



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA: RELACIONES INDUSTRIALES
MENCIÓN: SIN MENCIÓN Y COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS

TRABAJO DE GRADO
IMPACTO DE LA REFORMA DEL RÉGIMEN DE
PRESTACIONES SOCIALES EN TRABAJADORES DE
DIFERENTES SECTORES ECONÓMICOS DEL PAÍS.

TESISTAS: CRESPO MIREYANA
RENGIFO MARÍA MAGDALENA

TUTOR: PROF. EVARISTO DIZ

CARACAS, OCTUBRE DE 2005



DEDICATORIA

A mi mamá y a mi papá

A mis hermanos

A mi tía y a mi abuela

María Magdalena

A Dios, mi papá, mi mamá y mi hermana

Mireyana Crespo



AGRADECIMIENTOS

A nuestro tutor Profesor Evaristo Diz por su gran profesionalismo, entera disposición y ayuda incondicional, y a Eva por su paciencia y apoyo.

A la Profesora Zulay de Crespo por su valiosa ayuda en el aspecto metodológico de esta investigación.

A Lourdes Segredo y Edduar Vásquez por su confianza, apoyo y colaboración para llevar a feliz término esta investigación

A Leonardo y Alfredo por su inmensa paciencia e ideas en momentos en los que la tensión estaba presente.

A nuestros familiares y todas aquellas personas que, de una u otra manera nos brindaron su ayuda y apoyo en la elaboración de este trabajo.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	I
AGRADECIMIENTOS	II
ÍNDICE GENERAL	III
ÍNDICE DE TABLAS	I
RESUMEN	I
INTRODUCCION	II
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
JUSTIFICACIÓN	6
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	7
1. OBJETIVO GENERAL.....	7
2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
HIPÓTESIS	8
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	9
1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO:	9
2. REMUNERACIÓN DEL TRABAJO.....	12
3. PRESTACIONES SOCIALES	12
3.1 <i>Evolución histórica de las Prestaciones Sociales.</i>	13
3.1.1 <i>Primer período (1936 a 1974)</i>	13
3.1.2 <i>Segundo período (1974 a1990)</i>	14
3.1.3 <i>Tercer período (1991 a 1997)</i>	15
3.2 <i>Cálculo de las prestaciones sociales</i>	16
3.2.1 <i>Sistema de cálculo actual</i>	16
3.2.2 <i>Sistema de cálculo propuesto</i>	17
4. ASPECTOS LABORALES DEL GÉNERO.	19
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	22
1. CONSIDERACIONES GENERALES	22
2. TIPO DE INVESTIGACIÓN	22
3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	23
4. POBLACIÓN	23
5. UNIDAD DE ANÁLISIS	24
6. MUESTRA	24
7. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	25
8. ANÁLISIS DE LOS DATOS	25
9. VARIABLE DE LA INVESTIGACIÓN.....	26
10. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LA VARIABLE	26
11. FACTIBILIDAD DEL ESTUDIO	29
12. CONSIDERACIONES ÉTICAS	29
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS	30
1. CONSIDERACIONES GENERALES	30



2.	ESQUEMA DE ANÁLISIS	32
3.	ANÁLISIS GLOBAL DE LA MUESTRA	33
4.	IMPACTO ECONÓMICO.....	38
5.	PRUEBA T	42
6.	ANOVA DE UN FACTOR	44
CONCLUSIONES		53
RECOMENDACIONES		55
BIBLIOGRAFÍA		56



ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. Comportamiento global de la muestra	33
TABLA 2. Comportamiento global de la muestra por sectores económicos	34
TABLA 3. Cuadro resumen por sector económico.....	35
TABLA 4. Comportamiento global de la muestra por estrato del cargo	36
TABLA 5. Cuadro resumen por estrato del cargo	37
TABLA 6. Impacto en el costo económico en bolívares por año	38
TABLA 7. Impacto en el costo económico en porcentaje por año	39
TABLA 8. Media del costo total por año.....	39
GRÁFICA 1. Impacto entre los costos económicos	40
GRÁFICA 2. Impacto por sector	41
GRÁFICA 3. Impacto por estrato.....	41
GRÁFICA 4. Impacto en los costos en sectores económicos	42
GRÁFICA 5. Impacto en los costos en estrato de cargo.....	42
TABLA 9. Resultados de prueba de hipótesis t.....	42
TABLA 10. Costo económico femenino por sector económico ANOVA.....	45
GRÁFICA 4. Diferencia de media de costo entre sectores económicos.....	46
TABLA 11. Costo económico femenino por estrato del cargo ANOVA.....	47
GRÁFICA 4. Diferencia de medias de costos por estrato del cargo.....	48
TABLA 12. Costo económico masculino por sector económico ANOVA.....	49
GRÁFICO 5. Diferencia de medias por sector económico masculino.....	50
TABLA 13. Costo económico masculino por sector económico ANOVA.....	51
GRÁFICA 6. Diferencia de medias por estrato del cargo en sexo masculino	52
ANEXO A. Comportamiento de las variables a nivel de sector económico.....	58
ANEXO B. Comportamiento de las variables a nivel de estrato	59



RESUMEN

El objetivo principal de esta investigación se basó en medir el impacto en el costo económico de trabajadores pertenecientes a tres sectores económicos del país ante una posible modificación del sistema de cálculo de las prestaciones sociales, así como también, determinar si existían diferencias significativas entre los costos económicos de hombres y mujeres al aplicar el Régimen de prestaciones sociales propuesto.

En base a lo anterior, en lo que se refiere al impacto económico, se pudo determinar con certeza, en base a una serie de cálculos, que aplicar un sistema de cálculo de prestaciones sociales como el propuesto, el cual propone volver a un sistema de cálculo por vías del retroactivo, en donde se le cancelen al trabajador por concepto de cesantía una bonificación especial de 30 días de salario por cada año de antigüedad, traerá como consecuencia un aumento sustancial en los costos económicos de las empresas, principalmente en aquellas empresas donde hayan trabajadores con antigüedades muy altas.

En lo que se refiere a las diferencias significativas entre los costos económicos de los hombres y las mujeres ante la aplicación del sistema de cálculo de prestaciones sociales propuesto, se determinó, mediante la aplicación de dos (2) tipos distintos de prueba de hipótesis de contraste de medias, que a manera global de la muestra los costos son significativamente diferentes entre los hombres y las mujeres siendo el de los hombres superior. El mismo comportamiento no ocurrió en los distintos niveles en los que se dividió la muestra, sector económico y estrato del cargo, como se observó, en los sectores Manufactura y consumo Masivo donde se determinó que no existen diferencias significativas entre los costos de los hombres y las mujeres, lo mismo ocurrió en los estratos Ejecutivo, Gerencia Alta y Gerencia media, asumiendo por consiguiente que no necesariamente lo que se da de manera global se da para las partes que lo conforman.



INTRODUCCION

En Venezuela desde principios del siglo XX, después de la muerte de Juan Vicente Gómez, sus gobernantes sintieron la necesidad de establecer un cuerpo de Legislaciones en el aspecto laboral que amparan al trabajador, que, para entonces, estaba en condiciones precarias desde el punto de vista laboral, es decir, no existía ley alguna que los protegieran. Es desde entonces que se inician las promulgaciones de pequeñas leyes que empezaron a proteger al trabajador. A medida que pasó el tiempo dichas leyes se volvieron poco prácticas para el rápido desarrollo por el que atravesaba nuestro país, y es por ello que se inicia el proceso de reformulación de las leyes desde 1936 hasta nuestros días.

La Ley Orgánica del Trabajo vigente se encuentra en un proceso de reformulación en varios de sus artículos. En esta investigación se tomará en cuenta el proyecto de modificación de Ley aprobado en primera discusión en la Asamblea Nacional, específicamente el apartado relacionado con el capítulo de Prestaciones Sociales.

El objetivo central de esta investigación es medir el impacto en el costo económico de trabajadores, tanto hombres como mujeres, de tres sectores económicos del país, siendo estos el sector Manufactura, Consumo Masivo y sector Financiero, ante una posible modificación en el Régimen de Prestaciones Sociales en lo que se refiere a la forma de cálculo, así como también determinar si existen diferencias significativas entre los costos económicos de ambos géneros. La comparación entre el sistema actual de prestaciones sociales y el sistema propuesto para determinar el impacto en el costo económico, se llevará a cabo haciendo una proyección a cinco años, donde en cada año se calculará el costo económico asociado a la terminación de la relación laboral para ambos sistemas respectivamente.

Adicional al impacto económico, como se mencionó anteriormente, en esta investigación se buscará comprobar a través de la formulación de una hipótesis, si los costos económicos de aplicar el Régimen de prestaciones sociales propuesto son distintos entre los hombres y las mujeres. La comprobación de esta hipótesis se llevará a cabo inicialmente a



nivel global de la muestra, luego se dividirá a la misma en estrato del cargo y en sector económico, comparando de igual forma si los costos económicos entre los hombres y las mujeres son distintos en cada caso respectivamente. Para llevar a cabo el contraste de hipótesis, se utilizará una prueba t de diferencia de medias para muestras independientes, así como también una prueba de hipótesis ANOVA de un factor.

La investigación que se llevará a cabo, según lo expuesto anteriormente, será considerada como un estudio no experimental de tipo descriptivo y transversal.



CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad, el Estado venezolano se encuentra en un proceso de adecuación de toda su legislación e instituciones, a los fines de ajustarlos a los contenidos de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y a los compromisos internacionales de la República, con el objeto de asegurar el pleno disfrute y ejercicio de los derechos humanos para todos¹

En este proceso, ante los continuos cambios en las necesidades de los trabajadores, se ha aprobado en primera discusión un proyecto de Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo, que tiene como propósito adecuar dicha Ley a los tratados Internacionales de los derechos humanos, para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores, así como responder a la demanda de todos los sectores del país. En ésta y como en todas las reformas hechas desde 1936, el tema de las prestaciones sociales está presente.

Estas prestaciones sociales representan el carácter protector de la normativa laboral venezolana. No sólo son un paquete social que protege contra el desempleo, los despidos y la terminación de la relación de trabajo, recompensando la antigüedad en el servicio, sino que tiene un carácter familiar porque representa una reserva para el trabajador y su familia en sus necesidades estratégicas.²

El nacimiento de las prestaciones sociales se remonta a la Ley del Trabajo que surgió en 1936 con la muerte de J. V. Gómez y el ascenso al poder de Eleazar López Contreras, donde se introdujeron los conceptos de preaviso y de indemnización, los cuales fueron eliminados por cierto tiempo ante el rechazo de los comerciantes, principalmente los petroleros. Años más tarde, en 1947, se le otorgan adicionalmente al trabajador 15 días de cesantía y el 31 de Mayo de 1974 tanto las prestaciones sociales como las cesantías se

¹ Proyecto de Ley de Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo

² Kathyuska Lamas y Marta Penabad. (2000). Memoria de Grado: “Efectos de las modificaciones al régimen de las prestaciones sociales del año 1997 sobre los esquemas de compensación de los trabajadores.”



declaran como derechos adquiridos para los trabajadores una vez finalizada la relación de trabajo.

Durante la década siguiente y mediados de los 90, Venezuela atravesó por una serie de problemas económicos y políticos, como por ejemplo la liberación de precios de 1984 y la desalarización de los ingresos de los trabajadores, con lo cual se vieron afectadas las relaciones obrero patronales.

Estos sucesos llevan a que se elabore en 1989 un Anteproyecto de Reforma de la Ley de Prestaciones Sociales y de Retiro, el cual se mantuvo en discusión y no fue sino hasta 1997 que entró en vigencia.

Siguiendo en la búsqueda de atender a las necesidades de los trabajadores y ante los avances de la tecnología y el proceso de globalización, el Estado venezolano se ha visto en la necesidad de hacer modificaciones en sus normativas vigentes. En el aspecto laboral, estas modificaciones tienden a flexibilizar las normas, siempre procurando no desmejorar las condiciones de los trabajadores y tampoco hacer que dichas modificaciones afecten de manera contundente al sector empresarial.

Con esta investigación se pretende complementar estudios realizados que muestran los impactos que han causado las anteriores modificaciones en el cálculo de prestaciones sociales, a fin de continuar con la evolución de esta línea de investigación. Los estudios que han sido realizados anteriormente a este respecto son: “Efectos de las modificaciones al Régimen de Prestaciones Sociales del año 1997 sobre los esquemas de compensación de los trabajadores y la estabilidad laboral” (Lamas y Penabad. UCAB. 2000), en el cual se realiza un análisis de la evolución de los componentes de la convención colectiva de un conjunto de empresas antes y después de la reforma de la ley, así como la influencia de dicha reforma en los esquemas de compensación y en la estabilidad laboral. El otro estudio es “Reforma del Sistema de Prestaciones Sociales en Venezuela (1989 – 1997) (Flores y Milano. UCAB. 1997), el cual presenta la reforma de las prestaciones sociales en la Ley Orgánica del Trabajo de 1997 e identifica las modificaciones de los artículos, así como los beneficios que dicha reforma trae a los trabajadores.

Cabe destacar que los trabajos anteriormente mencionados han tomado en cuenta en cierto modo, el costo que tuvo para el patrono los cambios en la Ley Orgánica del Trabajo en sus diferentes períodos.

Actualmente, en la Asamblea Nacional existe un proyecto de modificación de la Ley Orgánica del Trabajo, el cual cambia a dicha ley en varios aspectos, uno de ellos pretende modificar el Régimen de Prestaciones Sociales de varias formas, como por ejemplo, pagar al trabajador dentro de los cinco (5) días siguientes al vencimiento de cada año de servicio ininterrumpido, o fracción superior a seis (6) meses transcurrida durante el año de servicio en que se extingue el vínculo laboral, treinta (30) días de salario como prestación de antigüedad, mientras que la Ley vigente establece en su artículo 108 que:

Después del tercer mes ininterrumpido de servicio, el trabajador tendrá derecho a una prestación de antigüedad equivalente a cinco (5) días de salario por cada mes. Después del primer año de servicio, o fracción superior a seis (6) meses contados a partir de la fecha de entrada en vigencia de esta Ley, el patrono pagará al trabajador adicionalmente dos (2) días de salario, por cada año, por concepto de prestaciones de antigüedad acumulativos hasta treinta (30) días de salario.³

También se propone pagar después de cada año de servicio ininterrumpido posterior a la vigencia del presente Régimen de prestaciones sociales como prestación de antigüedad adicional, otros treinta (30) días de salario que serán acreditados o depositados a favor del trabajador. Esto vendría siendo un aspecto nuevo contemplado en el sistema propuesto. De la misma manera, se está planteando volver al sistema de cálculo por vía de la retroactividad en donde se le paga al trabajador al término de la relación del trabajo treinta (30) días de salario por cada año de antigüedad que tenga, tomando como base para el cálculo de la misma el salario devengado por el trabajador en el mes inmediatamente anterior al fin de la relación de trabajo, mientras que la Ley vigente establece en su artículo 108 párrafo Primero que

Cuando la relación de trabajo termine por cualquier causa el trabajador tendrá derecho a una prestación de antigüedad equivalente a:

a) Quince (15) días de Salario cuando la antigüedad excediere de tres (3) meses y no fuere mayor de seis (6) meses o la diferencia entre dicho monto y lo acreditado o depositado mensualmente.

