

La dimensión olvidada de la estabilidad en el empleo

Gilda Villarán Calderón

Abogada, PUC. Ex-Asesora Ministerio de Trabajo (Asesoría Jurídica). Master en Derecho y candidata al Doctorado en Ciencias Jurídicas, Universidad de Yale, EE.UU.

Muchos en nuestro medio viven un quehacer jurídico muy similar al de los personajes de la tan famosa Alegoría de la Caverna de Platón. Sentados en la oscuridad de la caverna, dando la espalda al mundo, iluminados sólo por el fuego, entretenidos observando las sombras de los objetos que pasan, viven en una fantasía y creen que lo que la ley dice es ley¹.

Para todos aquéllos que tienen esta visión tan limitada del Derecho, no hay ninguna dimensión olvidada. La ley de estabilidad es una norma balanceada, pueden decir, que, de un lado, protege a los trabajadores de la posibilidad de despidos injustos o abusivos y permite, del otro, que los empleadores que prueban estar en dificultades económicas reduzcan su personal. Pero si hacemos un análisis menos dogmático de la ley², constataremos que hay, en realidad, una dimensión olvidada. Olvidada en nuestra conciencia jurídica, olvidada por los legisladores, quienes no la tomaron en serio, y olvidada adrede por el Ministerio de Trabajo.

La estabilidad en el empleo tiene dos dimensiones, la individual y la colectiva, que debieran ser, cada cual, analizadas separadamente, pero que nosotros confundimos. Estas dos dimensiones tienen que ver con las causas que autorizan la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador. Estas causas son individuales o colectivas.

Las causas individuales consisten en aquellas situaciones en las que el trabajador, individualmente considerado, se ha colocado, haciendo imposible la

mantención del vínculo. Generalmente la terminación por causas individuales constituye un despido disciplinario, aunque hay otras causas de terminación individual, como las contempladas en los incisos c) y d) del artículo 4to. de la Ley 24514 que, aunque no constituyen falta grave, tienen que ver con la posición de un trabajador determinado en relación a la empresa. Por supuesto, la terminación individual puede ser plural. Cuando se despide simultáneamente muchos trabajadores por haber cometido una falta grave, seguimos estando frente a un problema individual.

Las causas colectivas de terminación son las causas económicas, técnicas, etc. Esta clase de terminación es de naturaleza distinta porque se dá con independencia de la capacidad o conducta de los trabajadores comprendidos en la medida. Buenos y malos trabajadores pueden perder su empleo por estas causales.

Esta segunda dimensión, la colectiva, es la olvidada en el Perú. O, más claramente, no se le da la importancia que tiene. Se entiende como un apéndice de la dimensión individual. Al considerarse un apéndice, puede estar a veces incluida y a veces excluida sin que ello aparentemente altere la naturaleza de la institución de la estabilidad en el empleo.

Es que aún no es parte de nuestra conciencia jurídica el hecho mismo de que, además de la posibilidad de despedir por falta grave u otras causales relacionadas a la situación del trabajador individualmente considerado, existe la posibilidad de terminación de los contratos de trabajo por causas distintas a la conducta o capacidad del trabajador, es decir, la posibilidad de terminación por causas económicas o técnicas. Cuando se habla de estabilidad en el empleo, a casi todos se les sigue viniendo a la mente el derecho del trabajador a no ser despedido salvo por una falta grave. La confundida identificación de los conceptos "justa causa" y "falta grave" proviene de la primera ley de estabilidad en el empleo en el Perú, el D.L. 18471. La ley 24514, actual ley de estabilidad, hizo cierto progreso de técnica jurídica al separar las causales de despido

1. En esta metáfora, los juristas, claro está, son los encadenados y las sombras de los objetos son las leyes que los juristas definen, sistematizan y clasifican. La alegoría de la Caverna se encuentra en el Libro VII del Diálogo La República. PLATÓN *The Dialogues*. Oxford at the Clarendon Press (B. Jowett, M.A., translator). Oxford, 1953, Vol. II, p. 376.

2. Llamariamos a esta perspectiva "heterodoxa" por cuanto se aleja del dogma, en este caso del dogma jurídico. Pero ya el término tiene una connotación especial en nuestro medio para referirse a recetas económicas fallidas.

que no constituyen falta grave de las que sí lo son. Pero reiteró el error de considerar como despidos aquellas terminaciones excepcionales de la empresa provenientes de causas económicas, técnicas, caso fortuito o fuerza mayor" (artículo 4, inciso b), vale decir, las que dan lugar a las que comúnmente se denomina en nuestro medio "reducciones de personal". El Profesor Mario Pasco expone claramente este error terminológico —que conlleva un error conceptual— de considerar como despido estas situaciones que, si bien responden a una *iniciativa* del empleador, no obedecen a la *voluntad* del mismo³.

