que una primera fuente de segmentación es que el sector formal está regido por leyes y excepcionalmente existen sindicatos que garantizan de alguna manera derechos laborales mínimos. En cambio el sector informal permite al empleador no sólo no

³² Enfoques alternativos sobre el Mercado de Trabajo, Documento de Trabajo, OIT-PREALE, Santiago de Chile, 1985, pág. 31.

cumplir con las normas laborales mínimas sino básicamente la reducción de los costos salariales. Suponemos, que por ello, el aumento de trabajadores sin contrato es del 29.9% en 1989 al 41.1% en 1997 contribuyendo con el 62.5% del aumento del empleo; bajando del año 1989 (70.1) al 58.9 en 1997.

El aumento de los trabajadores sin contratos se dio casi exclusivamente en las microempresas que pasaron del 16.6% del total de asalariados en 1989 al 29.7% en 1997. Esto tiene que ver con el tipo de desarrollo económico del país, con el aumento del sector informal y de microempresas de subsistencia.

Podemos afirmar que la economía peruana sí ha sido suficientemente flexible como para generar puestos de trabajo a un ritmo cercano a la rápida expansión de la oferta laboral. Sin embargo, es la calidad de los empleos generados lo relevante. Los empleos son sumamente desiguales y heterogéneos, habiéndose creado empleo tanto en el sector formal como informal, y en distintos tipos de ocupaciones. El crecimiento del sector informal es uno de los rasgos del proceso de ajuste del mercado laboral: en cualquier alternativa de medición, la participación del sector informal es muy grande, ocupando aproximadamente la mitad de la fuerza de trabajo. Si bien ha sido un hecho positivo que el sector privado haya sido capaz de generar los suficientes puestos de trabajo como para compensar la caída en el empleo público provocada por la reforma, muchos de estos empleos se han creado en ocupaciones y sectores de bajos ingresos. Existe un problema de calidad de los empleos generados.

En Venezuela el empleo informal aumentó en un 7.5% en el período de investigación, (pero en casi 13 por ciento entre 1990 y 1993, una fuerte caída en 1994, por debajo del nivel de 1990, y una ligera recuperación en 1995 y 1996). El nivel absoluto alcanzado en 1996 es casi igual al de 1991: 4 millones de personas. La variable clave de este ajuste se halla en el empleo formal privado que aumenta en 22 por ciento entre 1990 y 1993, cae medio millón entre 1993 y 1994 y se recupera paulatinamente hasta 1996. EL empleo público se mantiene casi estable con 18% de la PEA en 1990 y 15% en 1996. Pero aumenta ligeramente entre 1990 y 1991, cae entre 1992 y 1994, aumenta fuertemente en 1995 con 166,000 empleos y baja de nuevo en 1996. Entre 1990 y 1996 el aumento es de apenas 6 por ciento.

En contraste con lo expuesto en el párrafo previo, el empleo informal aumentó en 46% entre 1990 y 1996, un poco menos en el componente

microempresas y un poco más en el componente de trabajadores independientes. Aproximadamente 80% del aumento neto del empleo total en el período 1990-1996 se origina en el sector informal. La tasa de crecimiento anual promedio es de 6.5% destacando por encima del crecimiento del empleo total. La proporción del empleo informal pasa de 35.5 por ciento en 1990 a 41.60% en 1996. Su progresión es particularmente fuerte a partir de 1994. En 1996, se encuentra 1.1 millón de trabajadores en microempresas y 2.5 millones en una actividad por cuenta propia. El crecimiento del empleo por cuenta propia es mucho más rápido que en las microempresas. En el período 1990-1993, el empleo por cuenta propia había aumentado en 15% mientras que en las microempresas se registra un descenso del empleo. Ambas categorías registran un fuerte aumento en 1994. En 1996 el empleo de microempresas decrece ligeramente mientras que el empleo por cuenta propia sigue creciendo fuertemente.

Los efectos del programa de ajuste macroeconómico de 1996 sobre el desempeño del mercado de trabajo no parecen haber sido muy importantes (excepto en los salarios). A pesar de que la tasa de desempleo manifiesto ha continuado aumentando en 1996, en el segundo semestre de este año ésta se situaba en 12,4% de la fuerza laboral, un aumento de 28 por ciento respecto a 1995, similar al ocurrido entre 1994 y 1995. De la misma forma, el porcentaje de trabajadores en el sector informal de la economía bajó 0,9 puntos porcentuales en 1996, lo que sigue a la ligera baja de 1995, después del marcado aumento en 1994. No obstante, ya era un 35 por ciento en 1990. En este sentido el problema del empleo en Venezuela parece ser más de origen estructural y de inestabilidad económica en general que derivado de problemas coyunturales o normativos o del programa de estabilización.

