UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE ECONOMÍA

# ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO DE LA INAMOVILIDAD LABORAL EN EL SECTOR CONSTRUCCIÓN DE VENEZUELA DURANTE EL PERIODO 1998 - 2008

TUTOR:
PAVEL GÓMEZ

TESISTAS:
HÉCTOR D'ARMAS GARNICA
LUIS A. GÓMEZ MENDOZA

CARACAS, OCTUBRE DE 2009

## Dedicatoria

A mi familia, que siempre se mantiene unida a pesar de las distintas adversidades que pasamos, las enfrentamos y superamos juntos, en especial a mi padre, Antonio Gómez y mi madre Elsa Mendoza, los cuales son mis ejemplos a seguir. Los llevo siempre conmigo a todos y mis esfuerzos los motivan siempre ustedes. Gracias por todo.

Luis Gómez

A mi familia por su apoyo constante e incondicional en estos años de carrera. Gracias por su entendimiento y comprensión.

Héctor D'Armas

## Agradecimientos

Unas breves líneas para expresar nuestro sincero agradecimiento primeramente a Dios, por habernos guiado y dado las herramientas necesarias para culminar nuestros estudios en economía. A nuestras familias, por habernos apoyado en todo momento, para poder culminar con éxito nuestro trabajo de grado

A nuestro tutor Pavel Gómez, quien nos orientó a lo largo de la realización de la tesis, brindándonos su apoyo, conocimiento y entusiasmo en todo momento en que lo necesitábamos y sobre todo le agradecemos por su gran paciencia, sirviendo de ejemplo en el ámbito profesional, así como también agradecemos al economista Abelardo Daza, por su notable aporte y apoyo incondicional en el trabaja de grado.

Agradecemos a la escuela de economía y a la directora Patricia Hernández por brindarnos el espacio para nuestra formación como economistas y seres humanos.

También le agradecemos a los economistas Litsay Guerrero y Adolfo Castejón y al resto del equipo de CONAPRI por su ayuda, comprensión y mejores deseos durante el transcurso de la elaboración de nuestro trabajo de grado.

Por último le agradecemos a la Arquitecta Adriana D'Armas por su colaboración en el proceso de encuestas y por su paciencia.

A todos Muchas Gracias.

## Índice de Contenido

Dedicatoria ..... ii
Agradecimientos ..... iii
Índice de Contenido ..... iv
Índice de Gráficos ..... v
Introducción ..... 1
2. Antecedentes ..... 4
2.1 Antecedentes nivel internacional ..... 4
2.2 Antecedentes para Venezuela ..... 7
3. Marco Metodológico ..... 18
4. Marco Teórico ..... 24
4.1 Teoría del Mercado Laboral ..... 24
4.1.1 La Oferta de Trabajo ..... 24
4.1.2 La Demanda de Trabajo ..... 30
4.2 Teoría de la regulación económica ..... 39
4.2.1 Regulación económica y crecimiento económico ..... 44
Tabla 4.1: Ejemplos de Regulación Estatutaria ..... 52
Tabla 4.2: Algunas Fortalezas Potenciales y Riesgos de Mercado, Estatutarios y Regulación de la Voz Colectiva. ..... 53
4.3 Definición de Inamovilidad Laboral ..... 54
4.4 Razón para Implementar la Inamovilidad Laboral ..... 55
4.5 Políticas públicas ..... 59
4.6 Análisis Costo Beneficio ..... 60
5. Contexto Económico ..... 66
6. Resultados de las encuestas ..... 87
6.1 Encuesta trabajadores ..... 87
6.2 Encuesta Empresa ..... 94
7. Tasa de Descuento Social ..... 106
Tabla 7.1 Calculo Tasa de Descuento ..... 108
8. Análisis costo beneficio ..... 109
8.1 Listado de costos y beneficios ..... 109
8.2 Valor Presente Neto ..... 112
Conclusiones ..... 115
Limitaciones ..... 118
Recomendaciones ..... 119
Referencias bibliográficas ..... 120
ANEXO 1 – Encuesta Empresas ..... 123
ANEXO 2 – Encuesta trabajadores ..... 132
ANEXO 3 – Cálculo de variables y Análisis Costo Beneficio ..... 138

## Índice de Gráficos


Gráfico No. 4.1 Curva de Indiferencia ……25
Gráfico No. 4.2 Mapa de Curvas de Indiferencia…….....26
Gráfico No. 4.3 Restricción Presupuestaria……...26
Gráfico No. 4.4 Óptimo ……27
Gráfico No. 4.5 Curva de Oferta de Trabajo…….....28
Gráfico No. 4.6 Curva de Oferta de Trabajo (derivada)……...28
Gráfico No. 4.7 Función de Producción……..31
Gráfico No. 4.8 Curva de Demanda de Trabajo……32
Gráfico No. 4.9 Demanda de Trabajo a Largo Plazo.....32
Gráfico No. 4.10 Efecto Producto……..34
Gráfico No. 4.11 Demanda de trabajo Corto y Largo Plazo……..35
Gráfico No. 4.12 Curva de Demanda del Mercado……36
Gráfico No. 4.13 Isocosto Isocuanta……..37
Gráfico No. 4.14 Combinación Óptima…….....38
Gráfico No. 4.15 Función de Demanda de trabajo……..38
Gráfico No. 4.16 Regulación……...47
Gráfico No. 4.17 Variación del Costo……56
Gráfico No. 5.1 PIB 1997 – 2008……67
Gráfico No. 5.2 PIB Construcción 1997 – 2008……68
Gráfico No. 5.3 PIB Construcción % PIB Total 1997 – 2008……..69
Gráfico No. 5.4 Relación PIB Construcción e Índice de Precios Insumo……70
Gráfico No. 5.5 Precios del Petróleo y PIB……72
Gráfico No. 5.6 PIB Construcción e Índice de Remuneraciones General……..…73
Gráfico No. 5.7 PIB e Índice de Remuneraciones General……74
Gráfico No. 5.8 Desocupación Sector Construcción y Población Activa……..75
Gráfico No. 5.9 Núm. de Viviendas construidas y Precios del Petróleo……76
Gráfico No. 5.10 Créditos Hipotecarios – Viviendas Construidas…….76
Gráfico No. 5.11 Créditos Viviendas Construidas……...77
Gráfico No. 5.12 Desocupación Sector Construcción……78
Gráfico No. 5.13 Desocupación……79
Gráfico No. 5.14 PIB – Créditos……79
Gráfico No. 5.15 PIB y Gasto Publico……..80

Gráfico No. 5.16 Producción y Gasto del Gobierno General……81
Gráfico No. 5.17 Remuneración a los Asalariados……82
Gráfico No. 5.18 Variación del Output……..82

## Introducción

Nuestro estudio se basa en aplicar un análisis costo beneficio a la medida tomada por el ejecutivo de inamovilidad laboral en particular en el sector construcción venezolano, tomando un periodo de estudio que va desde el año 1998 hasta el 2008. Con la meta de analizar el impacto que tiene en la economía venezolana la implementación de la medida inamovilidad laboral a través de un análisis costo beneficio.

