

LA REFORMA LABORAL Y SUS EFECTOS

Alfonso de los Heros P.A.
Abogado
Profesor de Derecho Laboral
Universidad de Lima

INTRODUCCION

Vivimos en un mundo de cambios acelerados que nos llevan a nuevas formas de vida y que han provocado lo que se ha dado en llamar la crisis política o institucional, coetánea de una crisis económica, propia del paso de la inflación al ajuste económico.

El Perú no es ajeno a esta situación y podemos observar cómo vivimos una grave crisis social que para algunos puso en peligro la integridad nacional; una crisis recesiva como producto del ajuste económico; y una crisis institucional, en la que los partidos políticos, las instituciones sociales y los grupos representativos de la sociedad parecen haber agotado sus posibilidades y sus ideas sin que se vislumbre una salida clara y sin que se pueda satisfacer, en un plazo relativamente razonable, las justas aspiraciones de la población para acceder a una vida mejor a través del trabajo, la educación y la salud, para construir una sociedad sana y viable.

El Derecho del Trabajo no escapa tampoco a estas realidades. Hay autores que sugieren una disgregación del Derecho del Trabajo, o un Derecho del Trabajo de la crisis o una crisis del concepto clásico del Derecho del Trabajo, postulando un Derecho de la Emergencia, así como la necesidad de cambios fundamentales en esta disciplina, a fin de resolver los problemas de la sociedad en la cual actúa este Derecho.

Los cambios tecnológicos y sociales influyen decididamente en el Derecho del Trabajo. Los primeros,

El presente artículo pretende ofrecer una visión global y de conjunto de uno de los procesos más importantes por los que ha atravesado el Perú en los últimos años: la Reforma Laboral. En efecto, el autor busca introducirnos a la lógica que subyace a dicho fenómeno, que sin duda ha revolucionado las relaciones económicas de nuestro país, puesto que - como sabemos- en un mercado moderno y sano es el trabajo el pilar principal sobre el que se asienta la creación de riqueza. Por tanto entender el fundamento de la opción política legislativa que en materia laboral ha tomado recientemente nuestra sociedad, resulta harto ilustrativo. Por tal razón consideremos este trabajo de obligatoria lectura para los profesionales y estudiantes de Derecho en general, y no sólo para quienes directamente tienen que ver con asuntos laborales. De esta manera podrán conocer en palabras del autor -una de las personalidades involucradas en esta reforma- los aciertos y desaciertos del resultado obtenido en este proceso.

desnudan nuestras carencias educativas y de capacitación. Los segundos, manifiestan la orfandad de las opciones de política laboral que reflejaba nuestra legislación positiva.

Todo esto hizo necesario un cambio cualitativo con objetivos claros de empleo y capacitación a mediano y a largo plazo y que resolvieran, a corto plazo, la crisis resultante de nuestra débil recuperación económica, dentro de una emergencia social que debía ser manejada con gran eficiencia por el Estado.

Ello no implicaba, desde luego, renunciar a los aspectos sustanciales del Derecho del Trabajo, cuyo contenido ético y social es indiscutible y cuya función tuitiva es permanente.

Lo que ocurre es que tenemos que comprender cómo se ha formado este Derecho en la historia y cómo ha respondido ante la crisis.

Desde la lejana época del industrialismo, a mediados del siglo XVIII, desde las primeras huelgas en la Plaza de la Greve en París, hasta la tuitión perfecta de las sociedades desarrolladas de la década de 1970, el Derecho del Trabajo ha ido evolucionando y también ha sabido adaptarse a las crisis.

Hoy, al borde del siglo XXI y del inicio del tercer milenio, nuevamente el Derecho del Trabajo se pone a prueba en el Perú para afrontar la crisis del desarrollo, del empleo y de la capacitación tecnológica ante un mundo que sigue cambiando, a pesar de los dogmas, las ideologías y de todos aquéllos que consideran que la norma modifica la realidad cuando ocurre absolutamente lo contrario.

El cambio, si bien implica desorientación y desconfianza y oculta peligros evidentes, no nos puede sorprender inermes y sin soluciones a la mano.

Conservando entonces el sentido ético-social de nuestra disciplina, al que aludía anteriormente, es necesario apreciar cuáles son los instrumentos que nos pueden servir de base para iniciar éste nuevo proceso de adaptación del derecho laboral a una realidad nueva y cambiante.