³ “Ley Orgánica del Trabajo” (1997) Apartado parafraseado de Garay. “Legislación laboral y práctica. Ley del Trabajo”. Pág. 27

b) Cuarenta y cinco (45) días de salario si la antigüedad excediere de seis (6) meses y no fuere mayor de un (1) año o la diferencia entre dicho monto y lo acreditado o depositado mensualmente; y

c) Sesenta (60) días de salario después del primer año de antigüedad o la diferencia entre dicho monto y lo acreditado o depositado mensualmente, siempre que hubiere prestado por lo menos seis (6) meses de servicio, durante el año de extinción del vínculo laboral.⁴

Estas nuevas regulaciones impactarán sobre la cantidad de capital disponible de la empresa, afectando a los costos asociados a contratar un trabajador y por consiguiente a los costos totales de la empresa, lo que podría ocasionar entre otras cosas la creación de incentivos para no retener a personal, es decir, mecanismos que hagan que la estadía de un individuo en una organización no sea tan prolongada, así como una peor distribución del ingreso y un menor bienestar para los trabajadores que la misma ley pretende proteger. Ante esto, la pregunta de la presente investigación sería:

¿Cuál es el impacto en el costo económico y sus diferencias significativas en una muestra de hombres y mujeres de empresas pertenecientes a tres sectores económicos del país, ante un cambio en la forma de cálculo de las prestaciones sociales?

Esta modificación en el sistema de cálculo de prestaciones sociales que se propone y que se pretende poner en vigencia, se considera que será de gran utilidad para los trabajadores ya que permitirá adecuar las necesidades económicas de los mismos a la crisis existente y les permitirá mejoras en sus condiciones materiales, morales e intelectuales.

Se considera que el presente estudio es de gran utilidad para los tres actores que conforman el área laboral de una sociedad, como son los empresarios, el Estado y los trabajadores. Es de utilidad para los empresarios, dado que los mismos se podrán preparar ante las posibles variaciones de su costo en cuanto a liquidar un trabajador y tomar las medidas pertinentes para ello, dado el caso de que se apruebe el proyecto de modificación de la Ley, ya

⁴ “Ley Orgánica del Trabajo” (1997) Apartado parafraseado de Garay. “Legislación laboral y práctica. Ley del Trabajo”. Pág. 28



que si no se preparan o por lo menos están en conocimiento de las consecuencias que dicho cambio acarrearía, podría ser perjudicial para las economías de estas empresas. Por otra parte, sería de utilidad para el Estado ya que le daría a conocer cual sería el impacto que la aprobación de dicho proyecto tendría sobre importantes empresas del país, así como también para elaborar estimados o prever las posibles consecuencias que traiga dicho cambio. De esta manera tendrá cifras aproximadas del impacto sobre los sectores económicos del país. Para los trabajadores es de gran utilidad ya que de alguna manera se verá determinada su situación laboral, desde el punto de vista de permanencia en el trabajo y desde la perspectiva del establecimiento de nuevos modos de calcular su salario.

Es importante aclarar que esta investigación se basa, como se dijo anteriormente, en lo establecido en la primera discusión del Proyecto de Reforma de la Ley Orgánica, por lo que el estudio no tomará en cuenta discusiones y decisiones tomadas a posteriori.

JUSTIFICACIÓN

Es importante tener en cuenta que la remuneración que recibe un trabajador al momento de finalizar su relación de trabajo es de vital importancia para su futuro, por lo que hay que tomar en cuenta el beneficio económico que esta remuneración pueda dar al trabajador para garantizar su tranquilidad durante el momento en que entra en cesantía.

La razón que motivó la presente investigación fue tener un conocimiento empírico sobre cómo se afectarían las empresas pertenecientes a diferentes sectores económicos del país si se aprueba una modificación en el sistema de cálculo de prestaciones sociales, en lo que tiene que ver específicamente con el pago por vía de retroactividad; resultado éste que permitirá tener una visión anticipada de cual sería el nuevo costo económico para las empresas y para el Estado, entendiéndose como costo económico el cuánto costaría, si se da el cambio, liquidar a una persona una vez culminada su relación de trabajo.

La justificación es de naturaleza teórica, pues se obtuvieron datos de la actualidad de los sectores económicos para compararlos con los nuevos costos que se generarían si se aprueba el cambio del cálculo de las prestaciones.

Es importante señalar que el Régimen de Prestaciones Sociales tiene gran relevancia social, y se puede decir que más aún en estos días en los que nuestro país experimenta cambios en la economía. Este estudio podrá ser utilizado de referencia para otras investigaciones ya que en él se pretende inferir cual será la variación de los costos laborales dado un posible cambio en el cálculo de las prestaciones y despertar inquietudes en futuros investigadores sobre el tema en cuestión.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Una vez efectuado el planteamiento del problema, a continuación se presentan los objetivos que orientaron las líneas de acción a seguir en el despliegue de la investigación planteada.

1. OBJETIVO GENERAL

- Medir el impacto en el costo económico de trabajadores hombres y mujeres de diferentes sectores económicos del país, ante una modificación en la forma de cálculo de las prestaciones sociales.
- Determinar si existen diferencias significativas entre los costos del régimen propuesto a nivel del estrato de los cargos y a nivel de cada sector económico de la muestra.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Establecer una muestra representativa de trabajadores en empresas venezolanas, de los sectores económicos Manufactura, Consumo Masivo y Financiero, e identificar dentro de la misma, variables tales como sexo, último salario, antigüedad y cargo
2. Determinar el costo económico, tanto para hombres como para mujeres bajo un escenario de cálculo de prestaciones sociales con retroactividad y compararlo con el cálculo del sistema vigente.
3. Determinar si existen diferencias significativas entre los costos del Régimen propuesto entre hombres y mujeres a nivel de estrato del cargo.
4. Determinar si existen diferencias significativas entre los costos del Régimen propuesto entre hombres y mujeres a nivel de sector económico.

HIPÓTESIS

A partir del objetivo general de esta investigación, se quiso comprobar a través de la formulación de una hipótesis estadística, si los costos económicos del Régimen propuesto entre mujeres y hombres eran diferentes. Para llevar a cabo el contraste de hipótesis, basándose en que la población sigue una distribución normal, se utilizó una prueba de hipótesis **t** de diferencia de medias para muestras independientes que permitió identificar si existían diferencias significativas entre el costo de los hombres y el costo de las mujeres. Adicionalmente, se hizo un análisis de varianza ANOVA de un factor que no es más que la generalización de la prueba **t** señalada anteriormente.

La hipótesis planteada para determinar si existían diferencias significativas entre el costo hombres y mujeres con el Régimen propuesto fue la siguiente:

- **H₀**: $C_{pm} = C_{ph}$
- **H₁**: $C_{pm} \neq C_{ph}$

Donde C_{pm} representa el costo económico del Régimen propuesto de las mujeres y C_{ph} representa el costo económico del Régimen propuesto de los hombres; la hipótesis nula (H_0) plantea que el costo económico de las mujeres es igual al de los hombres, y la hipótesis alternativa (H_1) sugiere que el costo económico de las mujeres es diferente al de los hombres.

Esta misma hipótesis se llevó a cabo a nivel de estrato de cargo y de los tres sectores económicos que conforman la muestra, con la finalidad de realizar un análisis más detallado y posteriormente comparar con el resultado que se obtuvo a nivel global.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

A continuación se presenta la teoría asociada al problema de investigación, la cual proporcionará una visión más integral de lo que se pretende investigar. Se hará referencia a acontecimientos históricos a fin de mostrar de manera breve la evolución de lo que ha sido la legislación venezolana en materia de prestaciones sociales, así como algunos conceptos relacionados con dicha ley.

1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO:⁵

El inicio de la actual legislación del trabajo en Venezuela se da el 26 de julio de 1917 con la Ley de Talleres y Establecimientos Públicos que tenía un propósito de defensa, amparo, y protección del trabajo humano. Entre los aspectos más importantes de su normativa se encuentra la fijación de una jornada diaria de ocho horas y media, la fijación de los días de descanso obligatorio y la declaración del deber del patrono de garantizar la seguridad del trabajador y las condiciones de aseo, ventilación y salubridad en los talleres.

La ley del trabajo de 1928 que deroga la anterior, constituye un cuerpo normativo más técnico dedicado al trabajo subordinado. Establece la obligación patronal de pagar las indemnizaciones previstas por vez primera con carácter general en los casos de accidentes y enfermedades profesionales. Sin embargo, esa ley no fue cumplida, pues no existían funcionarios públicos especialmente encargados de velar por su cumplimiento, ni tampoco fueron creados los organismos jurisdiccionales para impartir la justicia.

La Ley del Trabajo del 16 de julio de 1936 muestra un gran esfuerzo técnico realizado con la cooperación de la Organización Internacional del Trabajo, que a pesar de las reformas sucesivas de 1945, 1947, 1966, 1974, 1975 y 1983 se mantuvo en vigencia

⁵ Alfonso Guzmán, Rafael. (1996); LA NUEVA DIALÉCTICA DEL DERECHO DEL TRABAJO. Novena Edición. Caracas. pp. 40- 45.

hasta el 1° de mayo de 1991. Dicha ley acogió los lineamientos de diversos convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) e hizo diversos reconocimientos expresos de los derechos de asociación, de contratación colectiva, y de huelga.

El reglamento de la Ley del trabajo de 1973, vigente desde el 1° de enero de 1974, equiparó las condiciones de los trabajadores rurales a la de los trabajadores urbanos, en cuanto a los derechos correspondientes por concepto de jornales, vacaciones, preaviso, antigüedad y auxilio de cesantía. Por otro lado, el reglamento introdujo modificaciones a los conceptos de patrono, intermediario, contratista, y empleados de confianza, exigió formalidad escrita a los contratos para obra determinada o por tiempo determinado, modificó importantes elementos del régimen de salarios, utilidades, libertad sindical y conflictos colectivos. A esta ley le fueron señalados graves errores, pues incurrió en el extremo de modificar la letra, el propósito y razón de expresar disposiciones legales; en 1984 la Corte Suprema de Justicia declaró la nulidad de varias disposiciones del reglamento por considerarlas violatorias de ciertos artículos de la Constitución Nacional.

Entre el 20 de diciembre de 1990 y el 1° de mayo de 1991 entra en vigencia la Ley Orgánica del Trabajo destinada a sustituir la que rigiera durante casi cincuenta y cinco (55) años las relaciones de trabajo en el país. Su novedad se encuentra en su carácter orgánico que le imprime primacía sobre las leyes ordinarias de la misma materia, ya que introduce la relación del trabajo como figura de todo sistema legal, incorpora algunas relaciones especiales de trabajo como las propias de transporte aéreo, lacustre, fluvial y marítimo, así como los trabajadores motorizados, los minusválidos, la mujer y la familia.

Las innovaciones más relevantes desde el punto de vista económico de la Ley Orgánica de 1991 se centran en la universalización de la estabilidad con derecho a reenganche, para todos los trabajadores con mas de tres (3) meses de servicio, con excepción de los de dirección, temporeros, eventuales, domésticos y de patronos con menos de diez (10) trabajadores; en la reducción de la jornada semanal diurna, nocturna y mixta; en el incremento del recargo porcentual del valor de las horas extraordinarias y del trabajo nocturno; en el aumento de la participación del trabajador en los beneficios de la empresa; en la duplicación del derecho adquirido de antigüedad a treinta (30) días por año de servicio o fracción superior a seis (6) meses y la duración de la vacación anual se extiende a un máximo de treinta (30) días adicionalmente a los quince (15) días hábiles de descanso.

La reforma a la Ley del Trabajo de 1991 entró en vigencia el 17 de Junio de 1997 y trajo consigo un cambio completo en las prestaciones de antigüedad en donde el trabajador pierde el derecho al recálculo de las prestaciones sociales al término de la relación de trabajo, pasando a recibir las mismas en forma de un abono en su cuenta de cinco (5) días por mes.

Por todas estas razones el Legislador ha querido que el trabajador reciba una especie de compensación, que estará compuesta por una indemnización sencilla por el tiempo laborado por el trabajador desde que entró en la empresa hasta el 19 de junio de 1997, fecha en la que entra en vigencia la reforma laboral, y por un monto denominado compensación por transferencia, equivalente a un mes por año de servicio, pero que no podrá exceder de diez (10) meses, el cual es otorgado al trabajador por cambio de sistema.

Desde el año 2000 el Estado Venezolano ha estado en un proceso de reformar nuevamente algunos artículos de la legislación laboral vigente, en la búsqueda de lograr la plena vigencia de todos los derechos humanos especialmente aquellos de naturaleza sindical y laboral.

El proyecto de Reforma de Ley en discusión se circunscribe a modificar los artículos que han sido cuestionados por la OIT, las Organizaciones de Derechos Humanos, las Organizaciones Nacionales a los fines de mejorar los temas relacionados con la libertad sindical, la protección del derecho de sindicalización y la representación de los trabajadores en la gestión de la empresa.

En este nuevo proyecto, entre otras cosas se pretende modificar el número de días de prestación de antigüedad que le son otorgados al trabajador cada mes; que el salario mínimo establecido por el Ejecutivo Nacional no sea en ningún caso menor al 75% del costo de la Canasta Alimentaria, que actualmente según datos del Instituto Nacional de Estadística, se ubicó para el mes de marzo del 2005 en Bs. 350.958,75⁶, el cual es un indicador estadístico que tiene por objeto determinar el valor o costo mensual en bolívares de un conjunto de alimentos que cubren la totalidad de los requerimientos de energía y nutrientes de una familia tipo de la población venezolana, para la formulación de políticas sociales, económicas, nutricionales y agrícolas; de igual manera se quieren incrementar los días de salarios otorgados a los trabajadores correspondientes a la participación en los beneficios de la

⁶ Consultado el 29 de septiembre de 2005 de la World Wide Web:
http://www.platino.gov.ve/noticias_ine.htm.

empresa; se quiere disminuir el número de horas nocturnas semanales, que actualmente en el artículo 195 de la Ley Orgánica del Trabajo expresa que: “la jornada diurna no podrá exceder de ocho (8) horas diarias, ni de cuarenta y cuatro (44) semanales; la jornada nocturna no podrá exceder de siete (7) horas diarias, ni de cuarenta (40) semanales [...] Se considera como jornada nocturna la cumplida entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m.”⁷; además de tener la intención de agregar artículos nuevos.