Este tema es de nuestro interés ya que se puede observar un conflicto entre las partes, tanto empresas como empleados, debido a la medida tomada por el ejecutivo de inamovilidad laboral, que en teoría perjudica a las empresas ya que debilita su capacidad de maniobrabilidad en cuanto a contratación y despido de personal, así como también a su eficiencia en la ejecución de obras, y mejora a los empleados ya que obtienen una estabilidad laboral, conservando su nivel de consumo actual y nivel de vida, cualquiera que sea.

Encontramos relevante este estudio ya que ofrece un conflicto de intereses marcado, enfrentando a las empresas y empleados, cada uno luchando por mejorar su propio beneficio. Por esto analizamos entre una lista de beneficios y costos para poder medir los perjuicios y beneficios para cada parte y en el global observar si la medida a ayudado a las empresas o a empleados.

En este trabajo esperamos obtener un alto perjuicio para las empresas ya que como se dijo anteriormente presentarían dificultades en la contratación y despido (rotación de personal), entre otros, lo cual los llevara

a un problema de efectividad y productividad, impactando directamente en su desempeño, en cambio para los empleados se esperan a priori beneficios tales como una estabilidad laboral y conservación del estado de consumo actual, con lo cual también se prevé que sus preocupaciones laborales sean menores y aumenten su productividad.

Con este trabajo buscamos estudiar nuestra hipótesis en aras de analizar si acepta o no la hipótesis.

Nuestra hipótesis es: los efectos positivos sobre los trabajadores son superiores a los efectos negativos sobre las empresas causadas por la medida inamovilidad laboral, en el sector construcción.

En cuanto a antecedentes o investigaciones anteriores, existen muy pocos para este tipo de trabajos basados en inamovilidad laboral en Venezuela específicamente, encontramos otros trabajos que explican la inamovilidad laboral pero no enfocado en un análisis costo beneficio hacia un sector en especifico.

El resto del trabajo esta estructurado en los siguientes capítulos, en el capitulo II revisamos antecedentes para obtener una visión de trabajos anteriores que tuvieran relación con la inamovilidad laboral y así tener un punto de vista diferente y critico, de acuerdo a las necesidades de nuestra investigación. También contiene este capitulo una cronología histórica de la leyes establecidas en Venezuela con respecto a aspectos laborales.

En el capitulo III es el marco metodológico en el cual se explica los procedimientos para la recolección de data, instrumentos a utilizar y métodos a emplear en el análisis costo beneficio, y la elaboración de la tasa de descuento social.

En el capitulo IV se establece el marco teórico, en el cual se manejan el grupo central de conceptos y teorías que utilizamos para formular y desarrollar nuestro argumentos en la tesis, esta hecho con el propósito de dar a la investigación un sistema coordinado y coherente de conceptos y proposiciones que permiten abordar el problema.

Así dentro del mismo podemos encontrar herramientas básicas que sirven de apoyo para poder explicar y llegar a un resultado, en cuanto a la medida tomada de inamovilidad laboral.

El capitulo V reflejamos las distintas relaciones económicas existentes del sector construcción con la economía Venezolana, integrando también variables como, precios petroleros, créditos a la vivienda, PIB, inflación, etc. Para poder tener un mejor criterio y concomimiento del comportamiento económico en el momento de la realización del análisis costo beneficio.

Para el capitulo VIII, se realiza el análisis costo beneficio tomando en cuenta los costos y beneficios generados a empresas y trabajadores. Todo esto en base a la lista de costos y beneficios que se encuentra registrada en este capitulo y a la tasa de descuento social con la cual se trabajar.

Por ultimo presentaremos tanto conclusiones como las limitaciones encontradas y las recomendaciones sugeridas.

## 2. Antecedentes

Para realizar nuestro trabajo revisamos los siguientes trabajos anteriores

- Como ha sido vista la inamovilidad laboral en Venezuela a través de la prensa desde 1998 a 2002. (Tesis de Pre-Grado UCAB).

- Efectos económicos y sociales de la inamovilidad laboral entre el periodo 2002 – 2005 en el sector manufacturero Venezolano (Tesis de Pre-Grado UCAB).

### 2.1 Antecedentes nivel internacional

A nivel internacional, el derecho de estabilidad en el trabajo en el transcurso de la historia está ligado indisolublemente a la relación jurídica laboral permanente que deviene de un contrato de trabajo a plazo indefinido; así, la estabilidad laboral ha fluctuado como observamos desde una relación permanente, estable, duradera, como es el de la esclavitud en la época antigua, la servidumbre en la edad media, a la inestabilidad del trabajador en el siglo XVIII, como consecuencia de la invención de la máquina. El advenimiento del maquinismo con la consiguiente centuplicación de la producción como lo hemos señalado, trajo consigo la eliminación de inmensas masas de trabajadores.

Es evidente que la lucha por la estabilidad laboral se inicia conjuntamente con la industrialización por los efectos de la misma que llevaron al trabajador sobre todo a partir del siglo XIX con el maquinismo, al capital industrial, con la revolución industrial inglesa; a la centuplicación de la producción que trajo como consecuencia la eliminación de gran número de trabajadores de los establecimiento industriales, por la automatización, lo que llevó a muchos obreros a considerar como su primer enemigo a las máquinas. Muchos de los principales levantamientos proletarios de esa época tuvieron por objeto la destrucción de máquinas y asesinato de sus inventores; miles y miles de trabajadores quedaron en la desocupación, viéndose compelidos a la miseria y a ofrecer su trabajo en condiciones muchas veces inhumanas y con la exigua remuneración en desesperada competencia; problemas que dieron origen a las luchas sindicales y su manifestación a través de los convenios colectivos de trabajo con miras de alcanzar mejores condiciones de vida de los trabajadores y de su familia y el desarrollo de la industria con el logro del incremento de la producción y productividad, en busca de la plena ocupación de toda persona con capacidad y obligada a trabajar, hoy, nuevamente en riesgo por la realidad socioeconómica que vivimos y las leyes laborales, cuya tendencia flexibilizadora del contrato de trabajo con miras al incremento del empleo, no han logrado su objetivo.