FLEXIBILIZACION LABORAL

La flexibilización en las relaciones de trabajo, en la contratación, en la ejecución de la prestación laboral, en el *ius variandi*, en la fijación de salarios y en la rotación del empleo; el fortalecimiento técnico de la organización sindical, el ejercicio democrático de la huelga y las formas más dinámicas de la negocia-

ción colectiva, han venido a ser las soluciones que se han adoptado para resolver este problema.

La flexibilización no es el desconocimiento o el derrumbe de la tuitión, sino es un proceso de adaptación de las relaciones que implican ajustes en el comportamiento individual o grupal a los cambios que se presentan en la realidad en la que actúa el Derecho del Trabajo.

Flexibilizar implica adaptarse a las nuevas condiciones de trabajo y del costo de la mano de obra, ampliando las posibilidades de contrataciones atípicas, reduciendo la exposición a los riesgos que implican los cambios bruscos del mercado; ampliando el ejercicio del *ius variandi* y facilitando la rotación laboral a cambio de una adecuada prestación en el desempleo.

Implica también una mayor flexibilidad en los rígidos esquemas de las jornadas laborales, de los turnos, de la utilización del *part-time job*, del trabajo en el domicilio, del fomento de la pequeña empresa, del empleo temporal, de la tercerización de servicios en un mundo en que ya asomó la empresa virtual.

Supone además, preparar a los jóvenes y a los desempleados para el trabajo, a través del sistema de formación laboral juvenil y de prácticas pre-profesionales, pues si el avance tecnológico continúa progresando a la misma velocidad que lo ha venido haciendo, deprimirá el empleo en la medida que tanto el trabajador eventual o estable, como los ciudadanos que se incorporan al mercado laboral, no puedan a través de la educación y la capacitación, salvar la brecha tecnológica que en este momento no logramos aún remontar.

No hay que olvidar que nuestra generación en los años que tiene de vida, ha sido contemporánea de todos los avances tecnológicos que conocemos, desde el uso de la energía atómica al rayo laser; de la televisión hasta el satélite; de la observación del universo a la conquista del espacio; desde la producción manual hasta la robótica; del camión de correos al facsímil. A todos estos cambios, hemos tenido que adaptarnos socialmente, pero recién al asumirlos y comprenderlos, hemos podido apreciar las ventajas que la tecnología introduce en nuestras vidas.

Como consecuencia de lo manifestado, es imperativo que la normativa laboral vaya de la mano con los cambios. Por ello, debe fijar alternativas que hagan posible la adaptación a dicho cambio, como por ejemplo, los mecanismos de recalificación profesio-

nal, como la amplitud de la negociación colectiva, los auxilios del desempleo, no solamente a través de la Seguridad Social sino también de las indemnizaciones al cese, sin que ello signifique entrar a un nuevo Derecho, pues la sustancia no se altera, sino se adapta y moderniza para poder afrontar con éxito las nuevas circunstancias. Un Derecho de emergencia social en que la autonomía de las partes da rienda suelta a su creatividad para inventar las alternativas que sean convenientes.

Paralelamente a ello, desde luego, el Estado tiene que garantizar a la sociedad medidas macroeconómicas que lleven a un verdadero equilibrio económico y social.

Es conveniente advertir que las soluciones propuestas no pasan por la absoluta desregulación de la relación laboral, de tal manera que impere la ley del más fuerte, aún cuando la flexibilización trae consigo cierto grado de desregulación.

Se trata más bien que la autonomía colectiva juegue un rol más importante en esas relaciones laborales.

Tenemos pues que alejarnos de toda utopía que pretenda una inmutabilidad jurídica para acercarnos a un modelo de adaptación, sin sacrificar los aspectos sustanciales de los derechos del trabajador.

Si tenemos en cuenta que el trabajo es un medio para satisfacer legítimas aspiraciones de vida, educación, alimentación, ahorro y seguridad, entre otras, a efectos de construir el mundo que nos rodea y realizarnos como personas, debemos superar el concepto clásico de la relación laboral estable y privilegiada, para acercarnos a la solidaridad laboral, a la Seguridad Social y a formas que permitan que cada vez más personas tengan acceso a lo que hoy en día en nuestra patria constituye un privilegio: tener un puesto de trabajo.

LA REFORMA LABORAL

Dentro del marco conceptual expuesto, se ha movido lo que se ha dado en llamar la Reforma Laboral, es decir, el conjunto de normas que se han expedido entre agosto de 1990 y diciembre de 1991.