2. REMUNERACIÓN DEL TRABAJO

La remuneración del Trabajo se entiende como al total de pago que recibe un trabajador por la prestación de su servicio, lo que lleva a que algunos autores consideren la remuneración como una contraprestación. El diccionario de la Real Academia Española define la palabra remuneración como “la acción o efecto de remunerar”, o lo que se da o sirve para remunerar.⁸

La forma de remuneración más usual se conoce como salario o sueldo. Desde el punto de vista económico se entiende como salario “a la remuneración cierta, anticipada a la producción, periódicamente recibida, establecida sobre una base contractual como debida por el trabajo independiente.”⁹

En Venezuela la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) lo define como “la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuese su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que corresponda al trabajador por la prestación de su servicios...”¹⁰

El salario es un concepto fundamental para efectos de esta investigación ya que es el elemento fundamental empleado en el Sistema de Prestaciones Sociales.

3. PRESTACIONES SOCIALES

En Venezuela se entiende por prestaciones sociales la indemnización que debe cancelársele a un trabajador por sus años de servicio al término de la relación laboral.

⁷ “Ley Orgánica del Trabajo” (1997) Apartado parafraseado de Garay. “Legislación laboral y práctica. Ley del Trabajo”. Pág. 47

⁸ URQUJO, José, Bonilla, Josue y otros. LA REMUNERACIÓN DEL TRABAJO. MANUAL PARA LA GESTIÓN DE SUELDOS Y SALARIOS. IIES. UCAB. Caracas. 2004. Pág. 22

⁹ *Idem*, Pág. 28

¹⁰ “Ley Orgánica del Trabajo” (1997) Apartado parafraseado de Garay. “Legislación laboral y práctica. Ley del Trabajo”. Pág. 34

Hasta el 19 de Junio de 1997 el cálculo de las prestaciones sociales establecido en la Ley Orgánica del Trabajo se realizaba en base al último salario devengado por el trabajador, es decir, siguiendo la siguiente forma:

$$[\text{N}^\circ \text{ Años}] \times [\text{Días Año}] \times [\text{Salario Integral}].$$

Esta forma de cálculo es la que es conocida como Retroactivo.

El Régimen actual establece una indemnización de antigüedad después del tercer mes de servicio ininterrumpido, cinco (5) días de salario calculados según lo devengado en el mes, además de la cuota parte de las utilidades otorgadas al trabajador.

A continuación se presenta de manera más extensa y explícita la evolución de las Prestaciones Sociales en Venezuela.

3.1 Evolución histórica de las Prestaciones Sociales.

El régimen de prestaciones sociales ha sufrido en Venezuela una evolución significativa desde el momento de la promulgación de la Ley del trabajo del 16 de julio de 1936 donde se estableció la institución de la Indemnización de Antigüedad vigente hasta la reforma de la LOT del 19 de junio de 1997.

Para efectos explicativos, la evolución se dividirá en tres periodos fundamentalmente.

3.1.1 Primer período (1936 a 1974)

La Ley del Trabajo de 1936 en el parágrafo 1º del artículo 27, estableció la llamada desde entonces indemnización de antigüedad en los siguientes términos: en caso de la terminación del contrato por tiempo determinado, cuando el obrero o el empleado pierde el trabajo por razón del despido u otra causa ajena a su voluntad, el patrono deberá pagar al empleado u obrero una quincena de salario por cada año de trabajo ininterrumpido al servicio de él, la cual no podrá exceder del salario de seis (6) meses.

Esta primera Ley trajo consigo la reacción de los sectores empresariales de aquella economía incipiente que consideraba la erogación como una importante suma a considerar.

Otro problema a resolver en ese momento, era el de determinar el tiempo de servicio que sería reconocido para los efectos del beneficio, por cuanto los sectores patronales consideraron que debía tomarse en consideración sólo el transcurrido desde el 16 de Julio de 1936 de manera de evitar otorgarle a la indemnización un efecto retroactivo. La Oficina Nacional del Trabajo (ONT) consideró que el derecho a la prestación surge al producirse el

supuesto normativo, que en este caso es la terminación del contrato de trabajo por razones previstas en la disposición legal. Sin Embargo, la Corte Federal y de Casación, en sentencia del 10 de abril de 1937, declaró que si había aplicación retroactiva de la Ley.

La Reforma a la Ley de 1936 se produce el 4 de Mayo de 1945 en donde se contempla que cuando el trabajador pierda su trabajo por razón de despido injustificado o por otra causa a su voluntad, o se retire por causa justificada, el patrono deberá pagarle por cada año u ocho (8) meses de trabajo ininterrumpido la mitad de los salarios que haya devengado en el mes inmediatamente anterior. En el caso en que el trabajador haya sido contratado a destajo o por pieza, dicha quincena será equivalente a la doceava parte de la suma de los salarios devengados durante los seis (6) meses inmediatamente anteriores al cese del trabajo.

En 1947 se dan dos hechos que producen importante repercusión en la evolución de las prestaciones sociales y en general para el Derecho del Trabajo en Venezuela. En primer lugar, el 5 de julio de 1947, la promulgación de la nueva Constitución cuyo capítulo VI del título III bajo la denominación “Del Trabajo” introduce la consagración del derecho al trabajo como un derecho social de rango constitucional. Luego, el 3 de noviembre del mismo año, La Asamblea Nacional Constituyente dictó una de las más importantes reformas de la que fue objeto la Ley del Trabajo de 1936, en la cual se agregaron dos (2) artículos, el artículo 38 que reglamenta la procedencia de la indemnización de antigüedad en caso de muerte del trabajador no consecuencia de un riesgo profesional; y el artículo 39, que introduce la prestación de auxilio de Cesantía en los siguientes términos: “Cuando un trabajador contratado por tiempo determinado pierde el trabajo por despido injustificado o se retire por causas justificadas contempladas en la ley, tendrá derecho a recibir, además de la prestación acordada en el artículo 37, un auxilio de Cesantía”.

3.1.2 Segundo período (1974 a1990)

El inicio de este periodo se puede ubicar el 31 de mayo de 1974, fecha en la cual el Presidente Carlos Andrés Pérez dicta en Consejo de Ministros el Decreto N° 124, que consta de cinco (5) artículos, de los cuales solamente en dos tienen la trascendental importancia histórica, doctrinaria, jurídica, política y social, de consagrar la indemnización de antigüedad y el auxilio de cesantía como derechos adquiridos de los trabajadores dependientes.

Es así, como a partir del 8 de Agosto de 1974 coexisten en el país dos instituciones perfectamente definidas:

- a) la antigüedad y el auxilio de cesantía como derechos adquiridos, previstas en los artículos 37 y 38 de la LOT; y cuyo ejercicio, oportunidad, cálculo y forma de pago regularán los artículos 41 al 45 de la misma ley, y
- b) el pago doble de dichas prestaciones y la indemnización sustitutiva del preaviso

3.1.3 Tercer período (1991 a 1997)

La Ley Orgánica del Trabajo de 1991, promulgada y publicada el 20 de diciembre de 1990 cuyas normas entrarán en vigencia en 1991, contempla que cuando la relación de trabajo termina por cualquier causa después de tres (3) meses de servicio, el patrono deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a diez (10) días de salario si la antigüedad excede de seis (6) meses y de un mes (1) de salario por cada año de antigüedad a su servicio o fracción de año mayor de seis (6) meses.

La indemnización que corresponda al trabajador irá siendo depositada en una cuenta que será abierta a su nombre en la contabilidad de la empresa y devengará intereses a una tasa no menor de la que fije el Banco Central de Venezuela. La indemnización será líquida y pagada al trabajador al terminar la relación de trabajo pero podrán serle hechas entregas periódicas para constituir un fideicomiso individual en las que condiciones que establezca el reglamento¹¹

En la Ley Orgánica del Trabajo de 1997 se establece un nuevo régimen de cálculo de las prestaciones sociales que sostiene que el empleador esta obligado a acreditar al trabajador mensualmente cinco (5) días de salario. En el caso de los trabajadores que tuviesen un tiempo de servicio mayor a seis (6) meses para la fecha de entrada en vigencia de la Ley gozarán de sesenta (60) días de salario en el primer año de antigüedad, mientras que los que no reúnan esta condición tendrán un pago de cuarenta y cinco (45) días de salario para el primer año y sesenta (60) a partir del segundo.

Mientras el trabajador siga en la empresa, el dinero de la antigüedad se depositará según él ordene en un fideicomiso individual, en un fondo de prestaciones o en la misma contabilidad del patrono.

La idea de todo esto es inducir al trabajador a que ahorre sus prestaciones para el día de mañana.

¹¹ “Ley Orgánica del Trabajo” (1990) Forum Editores C. A. Caracas. Pág. 120 – 122.

Al final de la relación laboral, todo lo depositado se le entregará al trabajador. Los intereses pueden recibirlos si prefiere, al cumplirse cada año de servicio o dejar que se acumulen al capital.

A parte de estas prestaciones, el trabajador tiene derecho a una prestación de unos días de antigüedad si se va o es despedido con razón, entre quince (15) y sesenta (60) días dependiendo del tiempo que tenga en la empresa.

“Si el trabajador fue despedido sin causa justificada, además de lo que le corresponde por el artículo 108 parágrafo 1^{ero} deberá recibir las siguientes cantidades basadas en el salario del mes anterior al depósito:

1. Diez (10) días de salario si la antigüedad fuere mayor de tres (3) y no excediera de seis (6) meses
2. Treinta (30) días por cada año de antigüedad o fracción superior a seis (6) meses, hasta un máximo de ciento cincuenta (150) días de salario.”¹²

3.2 Cálculo de las prestaciones sociales.

3.2.1 Sistema de cálculo actual

La forma de cálculo empleada actualmente está regulada y establecida en la Ley Orgánica del Trabajo vigente, la cual establece en el artículo 108

Después del tercer mes ininterrumpido de servicio, el trabajador tendrá derecho a una prestación de antigüedad equivalente a cinco (5) días de salario por cada mes. Después del primer año de servicio, o fracción superior a seis (6) meses contados a partir de la fecha de entrada en vigencia de esta Ley, el patrono pagará al trabajador adicionalmente dos (2) días de salario, por cada año, por concepto de prestación de antigüedad, acumulativos hasta treinta (30) días de salario.¹³

El mismo artículo contempla en el Parágrafo Primero que

Cuando la relación de trabajo termine por cualquier causa el trabajador tendrá derecho a una prestación de antigüedad equivalente a:

¹² “Ley Orgánica del Trabajo” (1997) Apartado parafraseado de Garay. “Legislación laboral y práctica. Ley del Trabajo”. Pág. 147 –159.

¹³ *Ídem*. Pág. 28

a) Quince (15) días de Salario cuando la antigüedad excediere de tres (3) meses y no fuere mayor de seis (6) meses o la diferencia entre dicho monto y lo acreditado o depositado mensualmente.

b) Cuarenta y cinco (45) días de salario si la antigüedad excediere de seis (6) meses y no fuere mayor de un (1) año o la diferencia entre dicho monto y lo acreditado o depositado mensualmente; y

c) Sesenta (60) días de salario después del primer año de antigüedad o la diferencia entre dicho monto y lo acreditado o depositado mensualmente, siempre que hubiere prestado por lo menos seis (6) meses de servicio, durante el año de extinción del vínculo laboral.¹⁴

3.2.2 *Sistema de cálculo propuesto*

En la primera discusión del Proyecto de Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo se propone lo siguiente en materia de cálculo:

En su cuadragésimo sexto apartado: “Después de un (1) mes ininterrumpido de servicio, todo trabajador del sector público o privado tendrá derecho a prestaciones de antigüedad que recompensen su tiempo de servicio”¹⁵

En su cuadragésimo séptimo apartado: “A partir de la vigencia de la presente Ley el empleador pagará al trabajador, dentro de los cinco (5) días siguientes al vencimiento de cada año de servicio ininterrumpido, o fracción superior a seis (6) meses transcurrida durante el año de servicio en que se extingue el vínculo laboral, treinta (30) días de salario como prestación de antigüedad”¹⁶

En su cuadragésimo octavo apartado propone: “Después de cada año de servicio ininterrumpido, posterior a la vigencia del presente Régimen de Prestaciones Sociales el trabajador tendrá derecho a que sean depositados o acreditados a su favor, como prestación de antigüedad adicional, otros treinta (30) días de salario[...] La fracción superior a seis (6)

¹⁴ “Ley Orgánica del Trabajo” (1997) Apartado parafraseado de Garay. “Legislación laboral y práctica. Ley del Trabajo”. Pag.28

¹⁵ Asamblea Nacional. Comisión Permanente de Desarrollo Social Integral. Informe del Proyecto de Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo para su segunda discusión. Pág 10

¹⁶ *Idem*. Pág. 11

meses transcurrida durante el año de extinción del vínculo laboral, dará derecho al trabajador a que se le incluya, por el concepto indicado, treinta (30) días de salario en su liquidación”¹⁷

Y por último en su apartado quincuagésimo cuarto establece: “Finalizada la relación de trabajo, el empleador pagará al trabajador un bono especial de antigüedad, distinto de la prestación que se le paga anualmente y de la que se deposita o acredita a su favor también en forma anual.

Este bono consistirá en treinta (30) días de salario, que se pagará por cada año de antigüedad. El salario base para su cálculo será el devengado por el trabajador en el mes de labores inmediatamente anterior al fin de la relación de trabajo.

Este bono se causará por cada año de servicio, o fracción superior a seis (6) meses posterior al primer año de vigencia de este régimen de prestaciones sociales”¹⁸

En el cálculo de Prestaciones Sociales se toman en cuenta dos elementos específicos que son el Salario y la Antigüedad. Éstos, determinan el monto en Bolívares que deberá otorgarse a cada trabajador.

Salario es “toda retribución que percibe una persona a cambio de un servicio prestado con su trabajo, a otra, para alguna actividad productiva o la realización de un servicio”¹⁹

Según la ley Orgánica del trabajo en el artículo 133 se entiende por salario a “la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuese su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que corresponda al trabajador por la prestación de sus servicios...”²⁰

Antigüedad es la vida de un trabajador dentro de una determinada empresa. Esta representada por el tiempo de la relación de trabajo de un individuo en el ejercicio de la prestación de sus servicios dentro de una empresa específica.

Para efectos de la Ley actual se toma en cuenta para el cálculo de las prestaciones sociales el Salario Integral el cual comprende lo establecido en el artículo 133 de la Ley que fue anteriormente expuesto.

¹⁷ *Idem. Pág. 11*

¹⁸ Asamblea Nacional. Comisión Permanente de Desarrollo Social Integral. Informe del Proyecto de Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo para su segunda discusión. Pág. 13

¹⁹ Urquijo José. La administración de sueldos y salarios (1997) IIES-UCAB Pág.15

²⁰ “Ley Orgánica del Trabajo” (1997) Apartado parafraseado de Garay. “Legislación laboral y práctica. Ley del Trabajo”. Pág. 34

4. ASPECTOS LABORALES DEL GÉNERO.

Ya que en el presente estudio se tomó en cuenta la diferencia entre géneros en cuanto a costo, se considera importante hacer referencia a investigaciones realizadas en donde se señalan y toman en cuenta aspectos en los que puede existir diferencia.