Estamos convencidos que el respeto al derecho de estabilidad laboral del trabajador honesto, eficiente, preocupado y dedicado a su capacitación permanente no es contradictorio al desarrollo socioeconómico sino, por el contrario, es indispensable para alcanzar este fin. Consideramos que es indispensable el respeto de este derecho angular del trabajador, porque lleva implícito el respeto a la esencia de una vida digna y estable de quien trabaja y de quienes dependen de él, indispensable así mismo, porque sólo con el esfuerzo de los trabajadores, de los empleadores y del Estado podremos

alcanzar la meta común, cual es la de combatir el desempleo y el subempleo con miras a alcanzar el pleno empleo para la estabilización del derecho de la estabilidad laboral, piedra angular del desarrollo socioeconómico, base indispensable para el logro del bien común de la sociedad en general.
El Código de Comercio Español de 1885 sirvió de modelo a la mayoría de las legislaciones latinoamericanas, en él se establecían diversas causales de despido que se introdujeron en la figura del preaviso.

Señala el Código de Comercio Español en su artículo 300: serán causas especiales para que los comerciantes puedan despedir a sus dependientes, no obstante no haber cumplido el plazo de empeño:

1.- El fraude o abuso de confianza en las gestiones que hubieren confiado.
2.- Hacer una negociación por cuenta propia y sin conocimiento expreso y licencia del principal.
3.- Faltar gravemente el respeto y consideración debidos al principal, a su familia o dependencia.

Hemos observado que la causa justa puede estar relacionada con la capacidad o con la conducta del trabajador.

Durante el siglo XVIII y primera del siglo XIX, las relaciones laborales y contratos de trabajo siguieron rigiéndose por lo establecido en los Códigos Civiles occidentales, en la que la voluntad de las partes debía salvaguardarse y fundamentarse.

Casi al finalizar el siglo mencionado, el 27 de diciembre de 1880 hace más de un siglo, se promulga la primera ley de Estabilidad Laboral en Francia, que fue la primera en el mundo, la misma que protegía al trabajador en caso de despido. Conforme se desprende de su artículo 1º "El contrato de

arrendamiento de servicios de duración indefinida, puede terminar siempre por voluntad de cualquiera de los contratantes, sin embargo, la terminación del contrato por voluntad de uno de los contratantes, puede dar lugar a daños y perjuicios".

Durante la época contemporánea se han dado normas orientadas a tutelar el contrato de trabajo a plazo indeterminado tanto a nivel de cada país como normas de carácter internacional dadas por la OIT: las recomendaciones Nº 166, 168, 169 y el Convenio 158. El artículo 4to del convenio en referencia determina que "no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa".

## 2.2 Antecedentes para Venezuela

Una vez visto el panorama internacional, nos enfocamos en los antecedentes para Venezuela, organizándolos en 6 grandes secciones, abarcando 5 años cada una (lo que corresponde a los 5 grandes ciclos presidenciales del período 1974 - 2003), y también los últimos 5 años desde el 2004 hasta el 2008

Antecedentes 1974 - 1978

Entre los decretos legales se encuentran:

- Revaluación del Bolívar
- Aumento general de sueldos y salarios hasta un 25 %

- Ley de despidos injustificados

Política Salarial:

- Se fijó el salario mínimo nacional para los trabajadores, estableciéndose quince (15) bolívares por jornada diaria de trabajo, para cada trabajador, salvo los de servicio doméstico. Gaceta Oficial N° 30.415. Decreto N° 122 del 04/06/74.

- Se aumento los sueldos y salarios, Gaceta Oficial Nº 30.415. Decreto Nº 123 del 04/06/74, de conformidad con la siguiente escala:

- Sueldos y salarios hasta Bs.1.000, 00 mensuales en un 25%

- Sueldos y salarios desde 1.011,00 hasta 2.000, 00 bolívares mensuales en un 20%

- Sueldos y salarios desde 2.001,00 hasta 3.000, 00 bolívares mensuales en un 15%

- Sueldos y salarios desde 3.001,00 hasta 4.000, 00 bolívares mensuales en un 10%

- Sueldos y salarios desde 4.001,00 hasta 5.000, 00 bolívares mensuales en un 5%

Antecedentes 1978 - 1983

Entre los decretos legales se encuentran:

- Eliminación de subsidios al consumidor

Política Salarial:

- Aumento general de los salarios a partir del 1° de enerote 1980 de Bs. 700 y Bs. 6.000.

Antecedentes 1984 - 1988

Entre los decretos legales se encuentran:

- Leyes para mejorar al trabajador

Política Salarial:

- Para 1985, se vinculó los aumentos salariales a la propia capacidad de la economía para generarlos y, se fijó un salario mínimo de Bs. 1.500 mensuales para los sectores urbanos y sector público.

- Para 1986, se aumentaron los sueldos y salarios percibidos por los funcionarios públicos con remuneraciones inferiores a Bs. 6.000 mensuales, según el Decreto N° 959, así como para los trabajadores del sector privado no amparados por la contratación colectiva (Decreto N° 960).

- En 1987 se ejecuto una extensión a los trabajadores públicos que devengan sueldo y salarios por encima de Bs.6.000, del aumento salarial decretado en 1986.

- En 1987 se promulga la compensación de un bono salarial entre el 20% y 30% del salario.

- En marzo de 1988, la corte Suprema de Justicia dictaminó la conversión en salario, sin efecto retroactivo, del bono compensatorio establecido en los Decretos Nros. 1.538 y 1.539 del 1° de Marzo de 1987.

Antecedentes 1989 – 1993

Entre los decretos legales se encuentran:

- El programa de ajustes “El Gran Viraje”

Política Salarial:

- A partir de marzo de 1989, se produjo un incremento de sueldos y salarios en los sectores público y privado de Bs. 2.000 mensual.
- Establecimiento del seguro de paro forzoso
- Decreto de Aumento General de sueldos y salarios en 1990.
- Suspensión de la inamovilidad laboral
- Aumento de sueldos y salarios en 1991
- En 1992 se estableció por decreto una nueva escala de sueldos y salarios para los funcionarios de la administración pública central y de los institutos autónomos. Decretado aumento del salario mínimo, establecido en Bs. 9.000 mensual para el sector urbano y Bs. 7.000 para los rurales, y la creación de algunas bonificaciones.
- Aprobación de nuevas escalas salariales para los funcionarios del Ministerio de la Defensa (vigentes desde el mes de enero) y otros organismos públicos (Fondo de Desarrollo Urbano, Fondo de Crédito Agropecuario, Superintendencia de Bancos, entre otros), vigente a partir de octubre. Adicionalmente, se aprobó un incremento de sueldos para la administración pública en general, con vigencia a partir del 1° de enero de 1994.

Antecedentes 1994 – 1998

Entre los decretos legales se encuentran:

- Incremento de los salarios mínimos
- Programa de ajustes (Agenda Venezuela)

Política Salarial:

- En 1994 se reajustaron los salarios a partir del 01/05/94, el salario mínimo mensual se elevó de Bs. 9.000 a Bs. 15.000 (incremento de 66,7%), el salario mínimo rural paso de Bs. 7.000 a Bs. 12.000 (incremento de 78,6%).