Por un lado, se han unificado en la legislación los derechos de empleados y obreros, lo cual constituye un avance importante en materia de consolidación de beneficios y de igualdad de derechos. Se inscriben en este concepto, normas como el descanso semanal, derogándose el salario dominical y otorgando al trabajador obrero el derecho al pago

del día de descanso, privilegiando la asistencia puntual al trabajo a través de bonos o incentivos a la asistencia.

Se han racionalizado los feriados con derecho a la remuneración correspondiente, sin distinción por el tipo de trabajo realizado.

Los horarios de trabajo se han flexibilizado, uniformando las normas del derecho vacacional y se han consolidado los beneficios sociales en materia de seguros de vida y bonificación por tiempo de servicios, desapareciendo toda diferencia entre trabajadores empleados y obreros a ese respecto.

Se ha consolidado un sistema único de compensación por tiempo de servicios -que es el beneficio social más caracterizado de la Ley Laboral Peruana-, en un régimen único que garantiza su pago oportuno al cese, pues no se corre el riesgo de la falencia económica que viene con la crisis vigente; convierte a los trabajadores en sujetos de crédito, hace posible la mejora de sus remuneraciones, integra en el fondo compensatorio la totalidad de las remuneraciones, y permite el acceso a beneficios colaterales como consecuencia de la libre competencia entre las entidades depositarias. De acuerdo a estadísticas vigentes, los depósitos de la compensación por tiempo de servicios al 15 de diciembre de 1995, ascendían a S/. 2,121'688,000.00, alrededor de US\$. 902'000,000.00.

LEY DE FOMENTO DEL EMPLEO

Dentro del panorama normativo reseñado, merece especial consideración referirnos a una norma cuyo carácter general para la relación individual de trabajo, reviste la mayor importancia: la Ley de Fomento del Empleo, Decreto Legislativo 728. Este dispositivo se inscribe claramente dentro de la tendencia doctrinaria dominante en el derecho laboral contemporáneo que, salvo el caso del Perú, había empezado a surgir en la mayor parte de países en los últimos años.

A inicios de la década del 80, el pensamiento económico atribuye al mercado un rol fundamental en la asignación eficiente de recursos, constituyendo el mercado laboral un ámbito importante dentro de esta corriente. Es así que gobiernos socialistas como los de España y Francia han potenciado estas tendencias, dictando medidas que faciliten el encuentro entre la oferta y la demanda en el mercado laboral, en especial las denominadas "Franjas Débiles del Mercado", como pueden ser los jóvenes y las mujeres.

Panamá, México, Brasil, Colombia y recientemente Argentina, han iniciado este camino. La Ley de Fomento del Empleo recoge estas iniciativas a efectos de regular una política nacional de empleo. Dentro del área andina, Venezuela, Colombia y Ecuador han modificado drásticamente sus legislaciones laborales entre 1990 y 1991, eliminando incluso, los dos últimos, las normas sobre estabilidad laboral.

El objeto central del Decreto Legislativo 728 es regular un régimen de igualdad de opciones para acceder al mercado de trabajo, a través de tres ideas fundamentales: estimular el empleo, como consecuencia de la formación productiva en el sector privado; estimular la capacitación laboral e introducir con toda claridad el tema de la productividad laboral, tanto en la relación individual como colectiva de trabajo.

Para ello, la ley prevé un mecanismo de coordinación ministerial para el fomento del empleo y establece mecanismos previos al contrato de trabajo, para capacitar técnica y laboralmente a quienes luego se incorporarán al mercado de trabajo con mayores opciones.

Se regula el contrato de trabajo fijando la regla fundamental de presunción en favor de la duración indeterminada del empleo, pero al mismo tiempo desarrollando un sistema ágil y flexible que impulse la movilidad laboral, regulándose la hipótesis de suspensión del contrato de trabajo, la terminación individual y colectiva por causas objetivas y señalando la normativa de salida con precisión en el tema del despido y la estabilidad laboral que conforme al artículo 27 de la Constitución de 1993 y la Ley 26753, ha quedado definida. Esta ley regula los contratos temporales en toda su gama y amplitud, los contratos de naturaleza accidental, los contratos de obra o servicios y también los casos de inobservancia o fraude a la ley, dentro de esta tipología.

Mención especial merece la posibilidad de establecer convenios de productividad para promover los incentivos, y la innovación tecnológica, la cual es además un deber social y constitucional de la empresa.