Nuestro propósito es señalar que la dimensión colectiva de la estabilidad laboral no es un apéndice de la individual. Es un aspecto importantísimo cuyo descuido distorsiona el concepto mismo de estabilidad.

El Convenio Nº 158

El Convenio Nº 158 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Terminación de la Relación de Trabajo por Iniciativa del Empleador, 1982, autoriza la terminación de la relación de trabajo por estos dos tipos de causales: las relacionadas a la conducta o capacidad del trabajador y las basadas en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio. La OIT dedica luego la parte III del Convenio a las disposiciones relativas a las terminaciones de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos. Son dos diferentes propósitos los perseguidos: en el primer caso, evitar el despido arbitrario o inmotivado, de donde surge la necesidad de señalar una falta (o una de las causas individuales que no constituyen falta grave laboral), la necesidad de probarla ante un tribunal, un árbitro o una autoridad administrativa, la provisión de recursos legales a los cuales el trabajador que se considera injustificadamente despedido tiene acceso, etc. En el segundo, amenguar los efectos perjudiciales para los trabajadores de cambios estructurales o técnicos o de crisis económicas.

La OIT manifiesta el propósito de evitar o limitar la cantidad de terminaciones originadas por estas causas. Sugiere que las partes hagan lo posible para evitarlas o limitarlas. Pero no puede ofrecer soluciones que ataquen la raíz de estos problemas. Está fuera de su dominio el evitar crisis económicas y no pretende prohibir el avance tecnológico, aún cuando el mismo redunde, en el corto plazo, en perjuicio de determinados trabajadores. El foco de atención de sus disposiciones y recomendaciones está en el propósito de paliar los efectos perjudiciales de estos cambios o crisis.

El convenio dispone que las legislaciones nacionales impongan a los empleadores que prevean pérdidas de empleos la obligación de informar y consultar la

medida con los representantes de los trabajadores y a notificar la situación a las autoridades. Así, además de otorgar una cierta protección a los trabajadores comprendidos en la medida, se hace más difícil la toma de decisiones (sea de innovación tecnológica u otra) que vayan a tener consecuencias en pérdidas de empleo.

En la recomendación adjunta, sugiere medidas que buscan limitar el número de terminaciones tales como la restricción de nuevas contrataciones, la eliminación del trabajo "extra", el otorgamiento de incentivos para la jubilación anticipada, etc. y medidas que tienden a suavizar los duros efectos de estas terminaciones, tales como el re-entrenamiento de los trabajadores afectados, la búsqueda de empleos alternativos, etc⁴.

Causas de reducciones de personal

En el término genérico "económicas" están comprendidas diferentes causas que, teniendo todas ellas relación con lo económico, pueden ser distinguidas. La OIT hace referencia a causas económicas, técnicas y estructurales. La ley peruana, en cambio, hace referencia a causas económicas, técnicas, al caso fortuito y a la fuerza mayor.

El término "estructural" está generalmente relacionado al denominado desempleo estructural. Este es el desempleo que se produce permanentemente en economías incapaces de absorber su mano de obra. Pero el desempleo estructural es inherente al sistema económico. No *produce* reducciones de personal. Entonces probablemente la OIT se refiere sobre todo a los cambios en la estructura institucional que ocasionan bajas en el nivel de empleo.

De otro lado, la OIT parece identificar las causas económicas con las que se originan en situaciones de desempleo coyuntural, que es resultado de las fluctuaciones normales del sistema económico, es decir el que se da en los períodos depresivos de los movimientos cíclicos de la economía.

Las causas técnicas no están limitadas, como sesgadamente cree el Profesor Rendón Vásquez, a las situaciones en que la maquinaria está malograda o, en general, hay alguna "falla"⁵. Además y sobre todo se refieren a los casos en que el empleador decide introducir innovaciones tecnológicas; vale decir, maquinaria o sistemas de producción más modernos y sofisticados.

Lo extraño es que la ley peruana califique estas situaciones originadas por causas económicas o técnicas

3. Pasco, Mario. "La extinción de la relación laboral en el Perú", en *La Extinción de la Relación Laboral*, Obra colectiva, editada por M. Pasco. Asesoramiento y Análisis Laborales. Lima, 1987, pp. 245-6.