Sin embargo, no tenemos aún datos precisos para determinar hasta qué punto se está recurriendo a otras formas de contratación, por ello valga mencionar la investigación de Marisela Monteliu, quien afirma que «(...) en la industria de la confección, tradicionalmente se emplea un trabajador a domicilio por cada cinco trabajadores fijos; así mismo la industria del plástico se ha caracterizado por una desintegración vertical que opera dentro de complejas redes de subcontratación que favorecen el ahorro en mano de obra»³³.

³³ Marisela Monteliu, «La subcontratación como estrategia de flexibilización en la industria de productos plásticos en Venezuela», en *La Flexibilización Laboral en Venezuela*, ILDIS, Nueva Sociedad, 1991.

4.3. DISTRIBUCIÓN SALARIAL.

En el Perú, si desde el punto de vista del empleo las condiciones del mercado de trabajo son poco alentadoras, en lo que se refiere a ingresos reales, la situación es todavía más difícil. Entre 1991 y 1994 los salarios reales tuvieron una expansión que puede considerarse resultado de la menor inflación. Sin embargo, desde 1994 muestran un estancamiento a la vez que una acentuación de las desigualdades de la distribución salarial, pero en esta ocasión a partir de un período de reducción de la inflación y de crecimiento productivo.

En cuanto a la brecha de salarios entre empleados privados estables y eventuales, ésta, además de ser muy elevada, sufre un cambio esencial, en el sentido de su ampliación. De ser del orden del 54% en 1990 se eleva de 1991 en adelante para fluctuar entre 80% y 100%. Es decir, que un trabajador eventual puede costar hasta la mitad de uno estable en términos de remuneraciones promedio. Desde luego, el fuerte de estas diferencias se da entre empresas de diferente composición técnica (estables de empresas altamente capitalizados versus eventuales de empresas pequeñas).

Estas prácticas permiten manejar el volumen de la masa salarial de acuerdo a los volúmenes de producción que tienen salida en el mercado. Los ahorros por esta vía no son solamente a través de la racionalización de un personal que se convierte en improductivo al permanecer subutilizado, sino además porque permite ahorrar en prestaciones sociales, ya que los trabajadores eventuales no tienen acceso al salario indirecto. «Con ello la empresa resulta doblemente beneficiada: logra la producción requerida en el momento -lo que genera grandes ganancias- con un personal que le causa costos reducidos»³⁴.

La flexibilización de la normatividad laboral, que ha tenido y está teniendo lugar, facilita las formas de contratación antiguamente «atípicas», además elimina barreras que restaban potestad a los empleadores para manipular el monto de las remuneraciones.

En el caso venezolano esta tendencia no ha sido tan fuerte como en la mayor parte de los países de América Latina, y en algunos sentidos, la

³⁴ OIT-CTM/CSES-CESCP: Modernización productiva y participación sindical. Material de estudio. Mimeo, México, 1990, pág. 53.

nueva Ley del Trabajo hasta «refuerza el esquema garantista tradicional del Derecho del Trabajo Latinoamericano». Sin embargo, han sido introducidos varios aspectos de carácter flexibilizador en materia de remuneraciones. Se incluyen dos nuevos artículos de gran trascendencia en la LOT:

«Se introduce por primera vez el concepto de salario hora, que facilita el cálculo del salario en los contratos de tiempo parcial (art. 140). Esta disposición es complementada por otra que establece que cuando la relación de trabajo se haya convenido a tiempo parcial o por una jornada menor a la permitida legalmente, el salario que corresponde al trabajador se considera satisfecho cuando se de cumplimiento a la alícuota respectiva, salvo acuerdo entre las partes, más favorables al trabajador.»

En la misma orientación se condicionó la negociación colectiva a las exigencias de la economía, se introdujo en la Ley Orgánica del Trabajo una norma que permite al empleador, cuando las circunstancias económicas pongan en peligro la actividad o la existencia misma de la empresa, proponer a los trabajadores aceptar determinadas modificaciones en las condiciones de trabajo, para lo cual deberá presentar un pliego de peticiones ante el inspector del trabajo quien deberá abrir un procedimiento conciliatorio de negociación (art.525). Todo ello significa una ruptura del concepto de intangibilidad de la convención colectiva, ya que supone que durante la vigencia de la misma se abra un nuevo proceso de la negociación que podría dar lugar a todas las incidencias y alternativas que le son propias.

Pero la mayor novedad de Venezuela en materia laboral resulta ser las nuevas formas de remuneración, las cuales pretenden adecuarse a las características de las nuevas tendencias organizativas y a la situación actual del mercado. En esta perspectiva han surgido varias formas: la individualización de los salarios nos parece la más relevante.