- Para 1995 se establecieron subsidios en forma de Bonos para los trabajadores urbanos y rurales del sector privado, consistente en Bs. 500 y Bs. 300 para los trabajadores urbanos y rurales respectivamente. (Decreto N° 617 del 11/04/95).

- Se aprobó una nueva escala de sueldos y salarios para los cargos de administrativos y de apoyo técnico, regidos por la Ley de Carrera Administrativa. (Decreto N° 534 del 20/01/95).

- En 1996 se estableció un subsidio de alimentación y transporte de Bs. 890,5 y Bs. 933,5 respectivamente por cada jornada diaria de trabajo efectivamente laborada para los obreros y empleados del sector público con ingreso mensual igual o inferior a Bs. 75.000 (Decreto N° 1.055 del 13/02/96). Así como también un subsidio de alimentación y transporte de Bs. 1.300 por cada jornada diaria de trabajo efectivamente laborada para trabajadores del sector privado con ingreso mensual igual o inferior a Bs. 75.000 (Decreto N° 1.240 del 07/03/96).

- Se otorgó aumento de sueldos de 25% según escala salarial y se estableció un incremento compensatorio equivalente al 75% de ocho meses de sueldos para los funcionarios o empleados y obreros de la Administración Pública Nacional (Decreto N° 1.309 del 03/05/96).

- En abril de 1997, se aprobaron las nuevas escalas salariales y el incremento compensatorio equivalente al 100% del sueldo ajustado a las escalas para los empleados de la Administración Pública Nacional.

- En junio se fijó un nuevo salario mínimo para los trabajadores urbanos de Bs. 75.000 y para los rurales Bs. 68.000.

- El 17 de marzo de 1998 se firmó el Acuerdo Tripartito sobre Seguridad Social Integral y Política Salarial, y el 19 de junio se aprobó la Ley de reforma Parcial de la ley Orgánica del Trabajo.

- Se estableció el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo para la Revisión concertada del Trabajo para la Revisión concertada de los salarios mínimos (Decreto Presidencial N° 2.317 del 05/01/98).

- Se fijó como salarió mínimo obligatorio para los trabajadores urbanos de los sectores públicos y privado de Bs. 100.000 y para los trabajadores rurales Bs. 90.000. Para los trabajadores menores de edad en situación de formación de Bs. 75.000, (Resolución N° 2.846 y 2N° 2.847 del Ministerio del Trabajo 01/05/98).

Antecedentes 1999 – 2003

Entre los decretos legales se encuentran:

- Nueva Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela
- Inamovilidad Laboral

Política Salarial:

- En 1999, se reestructuraron las escalas de sueldos y salarios, con un ajuste del 20%, para los empleados y obreros de a Administración Pública (Decretos Nro. 107 y 108 del 26/04/99, con vigencia a partir del 01/05/99), Así como también la aprobación del sueldo único mensual para el personal médico (Decreto N° 111).

- Para el 2000 se incrementaron los sueldos de los empleados o funcionarios de la administración pública nacional en 20%.

- Se fijaron salarios mínimos urbanos y rurales, para aprendices y para empresas como un número no mayor de veinte (20) trabajadores.

- En el 2001, se fijaron los salarios mínimos mensuales para los trabajadores urbanos en el sector público y en el sector privado en Bs. 158.400 y Bs. 145.200 respectivamente. Este incremento se estableció con retroactividad a la entrada en vigencia del Decreto. (Gaceta Oficial N° 37.271 del 29 de agosto de 2001).

- Se decretó la inamovilidad laboral para los trabajadores tanto del sector público como del privado con motivo de estar realizándose el proceso de elecciones sindical. (Gaceta Oficial N° 37.298 del 5/10/2001).

- Para el 2002, se fijaron salarios mínimos para los trabajadores urbanos que prestan servicios en los sectores públicos y privados de Bs. 190.080 y Bs. 156.816 para los trabajadores rurales.

- Se decreto inamovilidad laboral durante sesenta (60) días continuos, los cuales se prorrogaron en tres oportunidades en los meses de junio, julio y octubre, hasta extenderla al 15 de enero de 2003.

- En el 2003, continuó la política de inamovilidad laboral adoptada en mayo de 2002.

- Se decretó un aumento salarial del 30% en el salario mínimo, fraccionado en dos períodos: 10% para ser pagado a partir del 1° de julio y el 20% restante a partir del 1° de julio.

Antecedentes 2004 – 2008

Política Salarial - Año 2004:

- Gobierno Nacional decreta un incremento en el salario mínimo de 30 % a ser instrumentado en dos fases. El primer ajuste, vigente desde el 1° de mayo, ubicó al salario mínimo en Bs. 296.524,80, lo que representa un incremento de 20 % con relación al anterior. El segundo ajuste (vigente desde el 1° de agosto) elevó el salario mínimo a Bs. 321.235,20.

- Adicionalmente, a finales de año se aprobó la Ley de Alimentación para los Trabajadores16, la cual beneficia, con la concesión de una comida balanceada durante la jornada laboral, a los trabajadores que

devengan menos de tres salarios mínimos; con ello se pretende proteger y mejorar el estado nutricional de los trabajadores.

- Gobierno nacional prorrogó mediante dos decretos sucesivos, la política de inamovilidad laboral establecida desde el 1° de mayo de 2002. El primero de ellos promulgado el 14 de enero, extendió la inamovilidad hasta el 30 de septiembre y el segundo, expedido este último día, la extendió hasta el primer trimestre del año 2005.

Política Salarial - Año 2005:

- Gobierno nacional decretó la fijación del salario mínimo mensual para los trabajadores de los sectores público y privado en Bs. 405.000, ajuste que entró en vigencia a partir del primero de mayo y que representó un incremento de 26,1% en relación con el salario mínimo urbano anteriormente vigente.

- Gobierno nacional prorrogó, mediante dos decretos sucesivos, la política de inamovilidad laboral establecida desde el 1° de mayo de 2002. El primero de estos decretos (*Gaceta Oficial* N° 38.154), promulgado el 29 de marzo, extendió la inamovilidad hasta el 30 de septiembre y el segundo (*Gaceta Oficial* N° 38.280), expedido el 26 de septiembre, la extendió hasta el 31 de marzo de 2006.

Política Salarial - Año 2006:

- Se decretó durante el año dos incrementos del salario mínimo mensual obligatorio para los trabajadores de los sectores público y

privado. El primero, vigente a partir de febrero, ubicó el salario mínimo en Bs. 465.750, lo que significó un aumento de 15% en relación con el salario mínimo urbano previamente existente; en tanto que el segundo, vigente a partir de septiembre, representó un ajuste adicional de 10% y fijó el salario mínimo en Bs. 512.325. Asimismo, a partir del 1 de mayo entró en vigencia la homologación del salario mínimo de los trabajadores urbanos, rurales, domésticos y de conserjería, independientemente del número de personas que trabajen en la empresa.