4. Artículos 21 y 25 de la Recomendación sobre la Terminación de la Relación de Trabajo por Iniciativa del Empleador, 1982

5. "Los hechos técnicos son alteraciones en los instrumentos y técnicas de producción como el deterioro de una máquina o la paralización de un proceso por falla." Cit. por M. Pasco, op. cit., p. 270.

como "excepcionales". Quien crea en el progreso, o por lo menos en el progreso material, no puede considerar que el avance tecnológico sea excepcional. Y quien sepa un poco de economía puede decir que la lógica del mercado está en su permanente fluctuación. Unos competidores entran y otros salen. Los precios suben y bajan. En un aparato productivo dinámico la necesidad de mano de obra también está en permanente movimiento. Si el aparato productivo es *globalmente* estable, el número total de trabajadores empleados será constante. Si la economía es próspera, unas empresas reducirán su personal y otras contratarán un número mayor de trabajadores. Si están en crisis, más serán los trabajadores expulsados del sistema que los contratados. Pero creer que las necesidades de personal de *cada* empresa son estables o crecientes es equivocado ⁶.

Esto es, considerar "excepcional" la necesidad de una empresa de reducir personal sólo puede explicarse en la errada creencia, que parece compartir la ley peruana, que las demandas de los diferentes bienes y servicios sólo pueden aumentar y nunca disminuir.

Las únicas que con razón pueden considerarse causas excepcionales son las originadas en caso fortuito o fuerza mayor, cuyo efecto es el mismo: el impedimento, imprevisible o inevitable, del desenvolvimiento normal de la producción en un centro de trabajo. La distinción entre caso fortuito y fuerza mayor, todos sabemos, está en quién origina el hecho. El caso fortuito es originado por la naturaleza y la fuerza mayor por el gobierno ("actos de Dios" y "actos del Príncipe", respectivamente). El ejemplo típico de un acto de Dios es el terremoto. Un ejemplo de fuerza mayor podría ser una disposición, como la dada relativamente hace poco por el Gobierno Peruano, prohibiendo el funcionamiento de las casas de cambio ⁷.

La actitud peruana

Mientras en Europa la atención se dirige mayormente a los temas relativos a estas pérdidas masivas de empleo originadas en causas que, en aras de simplicidad, llamamos genéricamente económicas, en el Perú seguimos con la atención concentrada en la forma como se computa el número de faltas injustificadas y en decidir si el atestado policial que da cuenta de la comisión de un delito coincidente con la falta grave contemplada en el inciso c) del artículo 5º de la ley de estabilidad es prueba suficiente de la incursión en dicha flata grave laboral. Estos temas pueden ser importan-

tes para los trabajadores que se encuentran en esas situaciones. Pero no son los que más afectan, cuantitativa y cualitativamente, a la colectividad de trabajadores y a la salud del país mismo. Los métodos de los que los europeos hablan (consultas, conversaciones, búsqueda de métodos para atenuar efectos dañinos) suenan extraños a los oídos peruanos. Porque en el Perú creemos haber eliminado de raíz el problema: no tenemos reducciones de personal.

Claro, Europa es otra realidad. Pero en nuestro medio también se dan aquellos fenómenos que ocasionan pérdidas colectivas de empleo, y en manifestaciones más graves aún. El que seamos diferentes no hace que nosotros debamos descuidar el estudio de los problemas que nos aquejan.

Para todos aquellos que tienen aquella limitada visión del derecho, los encadenados en la caverna de Platón a los que nos referíamos al principio, si hemos dado los peruanos atención al problema. Allí están para probarlo los artículos 16 al 24 de la ley de estabilidad, que describen el procedimiento que las solicitudes para reducir personal deben seguir.

Las reducciones de personal en la realidad

Pero, ¿es esa la atención que el problema merece? Aquellos que conocen algo de la realidad de las relaciones laborales en el Perú saben que esa parte de la ley es "letra muerta", saben que desde hace muchos años se dejó de aplicar.

Desgraciadamente, a los peruanos no nos sorprende mucho que haya discordancia entre la ley y la realidad. Como decía una vez en clase el Profesor Alfredo Ostoya, "hemos perdido capacidad de asombro". Otra oportunidad habrá para ocuparnos del tema de la exagerada tolerancia que tenemos los peruanos de la dicotomía ley-realidad. Ahora sólo es momento de señalar que esta particular discordancia entre la ley y realidad tiene una característica bastante singular. Quienes incurren en el no seguimiento, o sea el incumplimiento de la ley —llamemos a las cosas por sus propios nombres—, no son los ciudadanos (tratándose de temas laborales, los clásicos incumplidores serían los empleadores), sino el Estado, más precisamente, el Ministerio de Trabajo. Ni más ni menos.