Se crean programas especiales de empleo dirigidos fundamentalmente a categorías laborales con dificultad para acceder al mercado de trabajo, como el caso de mujeres con responsabilidades familiares, trabajadores mayores de 45 años y trabajadores discapacitados, creándose también un mecanismo

de reconversión productiva dirigido a empresas ubicadas en el sector informal urbano.

Finalmente, esta ley regula de manera amplia a las empresas de servicios temporales y a las suministradoras de servicios complementarios, así como la promoción del empleo autónomo a través de formas asociativas decididas por sus propios trabajadores, como son las pequeñas y micro empresas, los programas de accionariado difundido regulados por la Ley de Privatización y las cooperativas de trabajadores, sin perjuicio de cualquier otra modalidad empresarial o societaria, contemplada en la Ley General de Sociedades y en la legislación mercantil vigente

En lo que se refiere a las empresas de servicios temporales y complementarios y a las cooperativas de trabajadores, la Ley 26513 ha establecido normas que limitan su utilización a un 20% del total de trabajadores de la empresa usuaria y establecen para los trabajadores de este tipo de empresas ingresos y condiciones de trabajo no inferiores a las que corresponden a los trabajadores pertenecientes a la empresa usuaria que realizan labores análogas.

El Decreto Legislativo 728 constituye pues un instrumento completo en materia de relaciones individuales de trabajo.

LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Acompaña a la Ley de Fomento del Empleo, que se refiere a la relación individual, la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Ley 25593, completando el cuadro de la Reforma Laboral.

Ella trata de manera integral las relaciones colectivas, mediante la regulación de sus instituciones esenciales que son: la sindicalización, la negociación colectiva y la huelga.

Al sindicato se le asigna, de acuerdo a su naturaleza, la representación y la mejora de los beneficios sociales de los trabajadores a través de una negociación colectiva amplia y transparente, sin la agobiante intervención que el Estado ejercía anteriormente en este proceso negocial.

Asimismo, otorga a la huelga un sentido más amplio, que incluye la negociación colectiva como forma de solución del conflicto, democratizando además la decisión de recurrir a este procedimiento.

Históricamente, trabajadores y empleadores recusaron la excesiva intervención del Estado, en temas

propios de la autonomía colectiva y en el año 1982 se inició a través del Instituto de Estudios del Trabajo que forma parte del Ministerio de Trabajo, el montaje de un proyecto de ley de relaciones colectivas del trabajo que resolviera los vacíos e inconvenientes del sistema reinante.

El Instituto inició una encuesta a nivel nacional entre trabajadores y empleadores, a fin de establecer el marco conceptual que debía regir la ley.

Lo curioso es que como parte del diálogo que dio lugar al proyecto, en el año 1983 trabajadores y empleadores deseaban un Estado menos intervencionista, pues desconfiaban de sus resoluciones, por lo que postulaban una mayor libertad sindical.

Es así como quedó listo un proyecto de ley de relaciones colectivas de trabajo que se presentó al Parlamento en 1984, pero que tanto el Gobierno de ese entonces, como el siguiente, no convirtieron en ley.

En el año 1991 el Ministerio de Trabajo, entonces a mi cargo, recogió el proyecto citado, concordándolo con los aportes de la nueva normativa existente y formuló un nuevo proyecto que fue presentado al Congreso de la República el 26 de marzo de 1991 y pre-publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 15 de abril del mismo año.

El 8 de junio de dicho año se pre-publicó un anteproyecto de ley de relaciones colectivas de trabajo que se convirtió en el Decreto Ley 25593, publicado el 2 de julio de 1992.

Si bien este anteproyecto y el Decreto Ley, reproducen en términos generales el marco normativo del proyecto presentado al Parlamento de la República el 26 de marzo de 1991, no constituye el mismo cuerpo legal, pues introduce modificaciones de forma y de fondo que modifican dicho proyecto original, como veremos más adelante.

Entrando al análisis de la ley, la libertad sindical es la base o paradigma de los derechos colectivos. Los Convenios 87, 98 y 151 de la OIT la consagran, así como el inciso 1 del artículo 28 de la Constitución de 1993.

A la libertad sindical se le reconocen dos dimensiones: una individual, que se traduce en el derecho de coalición para formar un sindicato sin autorización previa; y en los derechos positivo de afiliación y negativo de no afiliación, o desafiliación sin restricción alguna.

La otra dimensión es colectiva, pues los sindicatos gozan también de los mismos derechos respecto a las organizaciones de grado superior.