- Se prorrogó la política de inamovilidad laboral mediante dos decretos sucesivos, con duración de seis meses cada uno, promulgados el 31 de marzo – que la extendió hasta el 30 de septiembre de 2006– y el 28 de septiembre –que la prorrogó hasta el 31 de marzo de 2007–. Quedaron exceptuados de dicha medida los siguientes casos: los trabajadores en cargos de dirección, quienes tuvieran menos de tres meses al servicio de un patrono y quienes para las fechas de los decretos devengaran un salario básico mensual superior a Bs. 633.600

Política Salarial - Año 2007:

- Incremento de 20% del salario mínimo mensual obligatorio para los trabajadores de los sectores público y privado, decretado por el Gobierno nacional37. Con dicho aumento, vigente a partir del 1° de mayo, el salario mínimo se ubicó en Bs. 614.790 para todos los trabajadores urbanos, rurales, domésticos y de conserjería, independientemente del número de personas que trabajen en la empresa.

- La política de inamovilidad laboral se mantuvo vigente mediante decretos sucesivos del Gobierno nacional 38 y fue prorrogada hasta el 31 de marzo y posteriormente hasta el 31 de diciembre de 2007. Con el primer decreto quedaron exceptuados de esta regulación los trabajadores en cargos de dirección, quienes tuvieran menos de tres meses al servicio de un patrono y quienes devengaran un salario básico mensual superior a Bs. 633.600, en tanto que con el segundo, la cobertura de la medida fue ampliada a todos aquellos trabajadores que para la fecha del decreto devengaran un salario básico mensual igual o inferior a tres salarios mínimos.

Política Salarial - Año 2008:

- Se decretó la fijación del salario mínimo mensual obligatorio para los trabajadores de los sectores público y privado en Bs.F. 779,23. Este ajuste, vigente a partir del 1 de mayo, representó un incremento de 30% con respecto a 2007 y abarcó a los trabajadores urbanos, rurales, domésticos y de conserjería, independientemente del número de personas que laboraran en la empresa. Para los adolescentes aprendices se fijó como salario mínimo la cantidad de Bs.F. 599,43

- Mediante decreto gubernamental se prorrogó hasta el 31 de diciembre de 2008 la política de inamovilidad laboral dictada a favor de los trabajadores de los sectores público y privado. Quedaron exceptuados de dicha regulación los trabajadores de dirección, de confianza, con menos de tres meses al servicio de un patrono, así como los trabajadores temporeros, eventuales y ocasionales, y quienes devengaban para la fecha del Decreto (27 de diciembre de 2007) un salario básico mensual superior a tres salarios mínimos.

## 3. Marco Metodológico

Nuestro estudio se basa en realizar un análisis costo beneficio de la inamovilidad laboral en el sector construcción venezolano, tomando un periodo de estudio desde 1998 hasta el 2008. Tomamos este periodo debido a que es el tiempo que ha estado en el poder el actual presidente. Nuestra meta es analizar el impacto que tiene en la economía venezolana la implementación de la medida inamovilidad laboral.

Elegimos realizar un análisis costo beneficio debido a que con este procedimiento podemos analizar el impacto de la medida en la economía venezolana, desde un punto de vista de los costos y beneficios generados a los agentes causados por dicha medida.

Nosotros calcularemos una tasa de descuento social basándonos en los trabajos de Caplin (2004) Villalba (1990) y Lopez (2008), para poder realizar el análisis costo beneficio.

El análisis costo beneficio se realizará tomando en cuenta el impacto a los trabajadores y a las empresas, en donde se busca analizar el efecto global de la medida. El impacto a los trabajadores se medirá a través de sus beneficios los cuales son los pagos extra que obtienen por ser despedidos de su puesto de trabajo. Esta variable se calculo de la siguiente manera, a partir de cálculos del salario promedio de los trabajadores de Venezuela (suministrado por el economista Abelardo Daza). El salario promedio es igual a un parámetro Alfa (Este es la proporción de empleados de la población

activa que trabajan en el sector formal) multiplicado por el salario promedio del sector formal más un parámetro 1 menos Alfa (Este es la proporción de empleados de la población activa que trabajan en el sector informal) multiplicado por el salario promedio del sector informal.

$$SP = \alpha Spf + (1 - \alpha)Spin \quad (1)$$

Según cálculos de Abelardo Daza la brecha entre el salario promedio del sector formal y el sector informal es en promedio de la última década de 50%

$$SPf = 1{,}5 * Spin \quad (2)$$

Esto significa que: $Spin = Spf/1{,}5$.

Simplificando nos queda $Spin = 0{,}66Spf$ (3)

Sustituyendo en nuestra ecuación inicial tenemos que:

$Sp = \alpha Spf + (1- \alpha)0{,}66Spf$. (4)

Luego tenemos que $Sp = \alpha Spf + 0{,}66Spf – 0{,}66\alpha Spf$ (5)

Luego tenemos que $Sp = 0{,}34\alpha$. (6). Esto significa que el salario promedio de la economía es el 0,34 del parámetro $\alpha$, Es decir es 0,34 del porcentaje de personas que trabajan en el sector formal.

Así obtendremos el salario promedio del sector formal, mediante la ecuación (3) obtendremos el salario promedio del sector informal. La diferencia entre Spf y Spin (Diferencia entre salarios promedio del sector formal y el salario promedio del sector informal), se denomina “diferencial” y significa el costo de oportunidad de perder el trabajo formal, es decir un salario de reserva para el sector informal.

Debemos construir un parámetro $\beta$ el cual se elabora a través del ratio entre el salario promedio formal y el salario mínimo promedio. Este parámetro nos da cuantos salarios mínimos devengan en promedio los trabajadores del sector formal.

Sabiendo que la inamovilidad laboral solo incluye a aquellos trabajadores que devenguen hasta tres salarios mínimos, podemos asumir que, por términos de eficiencia (y basándonos en las entrevistas y encuestas), las empresas buscarán aumentarle a aquellos trabajadores que caigan dentro de la medida y la empresa quiera despedir, el salario hasta el mínimo necesario para que escapen de la medida, es decir, asumimos que pagaran 3,01 salarios mínimos. A esto lo llamaremos parámetro $\Omega$.

La diferencia entre el $\Omega$ y $\alpha$ representa el pago extra en el que debe incurrir la empresa para poder despedir un trabajador que caía dentro de la medida. Recordando que además incurre en los costos legales de despido normales. Se asume que el único costo asociado a la inamovilidad laboral es el pago extra.

Este beneficio no es solo para los trabajadores que caen dentro de la medida y son despedidos sino también como un seguro para aquellos que caen dentro de la medida y no han sido despedidos.