Los estudios de género son cada vez más importantes dentro de la investigación ya que la aportación de la perspectiva de género nos viene dado principalmente por dos elementos, en primer lugar, el descubrimiento y crítica de las dominaciones y subordinaciones, que en numerosas ocasiones están ocultas formando parte de la violencia cultural; en segundo lugar, el descubrimiento y reconstrucción de nuevas posibilidades de acción y nuevos valores. Estos valores que tradicionalmente han estado relegados al ámbito doméstico y que han servido como elemento subordinador de la mujer, son reformulados y reconstruidos ahora como prácticas sociales de resolución pacífica de conflictos tanto para el hombre como para la mujer. Mediante estos dos procesos, el primero de crítica de las prácticas sociales y el segundo desde un punto de vista constructivo, hace que la categoría de género sea imprescindible en la delineación de una cultura en la que se pueda reconstruir nuevas formas de ser femeninos y masculinos, más flexibles y menos violentas.

Existe una corriente muy importante en cuanto a estudio de género se refiere como lo es el pensamiento feminista el cual trata sobre la historia del rechazo de la construcción jerárquica de la relación entre varón y mujer, esto es, la historia de la exclusión, invisibilización y subordinación que los discursos, las prácticas y los valores hegemónicos han asignado a las mujeres

Las premisas básicas de esta concepción del pensamiento feminista “postulan que el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen a los sexos, y que, además el género es una forma primaria de las relaciones significantes de poder. Incluso, podría decirse que el género es el campo primario dentro del cual o por medio del cual se articula el poder”²¹

Las desventajas que encaran las mujeres en sociedades de todo el mundo son también conocidas: menor remuneración por la realización de un trabajo de igual valor, índices elevados de analfabetismo y acceso limitado a la atención de la salud. Esos factores pueden

²¹ Estudio de Género. Cátedra UNESCO de Filosofía para la Paz. Consultado el día 3 de Diciembre de 2004 de la World Wide Web: <http://www.crim.unam.mx/cultura/ponencias/Pon9.1.htm>

crear problemas que afectan sólo a grupos particulares de mujer o que afectan a algunas mujeres de manera desproporcionada en comparación con otras. Sin tener en cuenta la raza, las estadísticas sobre la situación de la mujer en el mundo indican que aún queda mucho por hacer para que la mujer logre la igualdad con el hombre.

“Hasta época muy reciente, el cruce de la discriminación por motivo de género y la discriminación racial y sus consecuencias no había sido objeto de consideración detallada. Los problemas se categorizaban como manifestación de una de las dos formas de discriminación, pero no como de ambas. Con ese enfoque no se lograba analizar el fenómeno en todo su alcance, lo que hacía que los remedios fueran ineficaces o inadecuados. Esta situación está cambiando en la actualidad. Mediante su política orientada a fomentar la inclusión de consideraciones relativas a la situación especial de la mujer en sus programas, las Naciones Unidas, por ejemplo, están reconociendo de qué manera tan diferente los papeles asignados en función del género y las relaciones entre los géneros contribuyen al acceso de las mujeres y los hombres a los derechos, los recursos y las oportunidades. El objetivo final es lograr la igualdad entre los géneros.”²²

Desde el punto de vista laboral es muy importante tomar en cuenta la expansión que ha tenido la mujer en este campo, dado que las condiciones económicas, sociales y culturales han hecho que éste género se de a conocer como potencia intelectual e incluso física dentro del mundo laboral, haciendo que el género masculino se vea en cierta forma amenazado por su rápida expansión y dominación en importantes cargos dentro de prestigiosas empresas.

“En Latinoamérica, el incremento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo puede evidenciarse a partir de los informes estadísticos de la CEPAL (1998), los cuales recogen información proveniente de los distintos países, donde es posible observar que para el 97 la actividad económica femenina en la zonas urbanas se encontraban entre el 29% para Chile y 50% para países como Colombia. Venezuela no esta exenta de estos cambios puesto que a partir de la década de los 50 la participación de la mujer experimentó grandes transformaciones en el ámbito laboral, como consecuencia entre otros elementos de un mejor

²² Conferencia Mundial contra el Racismo. En la encrucijada de la doble discriminación, por motivo del género y racial. Consultado el día 3 de diciembre de 2004 de la World Wide Web: <http://www.un.org/spanish/CMCR/gender.htm>



nivel educativo, del descenso de la fecundidad, del deterioro de las condiciones económicas y sociales”²³.

Lo expuesto anteriormente permite pensar que las mujeres pondrían estar posicionándose en diferentes aspectos laborales igual que los hombres, entendiéndose como aspectos laborales el salario, posición dentro de la empresa, costo económico más elevado, entre otros. Sin embargo, la tendencia y lo que podría llegar a ser obvio a consecuencia del comportamiento de éste fenómeno a lo largo de la historia, es que los hombres siempre están en mejor situación que las mujeres. Es por eso, que las investigaciones que se lleven a cabo de este tema deben basarse en datos estadísticos que permitan determinar que lo que parece obvio es realmente cierto.

²³ Zuñiga, Genny. (2000) Situación de la mujer en el mercado laboral en Venezuela: participación femenina y brecha de ingresos por género. Temas de Coyuntura. Volumen (41). Pág.

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

1. Consideraciones Generales

La Ley del Trabajo surge por la necesidad de que exista una institución que proteja los derechos de los trabajadores, que a su vez exponga sus deberes y determine sus beneficios; todas las reformas hechas a dicha legislación se hacen con el firme propósito de mejorar las condiciones de empleo y de vida de los trabajadores, por esta razón es que se ha decidido realizar una revisión histórica de las reformas realizadas a la legislación laboral venezolana y tomar en cuenta específicamente el proyecto de modificación de Ley que se encuentra en discusión actualmente en la Asamblea Nacional, con el propósito de determinar si hay diferencias comparativas entre hombres y mujeres en cuanto a costos económicos por concepto de pago de prestación social en una muestra de empresas de sectores económicos del país.

Se realizó una revisión histórica de las reformas realizadas a la legislación laboral venezolana y sus efectos sobre el cálculo de prestaciones sociales, y no se encontraron investigaciones como tal que ofrecieran información detallada del impacto en el costo económico ante una modificación en el sistema de cálculo de prestaciones sociales, pero sí se encontraron investigaciones que determinan el costo en los planes de compensación de las empresas dado un cambio en la legislación laboral.

Las interpretaciones se realizaron sobre hechos concretos ya existentes, para así poder determinar si estas modificaciones al Régimen tenían un impacto en los costos económicos de trabajadores de empresas pertenecientes a sectores económicos del país.

2. Tipo de investigación

Para la presente investigación cuyo objetivo central estuvo dirigido a conocer el impacto en el costo económico de hombres y mujeres ante una modificación en sistema de cálculo de prestaciones sociales, así como también conocer si existían diferencias significativas entre dichos costos, se utilizó una investigación de tipo descriptivo que busca

especificar la propiedades importantes de personas, grupos o comunidades o cualquier otro aspecto que pueda ser sometido a análisis.

3. Diseño de la investigación

En la presente investigación en la cuál se intentó medir el efecto producto de un posible cambio en el Régimen de Prestaciones Sociales sobre los costos económicos de hombres y mujeres de empresas pertenecientes tres sectores económicos del país, se aplicó un diseño de investigación no experimental que según Salkind²⁴ en su libro Métodos de la Investigación estos diseños no establecen ni pueden probar relaciones causales entre variables.

Fue una investigación de carácter documental, debido a que se realizó una revisión a todas las modificaciones hechas en la legislación laboral en el ámbito de las prestaciones sociales; el diseño además fue transversal ya que se describirá el efecto de una modificación en el sistema de cálculo de las prestaciones sociales en base a datos reales, datos actuales de las empresas pertenecientes a tres sectores económicos; por consiguiente, se describirá la situación prevaleciente en el momento específico en el que se realice el estudio.

4. Población

El sector económico se reconoce por estar conformado por empresas de distintos ramos como: manufactura, servicios públicos, comunicación entre otros.

Según la ONU la clasificación de los sectores económicos es la siguiente. (Romeuf, J. (1992)

ACTIVIDAD PETROLERA	
ACTIVIDAD NO PETROLERA	
• Minería	• Comunicaciones
• Manufactura	• Instituciones Financieras y Seguros inmuebles y Servicios Prestados a las Empresas.
• Electricidad y Agua	• Servicios Comunales, Sociales y Personales y Productos de Servicios Privados no lucrativos
• Construcción	• Productos. Servicios del Gobierno General
• Comercio	• Resto 1/
• Transporte y Almacenamiento	• Menos: Servicios Bancarios Imputados

²⁴ Neil J Salkind. Método de Investigación (1997) Tercera edición. Pág. 210 y 10

La población de esta investigación estuvo conformada por trabajadores pertenecientes a empresas de diferentes sectores que conforman la economía del país; específicamente pertenecientes al sector financiero, consumo masivo y manufactura.

5. Unidad de Análisis

Se refiere a los sujetos u objetos de estudio y en esta investigación esta representada por empresas de sectores de la actividad económica del país, específicamente del sector financiero, consumo masivo y manufactura. La unidad de análisis fueron los costos económicos de hombres y mujeres de empresas que conforman dichos sectores seleccionados, específicamente el costo por concepto de cesantía.

6. Muestra

La determinación de la muestra a utilizar en esta investigación se hizo a través de un muestreo proporcional en donde, según lo expresado por Wentz (1985), “este tipo de muestreo asigna a los elementos de la muestra entre los estratos en proporción al tamaño relativo de los estratos”²⁵ donde la unidad de cada estrato corresponde con la empresa del sector y se ve reflejado por la siguiente fórmula:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \cdot n \quad \text{y} \quad \sum n_i = n \quad \text{con} \quad \sum N_i = N$$

Donde:

- n_i es el número de elementos de la muestra procedente de cada estrato i , en este caso, procedente de las empresas de cada sector.
- N es el número de elementos de la población total
- N_i es el número de elementos del estrato i , en este caso, el número de la población de cada una de las empresas de cada sector
- n es el número de la muestra total.

Se decidió por conveniencia e imposibilidad de conseguir los datos actualizados una muestra que representa una fracción del 3.41% de la población total.

²⁵ Wentz B., Walter. (1985). “Investigación de Mercados. Administración y Métodos” Editorial Trillas. Primera reimpresión. México.

Según la formula general expresada anteriormente, la fracción de muestreo por estrato viene dado por:

$$f_i = \frac{n_i}{N_i},$$

y la fracción total de la muestra a considerar viene dada por:

$$f_i = \frac{n}{N}.$$

Entonces conocido un N de 80.000 y sus estratos $[N_1, N_2, N_3]$, la muestra correspondiente por aplicar las fracciones $[f_1, f_2, f_3]$ son: $[n_1 = 515, n_2 = 188, n_3 = 2024]$, es decir, para el sector Manufactura se recogió una muestra de 515 personas, para el sector Consumo Masivo una muestra de 188 personas y para el sector Financiero 2024 personas, siendo la muestra total de 2727 personas que representa un 3.41 % de la población total.

7. Técnicas de Recolección de Datos

Tal como fue mencionado anteriormente, inicialmente la recolección de los datos se haría a través de la consulta de base de datos proporcionada por empresas que llevan a cabo estudios de mercado y compensación, las cuales manejan base de datos de diferentes empresas que conforman los sectores económicos del país, de donde se tomarían los siguientes datos: salario del trabajador, años de antigüedad, cargo que tiene el trabajador, sector económico al que pertenece la empresa, estado civil del trabajador y edad del mismo.

Esta forma inicial de recolectar los datos se vio modificada por los compromisos de confidencialidad de la información que mantienen dichas empresas con sus clientes, en donde establecen que bajo ninguna situación se puede suministrar información, ante esto, hubo la necesidad de acudir personalmente a empresas para que suministraran los datos mencionados anteriormente para conformar la muestra a evaluar.

8. Análisis de los Datos

Los datos obtenidos directamente de las empresas se analizaron mediante la comparación cuantitativa de los valores numéricos obtenidos mostrados a través del uso de tablas comparativas. En dichos resultados se muestra el impacto en el costo económico ante una posible modificación en el sistema de cálculo de prestaciones sociales, así como también los resultados de la diferencia de medias de los costos del Régimen propuesto entre hombres y

mujeres, resultantes de la aplicación de la prueba de contrastes de hipótesis t para la diferencia de medias de muestras independientes y los resultados del ANOVA de un factor que es la generalización de la prueba t con la cual se identifica donde se encuentran realmente las diferencias significativas.

9. Variable de la investigación

La variable de la investigación es el costo económico, que para efectos de esta investigación se refiere al capital disponible de una empresa asociado al costo de la terminación de la relación de trabajo tanto hombres como mujeres, basado únicamente en lo que se refiere al pago por concepto de cesantía, cuyas condiciones se establecen en el artículo 108 parágrafo primero de la Ley Orgánica del Trabajo, sin tomar en cuenta los aspectos del artículo 125 de dicha Ley que hace referencia a las indemnizaciones que debe realizar el patrono por motivo de despido injustificado.

10. Definición operacional de la variable

La operacionalización de la variable costo económico se llevó a cabo a través de cinco dimensiones: los últimos salarios devengados por los empleados de la muestra, antigüedad para el momento del estudio, sexo de los empleados, el sector económico al cual pertenecen los trabajadores y el estrato del cargo. Cada una de estas dimensiones estuvo conformada por un conjunto de indicadores como se muestra a continuación:

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
COSTO ECONÓMICO: Los costos económicos son precios de oferta que los compradores de los recursos (en este caso empleadores) deben ofrecer para atraer a los factores que desean (en este caso mano de obra)	SALARIO: último salario devengado por el trabajador para el momento de la investigación	SALARIO: Monto en Bolívars del último salario devengado por el trabajador al momento de la investigación.
	ANTIGÜEDAD: tiempo de la relación de trabajo del empleado con el empleador al momento de la investigación	ANTIGÜEDAD: tiempo en años y meses de la relación de trabajo del empleado con el empleador al momento de la investigación
	SEXO	Femenino Masculino
	ESTRATO DEL CARGO: Ubicación del cargo dentro de una escala que permite clasificarlo según el grado de complejidad de sus funciones y el peso de estas dentro de la organización.	Ejecutivo Gerencia Alta Gerencia Media Técnico Profesional Operativo Base
	SECTOR ECONOMICO Sector al que pertenece cada trabajador.	Manufactura Consumo Masivo Financiero

El Retroactivo: se entiende como el sistema en el que se le paga al trabajador al término de la relación del trabajo el último salario tantas veces como años de antigüedad tenga.

Salario: es “toda retribución que percibe una persona a cambio de un servicio prestado con su trabajo, a otra, para alguna actividad productiva o la realización de un servicio”²⁶

Según la ley Orgánica del trabajo en el artículo 133 se entiende por salario a “la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuese su denominación o método de cálculo, siempre que

²⁶Urquijo José. La administración de sueldos y salarios (1997) IIES-UCAB Pág.15

pueda evaluarse en efectivo, que corresponda al trabajador por la prestación de su servicios...”