El pluralismo sindical, factor implícito en la libertad sindical y además consagrado también por las normas de OIT es un aspecto fundamental de la ley, terminando con la unicidad sindical, no en el sentido de prohibirla, sino haciéndola voluntaria, porque precisamente dentro de la libertad sindical está también permitida la concentración, siempre y cuando provenga de la voluntad de los trabajadores.

Este pluralismo ya tenía un preámbulo muy claro en el Decreto Supremo 076-90-TR que eliminó el requisito de mayoría absoluta de los trabajadores de un ámbito determinado para formar un sindicato de primer grado, exigiendo tan sólo el número mínimo de miembros de veinte trabajadores, de acuerdo a la tradición existente en el país. Este pluralismo sindical, a despecho de los vaticinios de algunos críticos del decreto aludido, no ha generado hasta ahora una atomización sindical ni ha alterado la unicidad en aquellos casos en que los trabajadores la vienen practicando libremente como fruto de una decisión voluntaria.

El proyecto hace también un distinguo claro e inequívoco entre la personería jurídica y la gremial del sindicato, por lo cual el registro no tiene carácter constitutivo, produciendo tan sólo efectos gremiales y permitiendo al mismo tiempo su inscripción automática en los Registros Públicos para adquirir la personalidad jurídica plena que tiene toda asociación y que le permite realizar cualquier acto jurídico no gremial.

La ley consagra también el criterio de las mayorías en cuanto a la representación y preserva al sindicato de la politización y el sectarismo al impedir que se dedique institucionalmente a fines políticos, religiosos o lucrativos.

Si bien no es una novedad, sobre todo desde que se generalizó la estabilidad laboral, la ley también legisla adecuadamente el fuero sindical, como una garantía en beneficio de aquéllos que tienen que ejercer cargos de representación en la organización sindical.

Es importante señalar también que al no tener el registro un carácter constitutivo, su cancelación por razones de disolución, fusión o absorción, o por falta de requisitos para su subsistencia no está sujeta a decisión administrativa, sino a la sola cancelación registral para efectos gremiales.

En cuanto a la negociación colectiva, se ha superado el intervencionismo del Estado que se consagró y exageró en la década del 70. Este intervencionismo desvirtuó la negociación, limitó la autonomía colectiva de las partes e introdujo elementos de politización en las relaciones de trabajo.

El inciso 2 del artículo 28 de la Constitución de 1993 consagra este derecho como un derecho que fomenta la solución pacífica de los conflictos y el Decreto Ley 25593 desarrolla este instituto favoreciendo la solución autónoma del conflicto.

En lo que se refiere a la negociación propiamente dicha, se define el concepto de convención colectiva de trabajo, se precisa sus alcances y efectos, y cuáles pueden ser sus ámbitos e interlocutores.

La empresa, la rama de actividad, el gremio, el oficio, el lugar geográfico, son los ámbitos de negociación.

También se trata el tema de la articulación entre convenios de diferente ámbito; si no existe previamente una convención colectiva en alguno de tales niveles, las partes deciden autónomamente a qué nivel entablan la primera convención. Si ya existe convención en algún nivel, para entablar otra en un nivel distinto, con carácter sustitutorio o complementario, ello puede darse por acuerdo de partes, definiéndose al mismo tiempo las materias que serán tratadas en cada nivel. En caso de conflicto se aplica el principio de la norma más favorable, comparando integralmente los convenios.

La convención se puede hacer extensiva a toda una rama de actividad en dos supuestos: primero, cuando quienes la celebran representan a la mayoría de las empresas y de los trabajadores de la actividad o gremio (requisito copulativo para evitar distorsiones) y que sean convocadas, directa o indirectamente, todas las empresas respectivas.

La ley confiere a la negociación gran flexibilidad, liberándola de formalidades innecesarias, como el requisito de aprobación administrativa, por tratarse de un convenio entre partes.

Se consagran variadas formas de solución pacífica del conflicto: acuerdo directo, conciliación, mediación, arbitraje privado y aún la propia Autoridad de Trabajo, si las partes voluntariamente se someten a su pronunciamiento. La solución por el Estado se

convierte en una opción más que las partes pueden considerar junto con otras, sin perjuicio de su obligatoriedad en los casos de la declaración de interrupción de la huelga por Resolución Suprema o de la intervención arbitral del Estado en los servicios esenciales.