Ya desde la época de la segunda fase del Gobierno Militar, los funcionarios de las Divisiones de Negociaciones Colectivas del Ministerio de Trabajo tenían instrucciones de poner todos los obstáculos posibles, de buscar con lupa cualquier error formal en que hubieran incurrido los accionantes para inmediatamente ordenar el archivo definitivo del expediente. Si no se encontraba una irregularidad y el accionante era muy insistente el expediente se enviaba, como dispone la ley, al Ministerio del sector correspondiente. Ya en él, el "técnico" encargado de estudiar la solicitud se preocupará de elaborar un informe negativo. Hemos visto informes en los que, si la causa invocada para la re-

6. De allí que sea completamente irrealista el supuesto del que parte Alonso Olea para afirmar la identificación entre el principio de estabilidad en el empleo y el de la duración indeterminada de la relación de trabajo: "El trabajo se presta a empresas (y) éstas se crean para vivir indefinidamente." Prólogo a MARTINEZ EMPERADOR, Rafael. *Estabilidad en el Empleo y Contratación Temporal*. Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social. Madrid, 1983, p. 11.

7. Aunque, a decir verdad, hay ciertos príncipes que permanentemente hacen gala de fuerza mayor. En estos casos la fuerza mayor no es tan excepcional como debería ser.

ducción de personal era una necesidad de disminuir la producción debida a una baja en la cantidad demandada del producto, por decir zapatos, la respuesta era: que no es cierto que la demanda haya bajado, que la gente sigue necesitando zapatos. Bien podrían estos "técnicos" tomar un curso básico de economía para enterarse que en la demanda no se incluye la necesidad de aquéllos individuos que no tienen medios económicos para comprar el producto. Bien podrían aprender el concepto de demanda.

Los funcionarios más obedientes simplemente no daban trámite a la solicitud. También desde aquella época existía en la Dirección Regional de Lima, el llamado "cajón de los muertos", la gaveta de archivador a la cual iban a dar los expedientes de reducción de personal que habían logrado llegar a esa instancia. De ese cajón solo podían salir algunos expedientes recusitados, cuyos recurrentes habían podido conseguir la famosa "orden superior". La dimensión "política" le llaman a ésto.

La "luz roja" a los expedientes de reducción de personal continuó durante todo el gobierno de Belaúnde. En sus primeros meses de gobierno, algún alto funcionario interpretó que tramitar expedientes de reducción de personal era contrario a la promesa del millón de empleos. La "política" con respecto a las reducciones de personal nunca se llegó a cambiar. En los primeros tiempos del Gobierno Aprista tampoco cambió la situación. Probablemente algunos entiendan que esta irregularidad está legitimizada por el tiempo transcurrido.

La actitud de los legisladores de 1986 ha sido la más sencilla: ignorar el problema. Dieron tan poca importancia al tema que, con pequeños cambios cosméticos, copiaron el texto del D.L. 22126 que, a su vez, repetía lo fundamental de las disposiciones del D.L. 18471. La culpa de los legisladores es en todo caso inexcusable. Si no conocían la realidad respecto a las terminaciones por causas económicas, son culpables de legislar en desconocimiento. Si conocían que esa porción de la ley no tiene ninguna validez en la práctica, son culpables de poco respeto a la ley. Con estas actitudes también la ley, y no solo el inti, se devalúa. Mucho más honesto hubiera sido simplemente prohibir la terminación por causas económicas, técnicas, etc.

Por supuesto, con el correr de los años el número de solicitudes para reducción de personal fue disminuyendo. El trámite perdió tanta importancia que, cuando hace un año, pretendimos estudiar las estadísticas relativas a reducciones de personal, nos dimos con que tales estadísticas no existían⁸. Más aún, las

8. Investigamos en la Dirección Técnica Laboral de la Dirección General de Relaciones de Trabajo y en la Dirección de Estadísticas Sectoriales de la Dirección General de Planificación. Una respuesta muy significativa que encontramos fue que el proceso de reducción de personal sólo lo seguían

cifras que la Dirección General de Empleo pone bajo el rubro "reducciones de personal" cuando estudia la fluctuación ocupacional no tiene ninguna relación con los procesos que la ley establece. Las cifras se refieren a las "verdaderas reducciones", a las pérdidas colectivas de empleo que han ocurrido en la realidad⁹.