Para saber cuantas personas caen dentro de la medida, debemos multiplicar la población activa por la proporción de personas que devenguen menos de tres salarios mínimos, según cálculos de Abelardo Daza, esta proporción es en promedio 80% en la última década. El número de personas que caen dentro de la medida multiplicada por salario mínimo promedio y esto multiplicado por la diferencia entre $\Omega$ y $\beta$ representa el pago que realizan las empresas para lograr despedir a trabajadores que caen caían

dentro de la medida. Es decir, este es el beneficio que obtienen los trabajadores por la medida.

Los costos que acarrean los empleados son el número de trabajos que se dejan de generar por la medida multiplicados por el salario mínimo promedio. El numero de puestos de empleo que se dejaron de generar fue obtenido de la siguiente manera, la variación del desempleo es igual a la creación de empleo (variación de ocupados) menos la destrucción de empleos mas o menos la variación de los inactivos. Si asumimos que la creación de empleos es igual a la destrucción de empleo, la variación del desempleo es igual a la variación de los inactivos, es decir, el desempleo disminuye al aumentar los inactivos y viceversa, esto se debe a que al aumentar el numero de inactivos disminuye el numero de personas buscando trabajo lo que disminuye la tasa de desempleo.

$$\Delta\text{Desempleo} = \Delta\text{Ocupados} - \text{Destrucción de empleos} +\text{ó}- \Delta\text{Inactivos}$$

$$\text{Destrucción de empleo} = \Delta\text{Ocupados} +\text{ó}- \Delta\text{Desempleo} +\text{ó}- \Delta\text{Inactivos}$$

Al multiplicar la destrucción de empleos por el salario mínimo promedio obtenemos la cantidad de salarios que dejaron de devengar los trabajadores, esto representa los costos generados a los trabajadores por la medida inamovilidad laboral.

Los costos para las empresas vienen dados por el salario mínimo promedio multiplicado por la proporción de trabajadores que caen dentro de la medida multiplicado por la diferencia entre el pago del salario mínimo necesario para sacar a un trabajador de la medida inamovilidad laboral y el numero de salarios mínimos devengados (beneficios para los trabajadores) más el costo de oportunidad el en que se incurre por usar ese dinero para despedir trabajadores en vez de invertirlo en otros activos. Este costo de

oportunidad lo mediremos a través de la tasa de plazo fijo anual la cual es 14,5%.

Como aproximación a los beneficios para las empresas, usaremos la producción bruta. Esto es debido a que la producción es una buena variable Proxy de las ventas y a que suponemos que esta variable recoge los efectos creados por la inamovilidad laboral.

El análisis costo beneficio tiene como año base el 2010 y se descuenta desde el 2040, usando la tasa de descuento calculada por nosotros.

Para poder recoger las percepciones, visiones y aceptación de esta medida, realizaremos dos encuestas diferentes, una para las empresas y otra para los trabajadores, las cuales podrán ser encontradas en la sección de anexos, bajo el número anexo 1 y anexo 2 respectivamente.

Se planea realizar encuestas en la región central, Distrito capital y Aragua, tanto como para trabajadores como para empresas. Se plantea encuestar a 700 empleados distribuidos de la siguiente manera, 80% Distrito Capital y 20% Aragua; y 30 empresas que se distribuyen de la siguiente manera, 30% de empresas grandes, 40% empresas medianas y 30% empresas pequeñas.

Para poder analizar el desempeño del sector construcción en el periodo de estudio, realizaremos un análisis cuantitativo de una serie de variables, como número de viviendas construidas en un año, PIB del sector construcción, créditos a la construcción, créditos hipotecarios, precios de la cesta de petróleo venezolana, ipc sector construcción, población económicamente activamente, nivel de empleo del sector construcción

(empleados y desempleados), gasto público; esto es para estudiar la relación existente entre cada variable y el desempeño del sector construcción.

Las variables consideradas para el cálculo de estos indicadores se proyectaron a través de tendencias, estas tendencias van desde 1984 hasta el 2008.

# 4. Marco Teórico

## 4.1 Teoría del Mercado Laboral

### 4.1.1 La Oferta de Trabajo

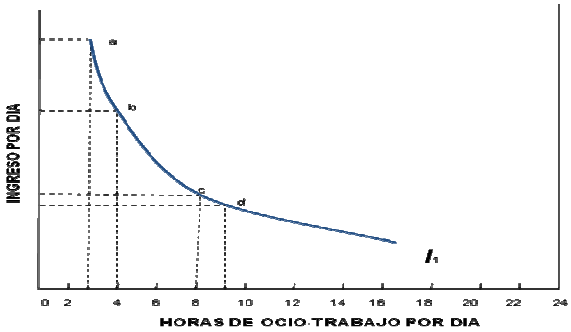
Los individuos tienen una determinada cantidad de educación y de experiencia en el campo laboral, lo que genera un cierto nivel de destrezas. Dado que los individuos están sujetos a una restricción temporal (24 horas por día), estos deben decidir cómo distribuir el tiempo entre el trabajo (actividad del mercado laboral) y el ocio (actividad que no pertenece al mercado laboral).

El trabajo, es toda aquella actividad del mercado laboral por la cual el agente es remunerado. El ocio, es toda aquella actividad en la cual el agente dedica tiempo a actividades por las cuales no es remunerado como trabajos del hogar, tiempo consumido en relajación, educación, comunicarse con otras personas, entre otras.

Para conocer cuánto una persona está dispuesta a ofrecer en horas de trabajo primero se necesita conocer las preferencias psicológicas y subjetivas del individuo sobre la relación trabajo-ocio, las cuales generan las curvas de indiferencia. Segundo, necesitamos conocer la información objetiva del mercado las cuales se presentan en la restricción presupuestaria.

La curva de indiferencia muestra todas las combinaciones de ingreso y ocio que generan un mismo nivel de utilidad o satisfacción para el individuo.

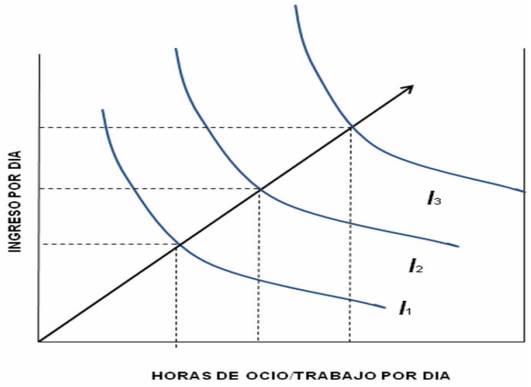
Gráfico 4.1 Curva de Indiferencia




En el presente gráfico se muestra la curva de indiferencia del individuo. En el eje y medimos el ingreso por día, en el eje x medimos el número de horas disponibles para distribuir entre ocio y trabajo. Este número de horas tiene una restricción de un máximo de 24 horas diarias. Si se destinan 8 horas diarias al trabajo, quedarán 16 horas disponibles para ocio.