La alternativa al arbitraje es la huelga. La opción se ofrecía en el Proyecto de 26 de marzo de 1991, solamente a los trabajadores a fin de evitar cualquier manipulación del empleador para empujar al trabajador a una huelga no deseada, o para impedir-la. Sin embargo, el Decreto Ley 25593 ha otorgado la facultad de pedir arbitraje a ambas partes, distorsionando así la capacidad sindical para elegir la vía más conveniente a sus intereses.

La intervención del Estado cuando se produce una huelga excesivamente prolongada o que cause estragos desproporcionados o resulte en actos de violencia contra personas o bienes, constituye un acto de decisión política que emana de la más elevada instancia gubernativa: la Presidencia de la República, por lo cual tiene un carácter excepcional.

La huelga es un tema difícil y controvertido y en doce años de vigencia de la Constitución de 1979 no había sido posible el consenso para su adecuada regulación. La Constitución de 1993 la consagra señalando en el inciso 3 de su artículo 28 que este derecho se debe ejercer en armonía con el interés social.

Los problemas fundamentales de la huelga son tres: quiénes y cómo deben declararla, a quiénes afecta y como manejar el caso de los servicios esenciales.

Respecto de la decisión, la ley establece que ésta sea tomada mediante asamblea y votación universal, directa y secreta por el conjunto de los trabajadores y no sólo por los miembros de la organización sindical; opción democrática que nos parece la adecuada, pues la decisión afecta a todos los trabajadores, desestimándose las llamadas formas de amarillaje.

En materia de servicios esenciales, se habían expedido las normas del Decreto Supremo 070-90-TR, de 16 de noviembre de 1990, que la ley ha incorporado. Sin embargo, por las críticas recogidas respecto al decreto antes mencionado, la enumeración que hacen de los servicios esenciales, tanto el proyecto como la ley, es más escueta y coincide

básicamente con la enumeración del Comité de Libertad Sindical de OIT.

Finalmente, se excluyen del concepto de huelga las modalidades irregulares, tales como el paro intempestivo, el trabajo a ritmo lento o a reglamento, los paros escalonados y otras similares, así como los actos de violencia.

Entonces, la huelga, según nuestro ordenamiento vigente, es aquella que se ajusta a la normatividad legal, es decir, la adoptada en forma democrática, de carácter pacífico y con abandono del centro de trabajo.

Las disposiciones finales de la ley, que no figuraban en el Proyecto, sí son desde mi punto de vista cuestionables.

En efecto, la modificación unilateral del nivel de negociación, la revisión total de los convenios vigentes y la inclusión retroactiva de las negociaciones en trámite, no tienen justificación clara ni congruencia jurídica.

La ley implica un cambio sustantivo, fundamental, que habrá de renovar las relaciones laborales en el Perú, anteriormente asfixiadas por el intervencionismo estatal; se puede apreciar, sin embargo, que los interlocutores sociales se han venido adaptando bastante bien al mismo, sin aumentar la conflictividad. Con toda seguridad, el panorama de las relaciones colectivas de trabajo ha recuperado la autonomía de la que nunca debió ser despojado, y trabajadores y empleadores pueden sentirse y saberse nuevamente artífices de su propio destino común.

LA REFORMA LABORAL COMO ELEMENTO CLAVE DE LA POLITICA ECONOMICA

A nadie puede escapar la importancia que tiene una legislación laboral moderna y flexible, para la inversión y el desarrollo.

La mayor flexibilidad en el empleo, otorga seguridad a la inversión, ayuda a dinamizar la economía y es condición para el desarrollo.

Las fluctuaciones en el empleo y el desempleo en los últimos años, son propios del ajuste económico, de la privatización, del cambio tecnológico y de la reestructuración de las empresas, que varían de un régimen estatista y populista, que dio el traste con nuestra economía, a un régimen económico libre y abierto que ha estabilizado al país.

En adelante, la dinamización de la economía permitirá revertir las cifras negativas, sobre todo en la medida en que una política laboral moderna y flexible permita también disminuir la informalidad existente.

Puede afirmarse que los resultados de la reforma laboral se verán en el tiempo como acertados y benéficos y en términos de comercio internacional, positivos, pues nos otorgarán importantes ventajas comparativas, al haber permitido que nuestra legislación laboral y nuestros costos laborales sean similares a los países del área, convirtiéndolos en competitivos.

La dinamización de la economía irá de la mano con la del trabajo, en un proceso que, en realidad, está recién comenzando.