Constituye el establecimiento de formas de pago que, no estando sujetas a la ocupación de un puesto de trabajo de una función en particular, se asignan primordialmente en consideración de los requisitos que cumplen los individuos que los desempeñan (nivel de calificación, iniciativa, responsabilidad, etc.). Incluso, como señala Marta Vieira en el contexto Europeo³⁵, existe la posibilidad que la remuneración sea más valorada con un adicional

³⁵ María Lucía Tostes Vieira, «Las Nuevas Tecnologías, el nivel de empleo y la cualificación profesional en España: El caso de la Industria Andalus en los años ochenta, Tesis de Doctor, Sevilla, Capítulo II, pág. 23.

de salario-confiabilidad. Por lo general, la evaluación individual tiene como base la consideración de las tareas a realizar, el grado de iniciativa o responsabilidad que requieren y la importancia de ellas dentro de la finalidad de la empresa³⁶.

Su particularidad reside en que, primero, implica una evaluación pormenorizada de todos los aspectos que involucra la actividad individual, segundo abarca a los obreros y trabajadores del nivel más bajo en la escala y tercero, se está extendiendo con rapidez en todos los sectores de la economía, y se están aplicando en dos planos diferentes en la formación del salario y en el alza de los salarios. El primer caso se refiere a la estipulación del salario en forma particularizada desde el momento de la contratación; pero esto encuentra un freno en las normas establecidas en la contratación colectiva. El segundo caso se refiere a las formas de establecer los aumentos salariales y constituye la práctica más extendida.

Con estas formas de pago se pretende cumplir varios objetivos: en primer lugar, reducir los costos salariales al eliminar o restarle peso a la antigüedad adquirida; en segundo lugar, gestionar mejor dichos costos a través del reconocimiento a los más capaces, motivándolos, a fin de atraer y retener la mano de obra más adecuada a los intereses de la empresa, al tiempo que se desestimula a los menos productivos o menos «apreciados». En tercer lugar, permite desvincular el pago de la pertenencia a un puesto de trabajo específico, favoreciendo la polivalencia, la rotación y la asignación de actividades variadas.

5. CONCLUSIONES.

- A nuestro juicio, parece evidente que el modelo de flexibilización que implementó el Perú, inspirada en la flexibilización desregulada, ha repercutido negativamente en el mercado de trabajo. En efecto, como hemos indicado en el capítulo cuarto la calidad del empleo, los bajos salarios y los costos laborales elevados constituyen los problemas principales como efecto de la reforma de la contratación laboral.
- Sin embargo, el modelo seguido por Venezuela (flexibilización regulada) tampoco ha favorecido el crecimiento del empleo. Es verdad que las

³⁶ Ver Laurent Schawb: «L'individualisation des salaires» en Cahiers Français, N° 231, Mayo-Junio, 1987. La Documentation Française, París.

modificaciones a la contratación laboral a través de LOT no han sido profundas como el caso peruano, pero han estimulado el proceso de informalización con trabajadores carentes de derechos laborales mínimos. Lo cierto es que la cuestión del empleo en cuanto a cantidad y calidad es un problema agudo y difícil en una sociedad basada exclusivamente en la rentabilidad del capital, y no depende de modificaciones legales. Se trata de no constreñirse a los cambios normativos sino de una intencionalidad real de la sociedad y el gobierno, que comprometa y organice la inversión pública y privada y se integre en lineamientos y programas de mayor amplitud.

- En el Perú las modificaciones radicales del contrato de trabajo, a partir del D.Leg. 728 han brindado la posibilidad de contratación temporal. Pero, curiosamente lo que ha crecido más es el sector informal; es decir la reforma laboral no ha logrado ni formalizar ni crear empleo. Por otra parte en Venezuela, la reforma de contrato de trabajo, a través de la LOT en 1990, en cuanto a la temporalidad ha impulsado políticas de acuerdo con los grupos de trabajadores sindicalizados, lo que no sólo legitima a los sindicatos sino que se respetan los derechos laborales. Un ejemplo quedó manifiesto en marzo de 1997 cuando los actores sociales y el Estado firmaron un acuerdo tripartito sobre política salarial y seguridad social, no obstante, en los actuales momentos, es el desempleo y la precarización de las condiciones de trabajo a través de la contratación de trabajadores eventuales, las principales causas de preocupación sindical.
- Un factor que ha tenido influencia en el comportamiento observado en el salario real, lo constituye la segmentación del mercado de trabajo en Venezuela. La peculiar relación que se establece en el sector moderno y el sector informal de la economía, determina que éste último actúe como un amortiguador tanto de los cambios en el empleo como en el salario real. Además, el petróleo es una fuente de ingresos para el país, aunque no lo es para el empleo, ya que aquello depende en gran parte de la reinversión en la economía no petrolera.
- En general, para los dos países (Perú y Venezuela) uno de los efectos adversos de la Reforma Laboral, posiblemente el más grave, es respecto más al salario que al empleo. La lógica de mayor empleo a cambio de menores salarios sólo puede tener algún tipo de asidero en los mercados avanzados y sustentados en una extensa cobertura de protección social, pero no en economías subdesarrolladas y dependientes.