27

Antigüedad: es la vida de un trabajador dentro de una determinada empresa. Esta representada por el tiempo de la relación de trabajo de un individuo en el ejercicio de la prestación de sus servicios dentro de una empresa específica.

Estrato del cargo: se refiere a una escala de clasificación de los cargos en niveles según el grado de dificultad de sus funciones, así como también el peso de estas en la organización. La escala de mayor a menor va desde el nivel Ejecutivo, seguido por el Gerencia Alta, Gerencia Media, Técnico Profesional y por ultimo el nivel Operativo Base.

- El nivel **Ejecutivo** entre sus principales funciones tiene formular, desarrollar y asegurar el cumplimiento de estrategias, así como planificar y propiciar actividades relacionadas a la gestión gerencial.
- El nivel **Gerencia Alta** presenta como principales funciones: elaborar propuestas para definir plan de acción a tomar, así como elaborar estadísticas de los resultados de las acciones tomadas.
- El nivel **Gerencia Media** tiene funciones como supervisar, coordinar y controlar que las actividades establecidas para el cumplimiento de los planes de acción se lleven a cabo.
- El nivel **Técnico Profesional** entre sus funciones podemos enumerar: analizar, controlar, ejecutar, gestionar todas las actividades para dar cumplimiento a los planes de acción.
- El nivel **Operativo Base** entre sus funciones tenemos que se encarga de realizar actividades netamente operativas como archivar, procesar, recopilar la información para que los demás niveles cuenten con la información necesaria y oportuna para su gestión.

Toda esta información de los estratos de los cargos fue obtenida de descripciones de cargo de las distintas empresas que participaron en esta investigación.

²⁷ “Ley Orgánica del Trabajo” (1997) Apartado parafraseado de Garay. “Legislación laboral y práctica. Ley del Trabajo”. Pág. 34

11. Factibilidad del Estudio

Se considera este estudio factible ya que el proyecto de modificación de la Ley del Trabajo es un tema que se encuentra en discusión actualmente en la Asamblea Nacional, por otra parte, los datos aquí arrojados no son provenientes de la imaginación sino que son resultados de una investigación con datos reales, llevada a cabo utilizando las herramientas técnicas y teóricas aprendidas en las aulas de clase. Por otra parte estos resultados permiten a los actores interesados en él, vislumbrar cuáles serían las posibles consecuencias de una modificación en la Ley del Trabajo venezolana, que como se ha visto, ha sido modificada en varias oportunidades afectando de una manera u otra el aparato productivo del país.

12. Consideraciones Éticas

Las autoras del presente estudio, como investigadores, se comprometieron a no hacer del conocimiento público aquella información que fue suministrada por las empresas en estudio, como así estas lo solicitaron. De igual forma, se garantizó en todo momento la entrega de información solicitada por las empresas de los resultados de nuestra investigación.

Otro aspecto fue el respeto con otros investigadores al no presentar como propias investigaciones llevadas a cabo por otras personas, por lo que se respetó el derecho de autor haciendo mención, cuando así lo ameritó, de la fuente de donde se obtuvo la información para desarrollar y llevar a cabo dicha investigación.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS

1. Consideraciones generales

Tal como se reflejó en el capítulo III, la técnica de recolección de datos utilizada para llevar a cabo la investigación permitió obtener las bases de datos de diferentes empresas pertenecientes a tres (3) sectores económicos del país. Estas bases de datos estaban conformadas por el sexo de cada trabajador, el salario que devengaban para ese momento, la edad, la antigüedad en años y en meses, el cargo que desempeñaban y el sector al que pertenecía la empresa.

La información de las diferentes empresas fue almacenada en una sola base de datos, la cual fue manipulada en una hoja de cálculo de Excel. En esta base, para cumplir con los acuerdos de confiabilidad de la información de las empresas, cada trabajador de la muestra fue identificado con un número. De igual forma, para no dar a conocer los cargos de las organizaciones, se utilizó un parámetro de clasificación de los mismos en base a una escala cuyos niveles son:

- i. Ejecutivo
- ii. Gerencia Alta
- iii. Gerencia Media
- iv. Técnico Profesional
- v. Operativo Base

Esta clasificación de los cargos se hace según el grado de dificultad de las funciones del cargo y el peso de éstas dentro de la organización.

Una vez ordenada e identificada toda la información de la base, se llevo a cabo el cálculo del costo económico de cada trabajador, tanto para el Régimen de Prestaciones Sociales actual como para el propuesto, en base a los días que le corresponden a cada trabajador por concepto de cesantía según la antigüedad. El cálculo del costo económico de cada trabajador se calculó a lo largo de cinco (5) años tanto para sistema actual como para el

propuesto, a fin de reflejar la diferencia existente entre los dos sistemas en un mismo período de tiempo simultáneamente. Es importante señalar que esta proyección a cinco (5) años es un supuesto, ya que los resultados aquí reflejados no necesariamente son lo que serán en ese tiempo establecido, dado que se utilizó una tasa de crecimiento constante del salario del 80% de la inflación de 2005, es decir de 15.36% cada año, y que puede no necesariamente cumplirse en el tiempo. Esto se realizó con fines netamente ilustrativos. Así mismo los cálculos de costos por concepto de cesantía se realizaron asumiendo que el trabajador voluntariamente decidió terminar la relación de trabajo, es decir, un retiro voluntario, por lo que no se tomó en cuenta los artículos 125 de la Ley Orgánica del Trabajo que hace referencia al despido injustificado, y a las indemnizaciones respectivas que debe hacer el patrono al trabajador por este concepto.

El salario de cada año para poder determinar el costo de cesantía de cada trabajador se calculó en base a la siguiente fórmula:

$$S_t = S_0 (1 + s)^{\Delta t}$$

Donde:

- S_t es el salario del trabajador en un año determinado
- S_0 es el salario del año anterior al que se está calculando.
- s representa la tasa de incremento de la inflación. Para esta investigación el valor de s siempre fue el 80% de la inflación del año anterior al cual se está calculando el salario.
- Δt es el la diferencia entre el año en que se está calculando el salario, y el año que se toma como inicial.

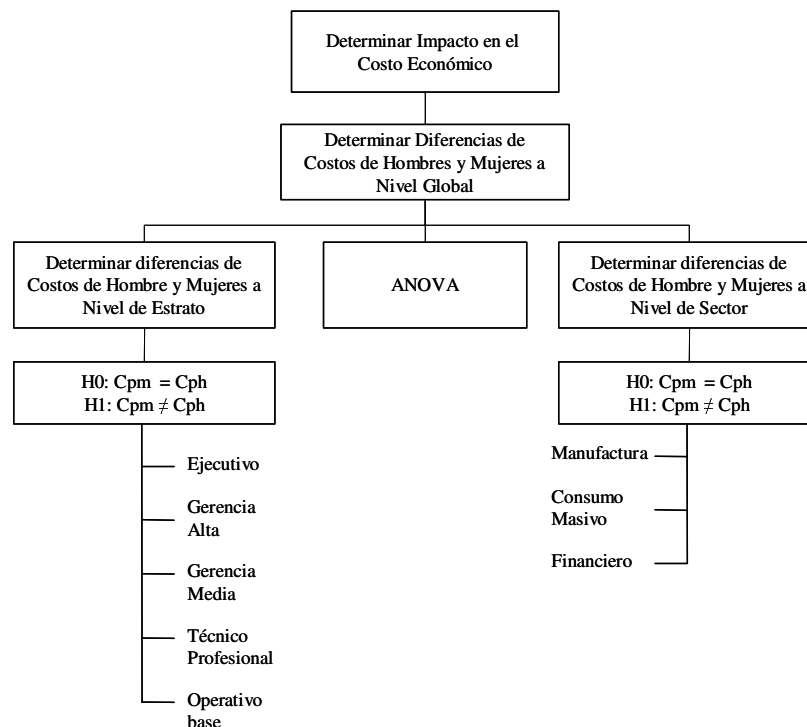
Una vez calculado los costos económicos de todos los trabajadores de la muestra, se exportaron los datos al programa estadístico SPSS para poder llevar a cabo la prueba de hipótesis t para la diferencia de medias de muestras independientes y el ANOVA de un factor, a fin de poder determinar si existen diferencias significativas entre los costos económicos de hombres y mujeres con el Régimen de prestaciones sociales propuesto.

2. Esquema de Análisis

Es importante señalar lo siguiente:

- 1) Se analizó el impacto económico entre el Régimen de prestaciones actual y el propuesto.
- 2) Se realizó un análisis de pruebas de hipótesis de diferencias de medias para dos muestras independientes de los costos del Régimen propuesto en el año 1 de hombres y mujeres para toda la muestra.
- 3) Se realizó un análisis de pruebas de hipótesis de diferencias de medias para dos muestras independientes de los costos del Régimen propuesto en el año 1 de hombres y mujeres por sector económico.
- 4) Se realizó un análisis de pruebas de hipótesis de diferencias de medias para dos muestras independientes de los costos del Régimen propuesto en el año 1 de hombres y mujeres por estrato del cargo.
- 5) Se realizó un análisis de pruebas de hipótesis ANOVA de un factor para grupos.

A continuación se presenta esquemáticamente la manera en que se fueron analizando los datos y llevando a cabo la investigación.



3. Análisis global de la muestra

Las tablas que se presentan a continuación permiten describir los estadísticos más importantes de la data demográfica de la muestra en su conjunto.

El significado de las siglas de las variables a las que se hacen referencia son los siguientes:

- **AA** representa la antigüedad en años de los trabajadores.
- **EDAD** es la edad de los trabajadores
- **CTA₁** es el costo total en bolívares por concepto de cesantía de los trabajadores con el Régimen actual en el año 1.
- **CTP₁** es el costo total en bolívares por concepto de cesantía con el Régimen propuesto en el año 1.
- **SALARIO** es el último salario en bolívares devengado por los trabajadores.

Tabla 1. Comportamiento global de la muestra

SEXO		AA	EDAD	CTA ₁	CTP ₁	SALARIO
Femenino	Media	4,73	33,57	655.917,54	4.158.113,97	998.477,90
	Mínimo	0,00	19,00	0,00	0,00	401.544,00
	Máximo	8,00	72,00	7.626.322,40	55.293.392,00	7.899.056,00
Masculino	Media	4,80	34,85	841.208,95	5.687.756,27	1.087.096,84
	Mínimo	0,00	19,00	0,00	0,00	229.539,00
	Máximo	8,00	80,00	12.687.045,60	105.725.380,00	16.900.192,00

Los valores de CTA₁, CTP₁ y Salario son en Bolívares.

Esta primera tabla refleja el comportamiento de las variables antes señaladas en cada género respectivamente para toda la muestra, pudiendo de esta manera identificar a primera vista algunas diferencias en lo que se refiere al costo económico tanto para el régimen actual como para el propuesto, observándose un incremento del costo con la aplicación del segundo Régimen, así como también una diferencia entre la media de los costos de ambos géneros.

Tabla 2. Comportamiento global de la muestra por sectores económicos

SECTOR	SEXO		AA	EDAD	CTA ₁	CTP ₁	SALARIO
Manufactura	Femenino	Media	4,62	32,64	1.472.808,72	9.581.005,80	1.578.825,05
		Mínimo	0,00	22,00	125.369,92	0,00	607.003,42
		Máximo	8,00	52,00	4.060.060,37	26.478.654,60	2.647.865,46
	Masculino	Media	5,76	34,65	1.170.840,68	8.514.205,70	1.111.292,42
		Mínimo	0,00	21,00	0,00	0,00	499.838,36
		Máximo	8,00	60,00	8.554.696,80	35.644.570,00	7.128.914,00
Consumo Masivo	Femenino	Media	2,76	31,42	1.246.291,04	6.402.585,79	1.430.087,97
		Mínimo	0,00	19,00	164.737,10	0,00	441.705,00
		Máximo	8,00	72,00	4.001.817,53	27.799.990,00	3.148.200,00
	Masculino	Media	2,99	32,79	958.840,95	5.056.667,09	1.021.475,26
		Mínimo	0,00	21,00	76.513,00	0,00	229.539,00
		Máximo	8,00	70,00	4.250.000,00	33.750.000,00	3.750.000,00
Financiero	Femenino	Media	4,90	33,81	550.042,14	3.590.901,63	922.273,24
		Mínimo	0,00	19,00	0,00	0,00	401.544,00
		Máximo	8,00	66,00	7.626.322,40	55.293.392,00	7.899.056,00
	Masculino	Media	4,50	35,19	654.478,13	4.267.917,48	1.081.600,57
		Mínimo	0,00	19,00	0,00	0,00	401.544,00
		Máximo	8,00	80,00	12.687.045,60	105.725.380,00	16.900.192,00

Los valores de CTA₁, CTP₁ y Salario son en Bolívares

En la tabla 2 se muestra un nivel de análisis más específico, ya que se estratifica la misma por sector económico al que pertenecen los trabajadores para observar el comportamiento de las variables tanto para el sexo femenino como para el masculino. Analizando estos resultados, se pueden observar ciertas diferencias que posteriormente se probarán estadísticamente significativas entre el comportamiento global y lo que se establece de manera más específica. En el caso del sector Manufactura la media del CTA₁ es mayor en las mujeres que en los hombres, lo que se presenta de manera contraria en los resultados reflejados en la Tabla 1. Debido a la estratificación van apareciendo distintos comportamientos que de alguna manera se encuentran escondidos en el análisis global.

A continuación se presenta en cuadro resumen los resultados arrojados en la tabla anterior que facilitará el entendimiento, en donde **M** representa el sexo masculino y **F** representa el sexo femenino.

Tabla 3. Cuadro resumen por sector económico

SECTOR	AA	EDAD	TCA ₁	TCP ₁	SALARIO
Manufactura	M > F	M > F	F > M	F > M	F > M
Consumo Masivo	M > F	M > F	F > M	F > M	F > M
Financiero	F > M	M > F	M > F	M > F	M > F

A manera de resumen se puede observar en esta tabla cómo se distribuyen las diferencias entre hombres y mujeres de los distintos sectores, observándose que en el sector financiero la antigüedad promedio es mayor en el sexo femenino que en el sexo masculino no siendo así en los demás sectores, por otra parte se observa que en los tres sectores la edad promedio de los hombres es mayor a la edad promedio de las mujeres, de la misma forma es sólo en el sector financiero donde el promedio del TCA₁, TCP₁ y el SALARIO es mayor en los hombres que en las mujeres.

El comportamiento de las variables por sector económico se puede observar de manera gráfica en el anexo A.