La curva de indiferencia tiene una pendiente negativa y es convexa hacia el origen, esto es debido a los rendimientos marginales decrecientes, por lo cual un individuo deberá sacrificar cada vez más de un bien para obtener cada vez menos del otro. Es decir, para mantener el mismo nivel de utilidad, si quiere ganar más de un bien (ocio), debe renunciar algo del otro bien (trabajo). Al agregar todas las curvas de indiferencia para todos los niveles de utilidad posibles, generamos un mapa de curvas de indiferencia.

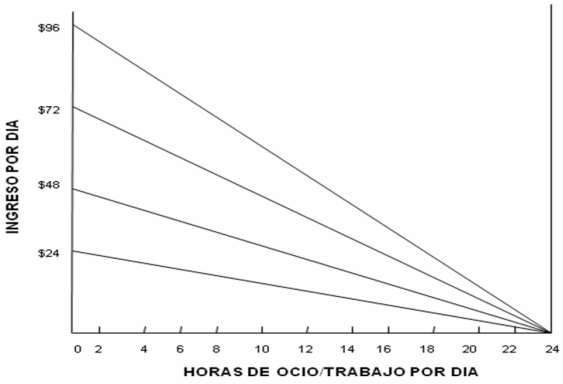
Gráfico 4.2 Mapa de Curvas de Indiferencia




En este gráfico podemos observar las diferentes curvas de indiferencia existentes para los diferentes niveles de utilidad. Mientras más alejada se encuentre una curva del origen, representa un mayor nivel de utilidad. La línea de 45 grados nos muestra la utilidad que se genera en cada curva, con una misma combinación de bienes (trabajo y ocio).

La decisión del individuo sobre cuantas horas dedicar al trabajo o al ocio depende de sus preferencias. Estas están conformadas por la utilidad o desutilidad del trabajo, características psicológicas del individuo, visión personal y del colectivo sobre el trabajo, y lo más importante, el salario.

Gráfico 4.3 Restricción Presupuestaria

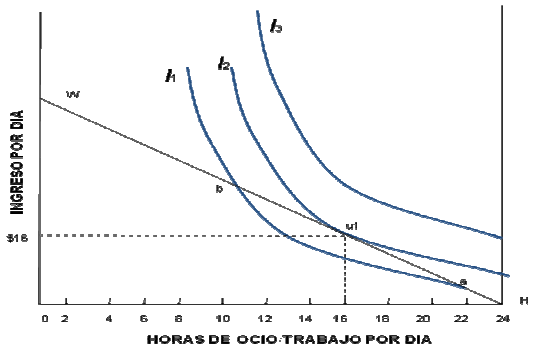



En el gráfico 4.3 podemos observar las diferentes líneas de restricción presupuestaria generadas para diferentes niveles de tasa salarial. La tasa

salarial determina la pendiente de cada línea de restricción presupuestaria. La línea de restricción presupuestaria o salarial, muestra todas las posibles combinaciones de ingreso y ocio que un trabajador pudiese realizar u obtener, dada una tasa salarial.

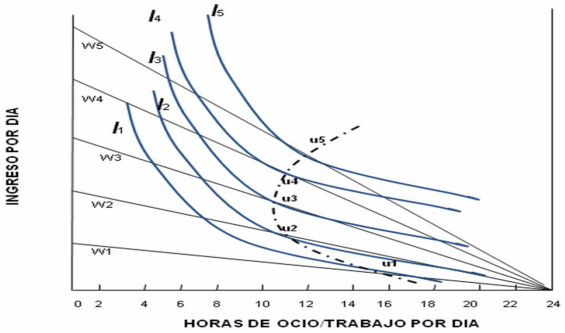
Los agentes maximizarán el beneficio en donde la restricción presupuestaria sea tangente a la curva de indiferencia más alta alcanzable.

Gráfico 4.4 Óptimo




En el siguiente gráfico observamos como el óptimo o el punto en donde se maximiza la utilidad ocurre en u1, para el salario W. En los puntos a y b, pertenecientes a la curva de indiferencia *I*1 (más cercana al origen) no son maximizadoras de utilidad, debido a que en los puntos a y b, la utilidad generada es inferior debido a que si se sacrifican horas de ocio por horas de trabajo, la utilidad se incrementa hasta alcanzar la curva de indiferencia *I*2.

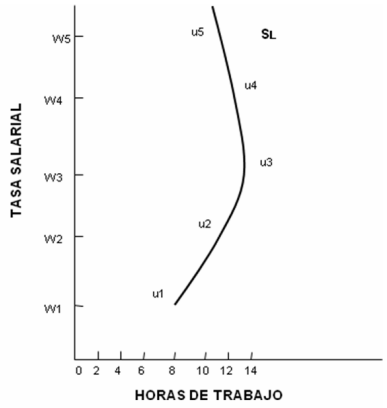
Gráfico 4.5 Curva de oferta de trabajo




La posición trabajo-ocio óptima es alcanzada donde la tasa marginal de substitución del trabajo sobre el ingreso (la pendiente de la curva de indiferencia) es igual a la tasa salarial (la pendiente de la restricción presupuestaria).

La curva de oferta de trabajo de un individuo, es determinada según todos los posibles salarios, todas las posibles restricciones presupuestarias y todas las curvas de indiferencia que se puedan alcanzar.

Gráfico 4.6 Curva de Oferta de trabajo (derivada)




Cada restricción presupuestaria genera un punto de tangencia con alguna curva de indiferencia, lo que genera una serie de puntos maximizadores de utilidad. El paso de u1 a u u2, y de u2 a u3 revela que por un tiempo, salarios más altos están asociados con más horas de trabajo,

mientras que el paso de u3 a u4, y de u4 a u5, indican que salarios más altos significan menos horas de trabajo. El resultado agregado es una curva de oferta individual de trabajo que se dobla hacia atrás, tal y como lo podemos observar en el gráfico 4.6.

La curva de oferta de trabajo puede tener esta forma debido a dos efectos, el efecto ingreso, y el efecto substitución, y la forma final se deberá a su efecto neto.

El efecto ingreso, se refiere al cambio en las horas deseadas de trabajar como resultado de un cambio en el ingreso, manteniéndose constante la tasa salarial. Al aumentar el salario, por un tiempo, aumentarán las horas ofrecidas de trabajo, hasta un punto en el que los individuos valoren más las horas de ocio. Esto se debe a los rendimientos marginales decrecientes, el mayor nivel de salario hace que se destinen horas de ocio hacia el trabajo, hasta que los agentes empiecen a destinar horas de trabajo hacia el ocio. Esto es debido a que si consideramos el ocio como un bien normal, a mayor salario se demandarán mas bienes, (zapatos, televisores, carros, viajes a Las Bahamas), y como estos bienes solo generan utilidad si uno tiene tiempo de gozar de ellos, empezará a destinar horas al ocio. Es decir, aumentará la demanda del bien ocio, y la única forma de comprarlo es destinarle horas. Por lo que el efecto ingreso resulta que cuando aumentan los salarios, disminuyen las horas deseadas de trabajar.