¿Qué nos indica ello? Que aunque en el Ministerio de Trabajo no se tramiten las solicitudes, las reducciones de personal se dan. Gran descubrimiento. Para algunos políticos, las constataciones más sencillas son las más difíciles de efectuar.

La compra de renunciias

Y que no se diga que no hay ningún problema porque, al fin y al cabo, los empleadores pueden comprar cartas de renuncia. Primeramente, es ya suficientemente anómalo el hecho mismo de que los funcionarios del Ministerio de Trabajo tengan órdenes de no aplicar la ley. Allí ya hay un problema serio. Y, concretamente, es anómalo que los empleadores que se encuentran en una situación que los autoriza a reducir personal, deban pagar para que los trabajadores "renuncien". A mayor abundamiento, el caso es que si uno o varios trabajadores rehusan vender su carta de renuncia, el empleador debe seguir pagando salarios y no tiene ningún recurso legal porque las vías que la ley ofrece han sido bloqueadas por "política" del Ministerio de Trabajo.

En el terreno conceptual, el hecho de que los empleadores compren una por una cartas de renuncia para dar por terminadas relaciones de trabajo por motivos económicos, contribuye a la confusión de conceptos a la que nos referíamos al principio. Ello significa que los empleadores están obligados a dar tratamiento individual a problemas colectivos.

De otro lado, quien crea en el valor de la ley no puede pensar que la negociación individual es siempre buen sustituto. Siempre pueden darse "arreglos directos". Pero no es para eso que la ley existe. Si A, esposo de B, es un esposo insoportable que incurre en todas las causales de divorcio, siempre B tiene la posibilidad —si tiene el dinero— de "comprar" un divorcio por mutuo disenso. Pero si A es intransigente y no acepta el divorcio, B tiene una vía legal para lograrlo.

Claro que el caso del trabajador que se encuentra ante una situación de reducción de personal no es igual al del marido insoportable. En el primer caso no hay "culpa" y en el segundo sí. De lo que se trata es de ilustrar por qué los "arreglos" no solucionan todo.

"unos pocos idiotas". ¿No nos debe llamar esto a reflexión? Sólo en el Perú se da que los funcionarios consideren "idiotas" a quienes hacen una solicitud de acuerdo a ley.

9. Estas se revelan en las encuestas de hogares y establecimientos.

Las leyes civiles existen para el caso del que no quiere ceder, del que, por alguna razón se aferra a su interés.

Es también fácil darse cuenta que los trabajadores que rehusan vender cartas de renuncia en una situación de crisis económica de la empresa empleadora no son siempre "intransigentes". Sabemos que en el Perú no hay ni empleos alternativos ni seguro de desempleo. Muchos pueden entender razonable el aferrarse a un puesto de trabajo. Pero, de acuerdo a la OIT y de acuerdo a la ley peruana, este interés del trabajador debe ceder en ciertos casos, como el que nos ocupa. Los empleadores no tienen por qué comprar cartas de renuncia.

Los fundamentos de esta "política"

Los fundamentos de esta "política" de no tramitar reducciones de personal son muy sencillos: las reducciones de personal son consideradas males sociales y, por tanto, deben ser evitadas al máximo.

A nadie le gusta que los trabajadores pierdan sus empleos. Pero ignorar la realidad es sólo una respuesta de avestruz. En efecto, es tan infantil como la actitud de los niños que juegan a las escondidas tapándose sólo la cara. Revela un desconocimiento, o una voluntad de desconocer, que existen fluctuaciones en las demandas de los bienes o servicios producidos, que en los mercados se dan caídas en la producción, que originan desempleo.

Por eso la ley considera este grupo de causales como una justa causa de "despido" (léase terminación). Son causas que nadie desea se den, pero que no dejan de ser causas justas. Por eso la OIT las considera entre las causas de terminación. A la OIT tampoco le gusta que los trabajadores se queden sin una fuente de ingreso. La OIT no contempla estas situaciones porque quiere beneficiar a empleadores inescrupulosos y avaros que sólo buscan la maximización de sus ganancias sin interesarse en las consecuencias de estas medidas en los trabajadores. Tampoco las leyes que autorizan reducciones de personal responde a una política de agresión a la clase trabajadora —usando un poco de la retórica del marxismo criollo. La OIT y las leyes que a sus disposiciones se conforman simplemente admiten, con realismo, que estas situaciones se dan.