Tabla 4. Comportamiento global de la muestra por estrato del cargo

ESTRATO	SEXO		AA	EDAD	CTA ₁	CTP ₁	SALARIO
Ejecutivo	Femenino	Media	4,83	43,00	2.543.166,29	15.365.825,33	7.184.528,50
		Mínimo	0,00	35,00	0,00	0,00	6.365.071,00
		Máximo	8,00	52,00	7.626.322,40	55.293.392,00	7.899.056,00
	Masculino	Media	4,80	51,00	6.648.469,62	49.722.396,80	8.628.330,50
		Mínimo	1,00	36,00	0,00	0,00	6.863.201,00
		Máximo	8,00	80,00	12.687.045,60	105.725.380,00	10.922.944,00
Gerencia Alta	Femenino	Media	4,90	40,80	2.420.127,87	14.876.848,20	4.787.512,20
		Mínimo	1,00	35,00	0,00	0,00	3.686.494,00
		Máximo	8,00	47,00	5.870.793,93	37.942.400,00	6.773.993,00
	Masculino	Media	5,74	44,00	2.201.328,56	15.662.078,35	4.727.479,91
		Mínimo	1,00	29,00	0,00	0,00	3.016.218,00
		Máximo	8,00	66,00	6.578.073,33	40.654.500,00	16.900.192,00
Gerencia Media	Femenino	Media	5,83	38,27	1.176.743,99	8.045.798,83	1.926.569,47
		Mínimo	0,00	27,00	0,00	0,00	755.260,00
		Máximo	8,00	59,00	4.535.779,20	37.798.160,00	4.437.841,00
	Masculino	Media	5,57	39,66	1.319.265,36	8.757.004,44	2.048.695,10
		Mínimo	0,00	24,00	0,00	0,00	1.012.791,00
		Máximo	8,00	80,00	5.605.903,47	36.560.240,00	5.734.546,00
Técnico Profesional	Femenino	Media	4,55	33,80	838.443,13	5.216.005,49	1.192.009,09
		Mínimo	0,00	21,00	0,00	0,00	499.999,00
		Máximo	8,00	72,00	4.076.277,40	29.826.420,00	3.148.200,00
	Masculino	Media	4,96	33,97	1.036.336,95	6.954.314,99	1.226.177,13
		Mínimo	0,00	21,00	0,00	0,00	497.367,00
		Máximo	8,00	64,00	4.250.000,00	33.750.000,00	3.750.000,00
Operativo Base	Femenino	Media	4,60	31,96	317.322,70	1.962.207,01	474.316,13
		Mínimo	0,00	19,00	0,00	0,00	401.544,00
		Máximo	8,00	64,00	3.168.000,00	18.127.480,00	2.970.000,00
	Masculino	Media	4,52	34,23	472.874,47	3.166.751,20	580.961,98
		Mínimo	0,00	19,00	0,00	0,00	229.539,00
		Máximo	8,00	73,00	8.554.696,80	35.644.570,00	7.128.914,00

Los valores de CTA₁, CTP₁ y Salario son en Bolívares

Igual que en el caso anterior, en la Tabla 4 se observa el comportamiento de las variables en otro nivel de la muestra que es por el tipo de cargo o estrato, tanto para el sexo femenino como para el masculino.

En las tres tablas anteriores se observa que la mayor antigüedad es 8 años, siendo esto a causa de la última reforma de la Ley Orgánica del Trabajo que se dio en el año 1997, en donde se modificó el sistema de cálculo de las prestaciones sociales, tomándose la decisión de liquidar a los trabajadores con el Régimen anterior en base a la antigüedad que tenían hasta ese momento, llevando por consiguiente, que a partir de esa fecha todos los trabajadores tuvieran una antigüedad igual a 0 para comenzar a operar con el sistema nuevo.

Otro aspecto importante es que en el estrato Gerencia Alta el máximo de salario es de 16 millones, que es mayor al máximo salario del nivel Ejecutivo, ese es uno de los cargos, el de Gerencia Alta, que se encuentra fuera de la banda salarial que la empresa tiene establecida para ese cargo, la información exacta no fue suministrada por la empresa. Lo mismo ocurre con el nivel Operativo base en donde se observa un máximo de salario de 7 millones.

Tabla 5. Cuadro resumen por estrato del cargo

ESTRATO	AA	EDAD	TCA ₁	TCP ₁	SALARIO
Ejecutivo	F > M	M > F	M > F	M > F	M > F
Gerencia Alta	M > F	M > F	F > M	M > F	F > M
Gerencia Media	F > M	M > F	M > F	M > F	M > F
Técnico Profesional	M > F	M > F	M > F	M > F	M > F
Operativo Base	F > M	M > F	M > F	M > F	M > F

En el cuadro resumen presentado se puede observar que en el estrato Técnico Profesional el promedio de todas las variables del sexo masculino son mayores que el sexo femenino, pudiéndose observar que en los demás estratos el promedio de las variables son mayores en el sexo masculino que en el sexo femenino, donde sólo se ve que este es mayor en la antigüedad promedio de los estratos Ejecutivo, Gerencia Media y Operativo Base, así como también en el TCA₁ y SALARIO promedio del estrato Gerencia Alta.

En el anexo B, el lector podrá observar de manera gráfica el comportamiento de las variables.

Las tablas anteriores nos proporcionan una visión general del comportamiento de toda la muestra. Lo más probable es que en base a lo descrito anteriormente, sumado a lo que

establece nuestra hipótesis alternativa y nula, el lector concluya que sí existen diferencias entre las medias de los costos del Régimen propuesto entre hombres y mujeres, ya que a simple vista eso es lo que se observa. Pero más allá de lo que parece obvio, esta investigación, a través de procedimientos estadísticos que se muestran mas adelante, busca determinar si esas diferencias son realmente significativas desde el punto de vista estadístico como para decir a ciencia cierta que los costos entre hombres y mujeres no son iguales realmente, sino que son distintos.

4. Impacto Económico

Como se observó en el punto anterior, una modificación en el sistema de cálculo de las Prestaciones Sociales tiene un impacto en el costo económico de los trabajadores ocasionando mayores costos para las empresas, con todas las consecuencias que esto trae.

Tabla 6. Impacto en el costo económico en Bolívares por año

Año	Costo de Cesantía Régimen actual	Costo de Cesantía Régimen Propuesto	Diferencia Impacto
1	Bs. 2,035,680,590.14	Bs. 13,378,189,988.43	Bs. 11,342,509,398.29
2	Bs. 2,464,786,706.43	Bs. 24,092,753,874.40	Bs. 21,627,967,167.97
3	Bs. 3,484,183,133.65	Bs. 36,423,944,939.54	Bs. 32,939,761,805.89
4	Bs. 5,662,204,620.89	Bs. 62,613,893,343.76	Bs. 56,951,688,722.87
5	Bs. 10,582,637,232.70	Bs. 122,748,069,282.08	Bs. 112,165,432,049.38
TOTAL	Bs. 24,229,492,283.81	Bs. 259,256,851,428.21	Bs. 235,027,359,144.40

En la tabla se puede observar el total en Bolívares del costo económico por concepto de cesantía por año con cada uno de los sistemas de prestaciones sociales de toda la muestra, así como también la diferencia por año entre ambos sistemas y el Impacto Total en el período de cinco (5) años.

A continuación se muestra en términos de porcentaje el impacto económico por cada año entre el sistema de cálculo de prestaciones sociales actual y el sistema propuesto, así como también el porcentaje de incremento entre un año y otro.

Tabla 7. Impacto en el costo económico en porcentaje por año

Año	% de Impacto	% de impacto entre año
1	557%	91%
2	877%	52%
3	945%	73%
4	1006%	97%
5	1060%	

Se puede observar el efecto multiplicador que tiene el reconocimiento de toda la antigüedad previa al momento de poner en vigencia este nuevo sistema. Es obvio que el aumento de los costos laborales es muy alto y por eso es de gran utilidad antes de poner en vigencia este Régimen realizar los estudios necesarios para el caso.

La tabla 8 muestra la media de los costos por año para toda la muestra.

Tabla 8. Media del costo total por año.

	N	Media
CTA ₁	2.727	746.490,87
CTA ₂	2.727	903.845,51
CTA ₃	2.727	1.277.661,58
CTA ₄	2.727	2.076.349,33
CTA ₅	2.727	3.880.688,39
CTP ₁	2.727	4.905.826,91
CTP ₂	2.727	8.834.893,24
CTP ₃	2.727	13.356.782,16
CTP ₄	2.727	22.960.723,63
CTP ₅	2.727	45.012.126,62

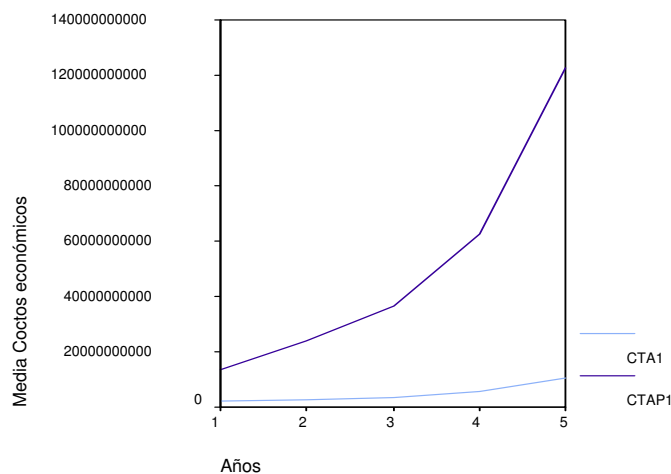
Los valores de la Media son en Bolívares

Donde:

- **N:** es el número total de individuos de la muestra.
- **CTA₁:** es el costo total por concepto de cesantía de los trabajadores con el Régimen de prestaciones actual en el año 1.

- **CTA₂**: es el costo total por concepto de cesantía de los trabajadores con el Régimen de prestaciones actual en el año 2.
- **CTA₃**: es el costo total por concepto de cesantía de los trabajadores con el Régimen de prestaciones actual en el año 3.
- **CTA₄**: es el costo total por concepto de cesantía de los trabajadores con el Régimen de prestaciones actual en el año 4.
- **CTA₅**: es el costo total por concepto de cesantía de los trabajadores con el Régimen de prestaciones actual en el año 5.
- **CTP₁**: es el costo total de por concepto de cesantía con el Régimen de prestaciones propuesto en el año 1
- **CTP₂**: es el costo total de por concepto de cesantía con el Régimen de prestaciones propuesto en el año 2.
- **CTP₃**: es el costo total de por concepto de cesantía con el Régimen de prestaciones propuesto en el año 3.
- **CTP₄**: es el costo total de por concepto de cesantía con el Régimen de prestaciones propuesto en el año 4.
- **CTP₅**: es el costo total de por concepto de cesantía con el Régimen de prestaciones propuesto en el año 5.

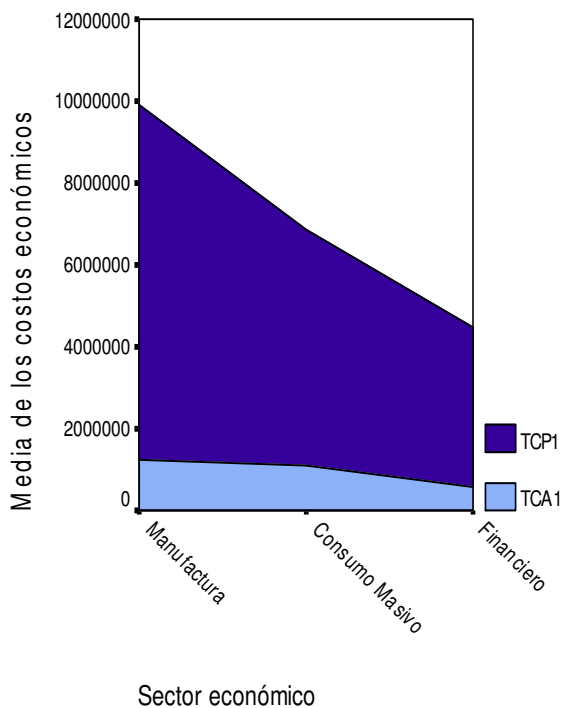
Gráficamente, el comportamiento de un Régimen con otro, se observa de la siguiente manera en base a las medias de los costos por año.



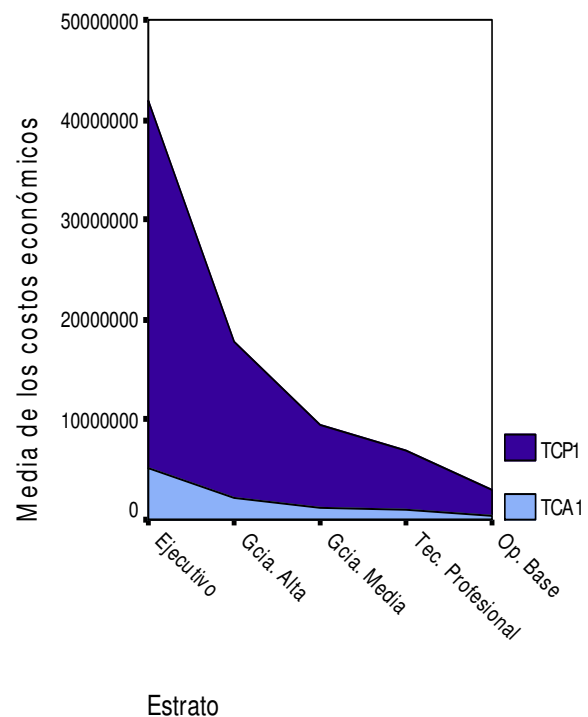
Gráfica 1. Impacto entre los costos económicos

La gráfica anterior concuerda perfectamente con lo reflejado en la Tabla 6, ya que se muestra la distancia entre un Régimen y otro, lo cual representa el impacto. Es importante señalar que los costos que aparecen reflejados se refieren a lo que le cuesta al empleador liquidar al trabajador en ese último año, es decir no se están tomando en cuenta el acumulado en la cuenta de Fideicomiso, sólo se está tomando en cuenta el costo específico en un momento determinado sin sumar lo que se llevaba acumulado.

Llevando el análisis a un nivel más específico, a continuación se muestra de manera gráfica el impacto en los costos económicos en el año uno (1) de implementar el Régimen de prestaciones sociales a nivel de estrato del cargo y a nivel de sector económico.



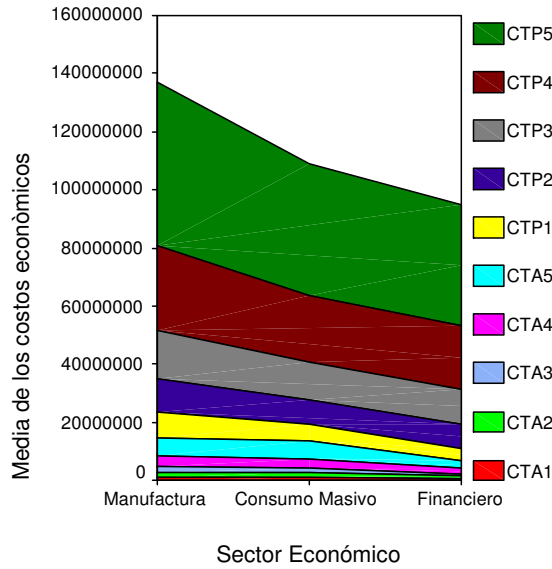
Gráfica 2. Impacto por sector



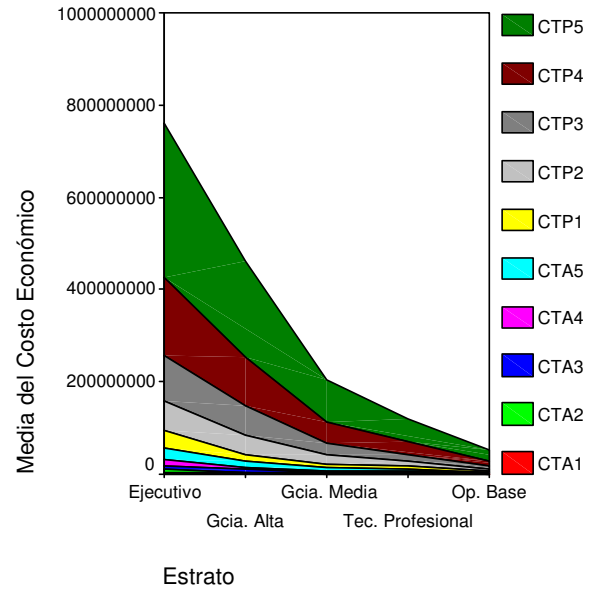
Gráfica 3. Impacto por estrato

Volver a un sistema de cálculo como el propuesto que tiene entre sus objetivos principales volver a un sistema de cálculo por vía del retroactivo conlleva a un incremento elevado en los costos laborales de las empresas, especialmente por reconocer toda la antigüedad hasta la fecha.

A continuación se presenta de manera gráfica y conjunta las diferencias existentes entre los distintos sectores económicos para cada costo.



Gráfica 4. Impacto en los costos en sectores económicos



Gráfica 5. Impacto en los Costos en estrato de cargo

5. Prueba t

Tabla 9. Resultados de prueba de hipótesis t.

		P. valor bilateral	Se acepta	Se rechaza
Global		0,000		X
Estrato	Ejecutivo	0,082	X	
	Gerencia Alta	0,902	X	
	Gerencia Media	0,513	X	
	Técnico Profesional	0,000		X
	Operativo Base	0,000		X
Sector	Manufactura	0,113	X	
	Consumo Masivo	0,112	X	
	Financiero	0,032		X

La estructuración de las hipótesis de esta investigación llevó, como se dijo anteriormente, a utilizar una prueba t de diferencia de medias para muestras independientes bilateral.

En todas las pruebas de hipótesis llevadas a cabo en los distintos niveles de la muestra, global, estrato del cargo y sector económico al que pertenece. Se utilizó un intervalo de confianza de 95% con un nivel de significación de 5 %. Este nivel de significación indica la probabilidad de que hipótesis nula sea rechazada.

La Tabla 7 lo que indica es el resultado del contraste de medias de los costos económicos de aplicar el sistema de cálculo de prestaciones sociales propuesto para el año uno (1) de hombres y mujeres en cada uno de los niveles, es decir, el rechazo o no de la hipótesis nula tanto a nivel global, como a nivel de estrato del cargo y del sector económico respectivamente. De igual forma, se muestran los valores **p valor**, que, comparados con los valores del nivel de significación permiten tomar la decisión de rechazar o aceptar la hipótesis nula, la cual establece que los costos económicos del Régimen propuesto en el año 1 entre los hombres y las mujeres son iguales. Por consiguiente, si los valores del **p valor** son menores al nivel de significación, la misma será rechazada, asumiendo por consiguiente lo que establece la hipótesis alternativa de que los costos económicos entre hombres y mujeres son distintos. Así mismo, si los valores de **p valor** son mayores o iguales a 5%, la hipótesis nula será aceptada.

En base a lo expuesto anteriormente se puede observar que para la totalidad de la muestra, el **p valor** es igual a 0 lo que determina que se rechaza la hipótesis nula ya que no hay evidencias estadísticamente significativas como para decir que el costo económico del Régimen propuesto en el año uno (1) es igual entre los hombres y las mujeres, razón por la cual se acepta la hipótesis alternativa de que los costos son distintos.

Desde el punto de vista de la diferencia entre el costo por **estrato del cargo**, se observa que para el caso del nivel ejecutivo el **p valor** es igual a 0.082, lo que lleva a aceptar la hipótesis nula asumiendo por consiguiente, que no hay evidencias para decir que los costos son distintos. En estrato Gerencia Media y Gerencia Alta ocurre lo mismo, los valores del **p valor** son superiores al nivel de significación por lo que se asume que los costos son iguales. Lo contrario sucede con los estratos Técnico Profesional y Operativo Base en donde los **p valores** respectivamente son menores al nivel de significación 0.05, rechazando por consiguiente la hipótesis nula.

A nivel de los **sectores económicos**, tanto el nivel Manufactura como en Consumo Masivo los valores de **p valor** son superiores al nivel de significación por lo que se acepta la

hipótesis nula ya que los p valores son muy altos, mayores a 0.05. Lo contrario sucede con el sector financiero en donde el **p valor** es bajo, careciendo de evidencias para decir que los costos son iguales.

6. ANOVA de un Factor

El análisis que se presenta a continuación es una generalización de la prueba T para dos muestras independientes. La **prueba t** presentada en el punto anterior, fue aplicada para un grupo en específico, es decir, se determinó si los costos eran iguales o distintos en el nivel Ejecutivo, en el nivel Gerencia Media y así sucesivamente con cada nivel de estrato del cargo y sector económico. El análisis **ANOVA** de un factor pasa de ese análisis puntual a uno global, en donde se pueden observar la interacción de las partes que conforman el grupo.

A continuación se presentan los resultados del Análisis **ANOVA** en los distintos niveles de la muestra, en donde cada nivel es considerado como un grupo, es decir, todos los sectores económicos conforman un grupo y todos los estratos conforman otro grupo. En cada uno de estos ellos se determina la diferencia de la media de los costos económicos entre las partes del grupo respectivamente, unos con otros, para poder decir si se rechaza o se acepta la hipótesis nula de que los costos son iguales.

Esta prueba **ANOVA** al igual que la **prueba t** se llevo a cabo utilizando un intervalo del confianza del 95% y un nivel de significancia del 5%, de igual forma, las tablas que se presentan a continuación presentan unos valores que aparecen representados como **Sig**, que representan que tan significativas son las diferencias entre las medias a un nivel de significación de la prueba del 5%. Al igual que en la **prueba t** esos valores de **Sig** permitirán tomar la dedición de si se rechaza o se acepta la hipótesis nula. Por consiguiente, valores de **Sig** mayores o iguales que 5% llevara a aceptar la hipótesis nula asumiendo que los costos económicos del Régimen propuesto en el año 1 para cada género en cada grupo respectivamente son iguales. De igual forma, valores de **Sig** menores a 5% llevaran a rechazar la hipótesis nula, aceptando que los costos son distintos.

Tabla 10. Costo económico Femenino por sector económico ANOVA

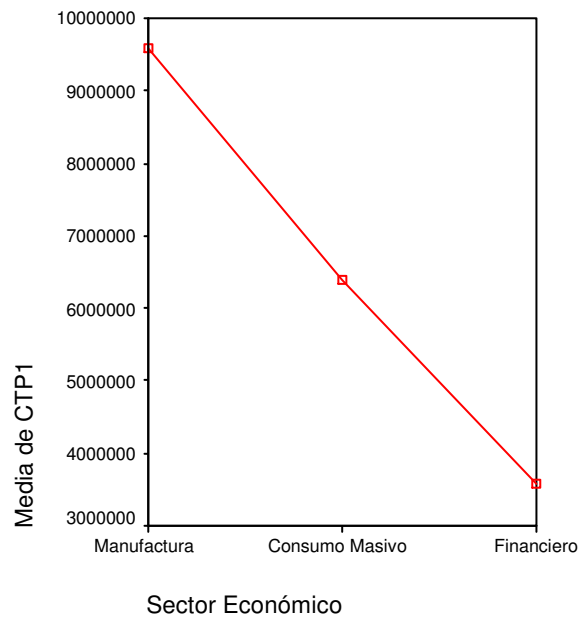
(I) SECTOR	(J) SECTOR	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.
Manufactura	Manufactura			
	Consumo Masivo	3178420,0138(*)	786.202,23	0,00
	Financiero	5990104,1690(*)	593.810,96	0,00
Consumo Masivo	Manufactura	-3178420,0138(*)	786.202,23	0,00
	Consumo Masivo			
	Financiero	2811684,1551(*)	558.837,80	0,00
Financiero	Manufactura	-5990104,1690(*)	593.810,96	0,00
	Consumo Masivo	-2811684,1551(*)	558.837,80	0,00
	Financiero			

* La diferencia entre las medias es significativa al nivel .05.

La tabla refleja como se dijo anteriormente las diferencias entre las medias del costo económico del Régimen propuesto en el año 1 del sexo femenino entre los sectores, es decir, las diferencias de las medias de los sectores interactuando unos con otros. Si se observa la primera parte de la tabla, se puede ver la interacción o diferencia de la media del sector manufactura con la media sector Consumo Masivo y la del sector Financiero respectivamente. Se lleva a cabo, como lo refleja la tabla, la operación **I - J**, siendo **I** la media del sector Manufactura y **J** la media de los otros dos sectores respectivamente.

El valor de **Sig** para la interacción de la media de los costos femeninos en todos los sectores da 0,00 llevando a rechazar la hipótesis nula, asumiendo por consiguiente que el costo económico femenino del Régimen propuesto en el año 1 es distinto en todos los sectores.

A continuación se presenta de manera gráfica las diferencias de medias entre los sectores:



Gráfica 4. Diferencia de media de costo entre sectores económicos

En esta grafica se observan de manera más clara como es la diferencia de los costos económicos femeninos del Régimen propuesto en el año 1 entre los sectores económicos observándose que los costos son significativamente distintos entre un sector y otro.

Tabla 11. Costo económico Femenino por estrato del cargo ANOVA

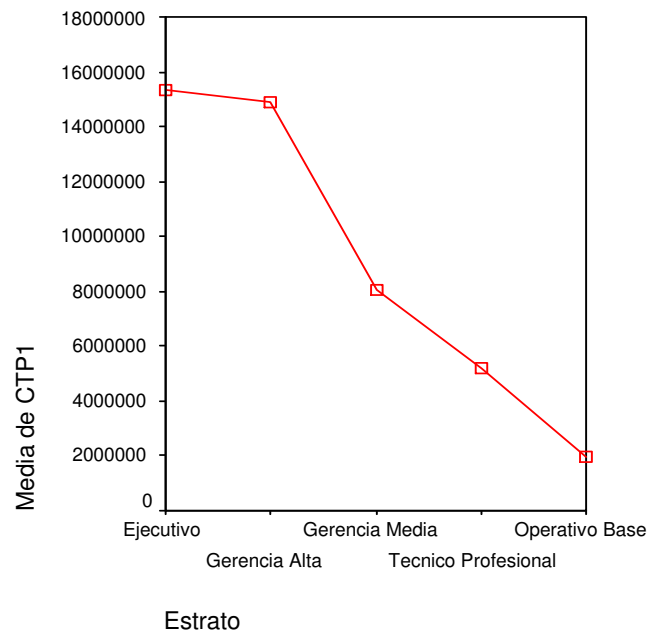
(I) ESTRATO	(J) ESTRATO	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.
Ejecutivo	Ejecutivo			
	Gerencia Alta	488.977,13	2.578.621,83	0,85
	Gerencia Media	7320026,5080(*)	2.075.094,32	0,00
	Tecnico Profesional	10149819,8384(*)	2.049.356,26	0,00
	Operativo Base	13403618,3215(*)	2.048.024,76	0,00
Gerencia Alta	Ejecutivo	-488.977,13	2.578.621,83	0,85
	Gerencia Alta			
	Gerencia Media	6831049,3747(*)	1.625.943,98	0,00
	Tecnico Profesional	9660842,7051(*)	1.592.965,30	0,00
	Operativo Base	12914641,1882(*)	1.591.251,95	0,00
Gerencia Media	Ejecutivo	-7320026,5080(*)	2.075.094,32	0,00
	Gerencia Alta	-6831049,3747(*)	1.625.943,98	0,00
	Gerencia Media			
	Tecnico Profesional	2829793,3304(*)	440.754,31	0,00
	Operativo Base	6083591,8135(*)	434.521,23	0,00
Tecnico Profesional	Ejecutivo	-10149819,8384(*)	2.049.356,26	0,00
	Gerencia Alta	-9660842,7051(*)	1.592.965,30	0,00
	Gerencia Media	-2829793,3304(*)	440.754,31	0,00
	Tecnico Profesional			
	Operativo Base	3253798,4831(*)	287.494,89	0,00
Operativo Base	Ejecutivo	-13403618,3215(*)	2.048.024,76	0,00
	Gerencia Alta	-12914641,1882(*)	1.591.251,95	0,00
	Gerencia Media	-6083591,8135(*)	434.521,23	0,00
	Tecnico Profesional	-3253798,4831(*)	287.494,89	0,00
	Operativo Base			

* La diferencia entre las medias es significativa al nivel .05.

En esta tabla se observa que los valores de **Sig** son mayores a 5 % en el nivel Ejecutivo con el Gerencia Alta por lo que se acepta la hipótesis nula de que los costos son iguales ya las diferencias no son lo estadísticamente significativas como para asumir que los costos entre

estos dos niveles son distintos. Lo contrario ocurre con los demás estratos, en donde los valores de **Sig** son iguales a 0.00 y menores a 5 % rechazando la hipótesis nula.

Nuevamente a continuación se presenta de manera gráfica las diferencias de las medias entre los costos.



Gráfica 4. Diferencia de medias de costos por estrato del cargo

Igual que la explicación anterior en este gráfico se observa que entre el estrato Ejecutivo y el Gerencia Media es donde existen menos diferencias entre el costo económico femenino con el Régimen propuesto en el año 1; así como también se observa que entre los otros estratos la diferencia son suficientemente significativas.

Las dos tablas que se presentan a continuación reflejan el análisis anterior pero ahora en base al costo económico del Régimen propuesto en el año 1 para el sexo masculino., de igual forma, se comparan las medias entre los sectores y en los distintos estratos del cargo.

Tabla 12. Costo económico Masculino por sector económico ANOVA

(I) SECTOR	(J) SECTOR	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.
Manufactura	Manufactura			
	Consumo Masivo	3457538,6143(*)	906.493,63	0,00
	Financiero	4246288,2278(*)	466.472,12	0,00
Consumo Masivo	Manufactura	-3457538,6143(*)	906.493,63	0,00
	Consumo Masivo			
	Financiero	788.749,61	868.523,83	0,36
Financiero	Manufactura	-4246288,2278(*)	466.472,12	0,00
	Consumo Masivo	-788.749,61	868.523,83	0,36
	Financiero			

* La diferencia entre las medias es significativa al nivel .05.