Otra razón expresada por los funcionarios del Ministerio de Trabajo es que mediante esta política se busca contener la informalización de la economía¹⁰. Vale decir, los funcionarios del Ministerio de Trabajo tienen entendido que muchas empresas —que es de suponer ya eran relativamente pocas— solicitan la re-

ducción de su personal sino para abrir talleres "clandestinos" con trabajadores eventuales¹¹.

La intención de detener la avalancha hacia la economía subterránea impidiendo las reducciones de personal podría ser comparada al intento de solucionar una inundación sacando el agua con cucharita sin pensar que lo importante es reparar la cañería rota por la cual el agua sale a borbotones.

Hernando de Soto y sus colaboradores del Instituto Libertad y Democracia se han referido bastante al tema de la economía informal¹². Las críticas a su trabajo van y vienen —y muchas con razón, aunque este no es el momento para detenernos en ellas— pero hasta ahora nadie ha refutado bien uno de los argumentos centrales: que una de las causas fundamentales de la informalidad es la rigidez de las normas y la intransigencia con que demasiado frecuentemente se aplican. O, en algunos casos como el analizado, la intransigencia con la que algunas normas no se aplican.

El fundamento no expresado

Detrás de todo ésto parece encerrarse la pregunta: ¿quién debe pagar el costo de las crisis? Esta "política" parece responder que, por lo pronto, no corresponde a los trabajadores. Parece considerar injusto que "la pita se rompa por el lado más débil". Entonces debe corresponder a los empleadores.

Creemos que ésta es una concepción simplista, antieconómica e injusta. Implícito en esta concepción hay un juicio de valor respecto a la ilegitimidad del objetivo empresarial de reducir costos. Parece considerarse ilegítimo que una empresa quiera reducir personal porque desea ganar más, o perder menos. Allí parece estar el meollo del asunto. La consecuencia de este juicio de valor resulta en considerar que corresponde a los empleadores, quienes hacen ganancias en las buenas épocas, asumir la carga económica de los trabajadores también en los momentos difíciles.

Otra consecuencia es la censura implícita a los empresarios que desean innovar tecnológicamente, con consecuencia en pérdida de empleos. Parece considerarse que el avance tecnológico es anti-social.

Hay allí una concepción de la estabilidad en el empleo como un sustituto de seguro de desempleo, cuya implantación en el Perú se cree imposible. Pero un seguro de desempleo muy especial, uno a cargo no de toda la categoría "empleadores" sino de ciertos empleadores: aquéllos que están en dificultades económicas, aquéllos que quieren introducir un avance tec-

10. En atención a la solicitud de algunos de los varios funcionarios del Ministerio de Trabajo y Promoción Social entrevistados, nos reservamos los nombres de todos ellos. Entrevistas producidas entre junio y agosto de 1986.

11. El ejemplo dado por el funcionario entrevistado fue el de la industria de la confección de calzado.

12. DE SOTO, Hernando. *El Otro Sendero*. Editorial El Barranco. Lima, 1986.

nológico y aquéllos que son víctimas de un caso fortuito o de fuerza mayor que los obliga a reducir personal. Y, dentro de estas sub-categorías, quienes llevan la carga son aquellos empleadores que no tienen acceso a las altas esferas del Ministerio de Trabajo como para que en reuniones extra-oficiales busquen solución al problema. El costo de la crisis y del avance tecnológico indudablemente está mal repartido ¹³.

13. La noción de distribución del costo, fundamental en el Análisis Económico del Derecho, es magníficamente expuesta por Calabresi, Guido. *The Cost of Accidents*. Yale University Press, New Haven, 1970. En otra oportunidad habremos de profundizar en estas nociones y en la falta que ellas nos hacen.

Creemos que si alguien debe llevar esa carga, sólo a la sociedad en su conjunto le corresponde. Si se considera que la implantación de un seguro de desempleo es impracticable en el Perú —posición bastante debatible pero que discutiremos en otra oportunidad— entonces que se permitan las reducciones de personal como la ley lo ordena. Porque sólo quien crea que a los empleadores hay que castigarlos por el mero hecho de ser empresarios puede considerar justo que se les obligue a mantener trabajadores innecesarios.

Siempre rico, siempre...

The logo for 'FIELD' is presented in a large, bold, white, sans-serif font. The letters are set against a black background that is shaped like a wide banner with a slight inward curve at the top and bottom. A registered trademark symbol (®) is located in the bottom right corner of the black banner.

FIELD ®

Galletas, Chocolates, Caramelos, Chupetes, Marshmallows y Harinas.