De la tabla anterior se puede decir que entre el sector Consumo Masivo y Financiero los costos de económicos del Régimen propuesto en el año 1 son iguales, ya que el valor de **Sig** es mayor al 5%, aceptándose por consiguiente la hipótesis nula ya que no existen evidencias estadísticamente significativas para asumir que los costos son distintos. Lo contrario ocurre entre el sector Financiero y el sector Manufactura, así como también entre el sector Consumo Masivo y Manufactura en donde los valores de **Sig** son menores que 5% asumiendo por consiguiente que los costos son distintos, por lo que se observan que las diferencias entre las medias de dichos sectores son estadísticamente significativas.

Gráficamente las diferencias se observan de la siguiente manera:

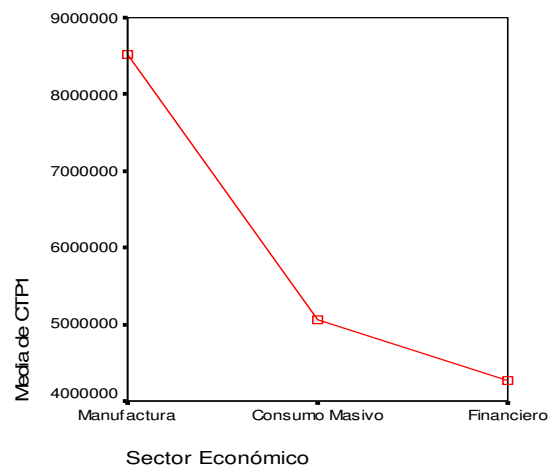




Gráfico 5. Diferencia de medias por sector económico Masculino

En la gráfica 5 se observa que la menor diferencia se da entre los sectores Consumo Masivo y Financiero; teniendo el segundo mayores costos que en el primero, pero sin embargo esa ligera diferencia, desde el punto de vista estadístico, no es suficiente significativa como para asumir que los costos masculinos son distintos entre esos dos sectores

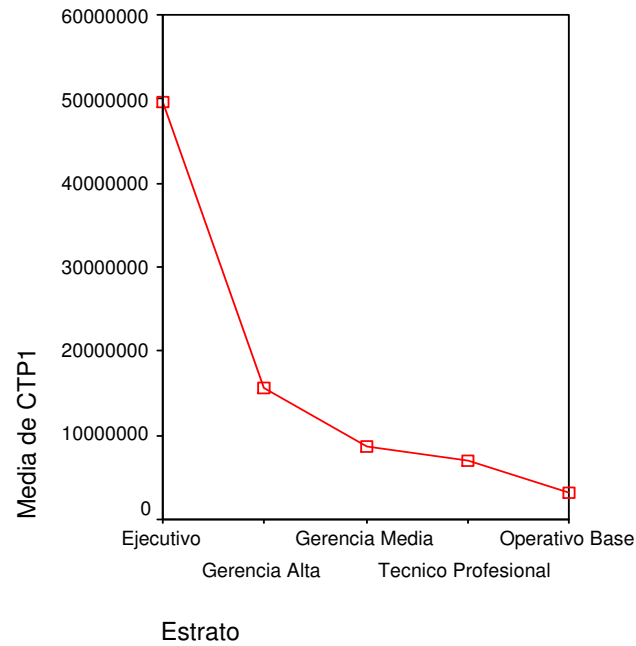
Tabla 13. Costo económico Masculino por sector económico ANOVA

(I) ESTRATO	(J) ESTRATO	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.
Ejecutivo	Ejecutivo			
	Gerencia Alta	34060318,4522(*)	2.517.696,42	0,00
	Gerencia Media	40965392,3566(*)	2.198.803,26	0,00
	Tecnico Profesional	42768081,8150(*)	2.121.554,23	0,00
	Operativo Base	46555645,5966(*)	2.117.707,39	0,00
Gerencia Alta	Ejecutivo	-34060318,4522(*)	2.517.696,42	0,00
	Gerencia Alta			
	Gerencia Media	6905073,9044(*)	1.528.932,51	0,00
	Tecnico Profesional	8707763,3629(*)	1.415.588,64	0,00
	Operativo Base	12495327,1444(*)	1.409.816,81	0,00
Gerencia Media	Ejecutivo	-40965392,3566(*)	2.198.803,26	0,00
	Gerencia Alta	-6905073,9044(*)	1.528.932,51	0,00
	Gerencia Media			
	Tecnico Profesional	1802689,4584(*)	706.987,77	0,01
	Operativo Base	5590253,2400(*)	695.358,86	0,00
Tecnico Profesional	Ejecutivo	-42768081,8150(*)	2.121.554,23	0,00
	Gerencia Alta	-8707763,3629(*)	1.415.588,64	0,00
	Gerencia Media	-1802689,4584(*)	706.987,77	0,01
	Tecnico Profesional			
	Operativo Base	3787563,7815(*)	387.014,88	0,00
Operativo Base	Ejecutivo	-46555645,5966(*)	2.117.707,39	0,00
	Gerencia Alta	-12495327,1444(*)	1.409.816,81	0,00
	Gerencia Media	-5590253,2400(*)	695.358,86	0,00
	Tecnico Profesional	-3787563,7815(*)	387.014,88	0,00
	Operativo Base			

* La diferencia entre las medias es significativa al nivel .05.

Lo anterior refleja unos valores de **Sig** menores a 5% para todos los casos, rechazando por consiguiente la hipótesis nula, asumiendo que los costos masculinos son distintos entre todos los estratos, es decir las diferencias entre las medias son estadísticamente significativas.

Gráficamente las diferencias se observan de la siguiente manera:



Gráfica 6. Diferencia de medias por estrato del cargo en sexo masculino

En el gráfico anterior se observa que entre los estratos, los costos económicos del Régimen propuesto en el año uno (1) no son iguales.

CONCLUSIONES

1. En lo que se refiere al impacto económico, según los resultados se puede concluir que aplicar el sistema de cálculo de prestaciones sociales propuesto traerá como consecuencia un incremento sustancial en los costos económicos de las empresas. Principalmente en aquellas donde hayan personas con antigüedades altas ya que el sistema propuesto se basa en la retroactividad, por lo que a mayor antigüedad mayor la brecha entre un sistema y otro. De igual forma, se puede decir que a medida de que se asciende de estrato en los distintos cargos, los costos son mayores especialmente con el régimen propuesto.
2. Desde el punto de vista de la hipótesis central de la investigación, en primer lugar se puede concluir que a nivel global, los costos del Régimen propuesto en el año uno (1) son estadísticamente diferentes entre los hombre y las mujeres, siendo el de los hombres significativamente superior al de las mujeres, en un promedio de 37%.
3. Otro aspecto importante, es que el resultado que se obtuvo de manera global no fue exactamente el mismo que se obtuvo en los distintos niveles en los que se estratificó la muestra. Específicamente en el caso de los estratos del cargo, tanto a nivel Técnico Profesional como Operativo base, el comportamiento es el mismo al nivel global, situación que cambia en los estratos, Ejecutivo, Gerencia Alta y Media, lo que evidencia que en los estratos altos las diferencias de los costos económicos del Régimen propuesto en el año uno (1) entre los hombres y las mujeres no son distintos.
4. También se observó que el sector financiero es el único sector que mantuvo la condición global, siendo este el sector con los salarios más bajos, esto, junto con el

resultado de los estratos de cargo más bajos, permite suponer que existe una relación²⁸ entre los salarios bajos y las diferencias entre los costos de hombres y mujeres. Todo lo anterior, permite decir que no necesariamente lo que se da manera global se da para las partes que la conforman.

Es importante resaltar que entre las antigüedades no hay mayor variabilidad debido a la Reforma del año 1997 como se explicó anteriormente, en donde se tomó la decisión de llevar la antigüedad de todos los empleados a cero (0) años, por lo que se puede suponer, que lo que más afecta en el cálculo de los costos económico es el salario, esto se evidencia en la gráfica 3 en donde los estratos más altos, que son los que presentan mayores salarios, los costos económicos del Régimen propuesto en el año uno (1) son mas elevados.

5. Se puede concluir que para bancos que tengan estructuras salariales similares, a la reflejada en este estudio, así como también la distribuciones de los empleados por sexo, edad y antigüedad, presentarán un comportamiento semejante en cuanto al impacto de los costos económicos al implantar el sistema de cálculo de prestaciones sociales propuesto, que tiene entre sus objetivos el cálculo por vía de la retroactividad.

²⁸ Relación no verificada en esta investigación por no estar dentro de los objetivos de la misma.



RECOMENDACIONES

Para futuras investigaciones se recomienda ampliar la cantidad de sectores económicos, para verificar si los comportamientos obtenidos en esta investigación se repiten de alguna manera en el resto de los sectores y se confirman la hipótesis general de que el costo económico de los hombres es distinto al de las mujeres.

Adicionalmente sería conveniente repetir longitudinalmente este estudio por un mínimo de cinco (5) años a fin de conocer la estabilidad de los promedios de costo y verificar si se mantiene en el tiempo que el costo económico de los hombres es mayor al de las mujeres.

BIBLIOGRAFÍA

Alfonso Guzmán, Rafael. (1996); “La nueva dialéctica del Derecho del Trabajo”. 9^{na} Edición. Caracas.

Anderson, David y otros. (1999). “Estadística para Administración y Economía”. 7^{ma} Edición. Internacional Thompson Editores. México.

Asamblea Nacional. Comisión Permanente de Desarrollo Social Integral. Informe del Proyecto de Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo para su segunda discusión.

Balestrini Miriam “Cómo se elabora un proyecto de investigación”. Consultores Asociados Bl.

Diccionario Enciclopédico Economía Planeta, Editorial Plantea, Barcelona, 1982. Vol. 2, 6 y 8.

Hopkins, Kenneth y otros. (1997). “Estadística básica para las Ciencias Sociales y del Comportamiento”. Editorial Prentice Hall. 3^{era} Edición. México.

Lamas Kathyuska y Penabad Marta. (2000). Memoria de Grado: “Efectos de las modificaciones al régimen de las prestaciones sociales del año 1997 sobre los esquemas de compensación de los trabajadores”. Universidad Católica Andrés Bello. Biblioteca Central.

“Ley Orgánica del Trabajo” (1997). Apartado parafraseado de Garay. “Legislación laboral y práctica. Ley del Trabajo”

“Ley Orgánica del Trabajo” (1990) Forum Editores C. A. Caracas



Márquez, Gustavo. (1994) “Regulación del Mercado de Trabajo en América Latina”. Ediciones IESA. Compilación. Venezuela.

Neil J Salkind “Método de la investigación (1997). Tercera edición. Editorial Prentice Hall.

Romeuf, J. (1992) “Diccionario de Ciencias Económicas” BCV.

Urquijo José. La administración de sueldos y salarios (1997) IIES-UCAB

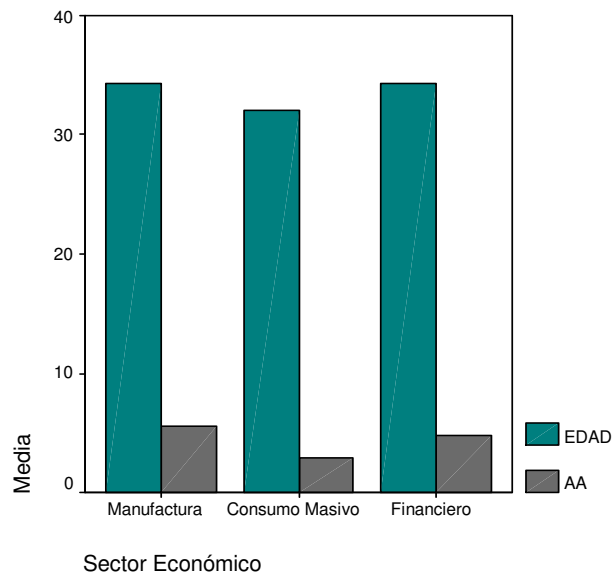
Wentz B., Walter. (1985). “Investigación de Mercados. Administración y Métodos” Editorial Trillas. Primera reimpresión. México

Zuñiga, Genny y Orlando María Beatriz. (2000) Situación de la mujer en el mercado laboral en Venezuela: participación femenina y brecha de ingresos por género. Temas de Coyuntura. Volumen (41). Pág.59.

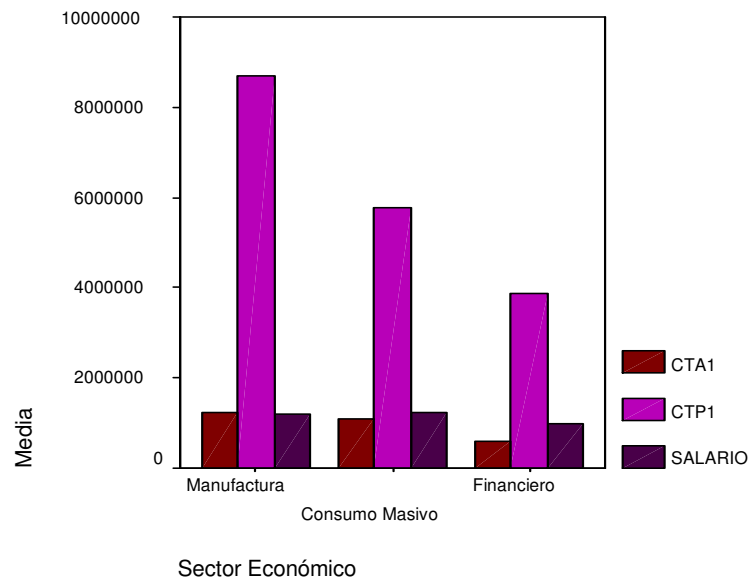
ANEXO A.

COMPORTAMIENTO DE LAS VARIABLES A NIVEL DE SECTOR ECONÓMICO.

- A1



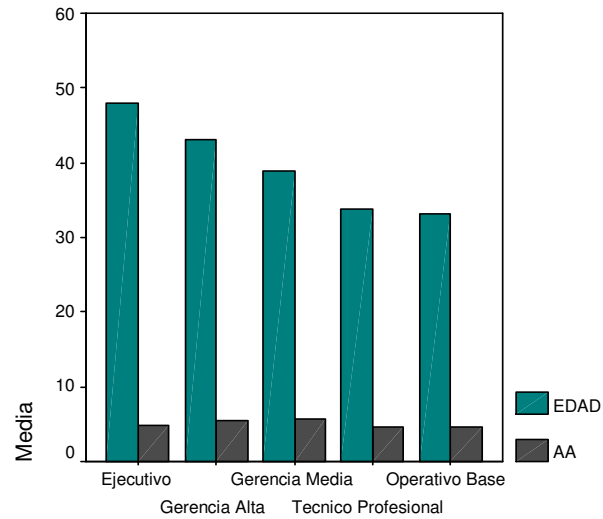
- A2



ANEXO B.

COMPORTAMIENTO DE LAS VARIABLES A NIVEL DE ESTRATO

• B1



• B2