El efecto substitución, indica el cambio en las horas deseadas de trabajar como resultado de un cambio en los salarios, manteniendo el ingreso constante. Cuando aumentan los salarios, aumenta el costo de oportunidad del ocio (el precio del ocio), por lo que el agente deberá sacrificar mas bienes (salario) por cada hora de ocio consumida (hora no trabajada). Como consideramos al ocio como un bien normal, la teoría

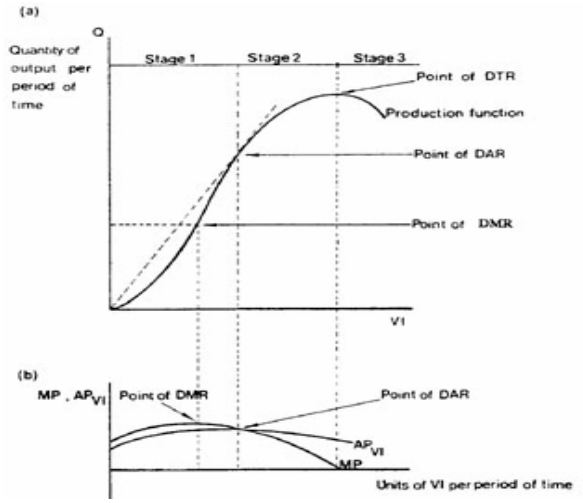
económica nos dice que un agente racional demandara menos de un bien normal al aumentar el precio de este. El efecto substitución nos dice que mientras suba el salario, se encarece las horas de ocio, por lo que los agentes tenderán a trabajar más.

El efecto neto entonces dependerá de la magnitud de ambos efectos. Si el efecto substitución es mayor que el efecto ingreso, el individuo ofrecerá más horas de trabajo al aumentar su salario (esto lo podemos observar en el gráfico 4.5, en los cambios de u1 a u2, y de u2 a u3), si el efecto ingreso es mayor que el efecto substitución, trabajará menos (esto lo podemos observar en el gráfico 4.5, en el cambio de u3 a u4 y de u4 a u5).

### 4.1.2 La Demanda de Trabajo

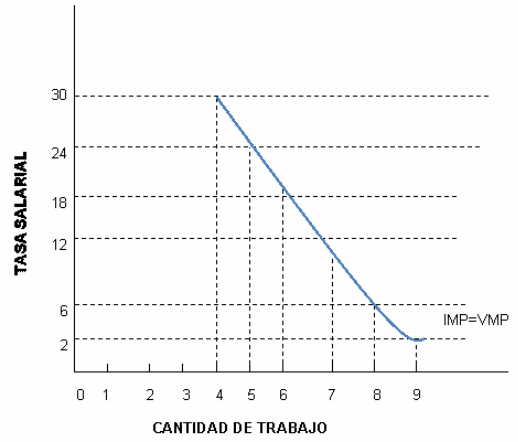
La demanda de trabajo es una demanda derivada, esto quiere decir que la demanda de trabajo depende de, o es derivada de, la demanda del producto o servicio que ayuda a producir o proveer. Esto significa que la fortaleza de la demanda para cualquier tipo de trabajo va a depender, primero, de qué tan productiva es la mano de obra en colaborar algún producto o servicio y, segundo, el valor de mercado de ese artículo o servicio que se produce.

Gráfico 4.7 Función de Producción



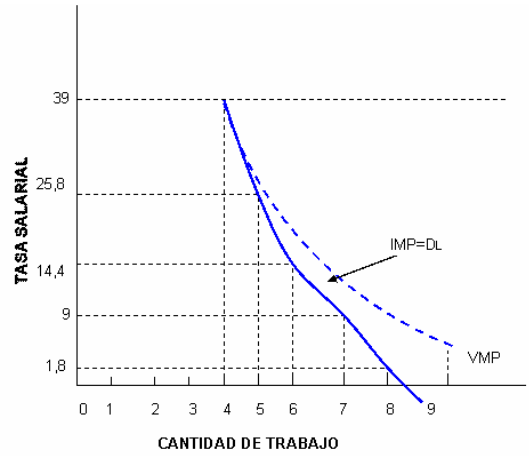

Por lo tanto, la función de demanda de trabajo de una empresa, depende de su función de producción. En el corto plazo, asumamos que, se mantiene fijo el nivel de capital, los trabajadores son homogéneos, el mercado laboral es competitivo y las empresas son maximizadoras de beneficio. Las empresas en el corto plazo, las empresas producirán en la etapa 2 de la curva de producción, tal y como se puede observar en el gráfico 4.7. La producción se ubicará en algún punto entre, el punto en donde el producto marginal se iguala al producto medio, hasta el punto en el que el costo marginal es igual a cero. Por lo la demanda de trabajo, se basa en esta etapa de producción. La empresa contratará el factor de producción trabajo hasta el punto en el que el salario se iguale al ingreso marginal. Esto debido a que una empresa maximizadota de beneficio contratará trabajadores mientras le genere valor agregado, es decir, cuando el ingreso marginal es igual al costo marginal del salario.

Gráfico 4.8 Curva de Demanda de Trabajo




Por lo tanto, la curva del gráfico 4.8, en la cual el ingreso marginal es igual al salario, es la curva de demanda de trabajo de la empresa a corto plazo, debido a que cada punto muestra la cantidad de trabajo que está dispuesta a demandar a cada posible nivel de salario. Esta curva tiene una pendiente negativa debido a los rendimientos marginales decrecientes. Esta curva demuestra que para un mercado perfectamente competitivo en el mercado de producto, el ingreso marginal del producto es igual al valor marginal del producto.

Gráfico 4.9 Demanda de Trabajo a Largo Plazo

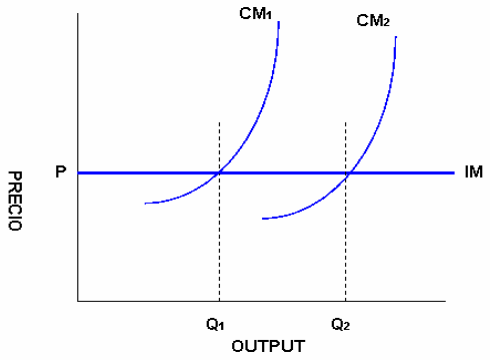


Si se trata del caso de la demanda de trabajo de un vendedor imperfectamente competitivo (Gráfico 4.9), la curva de demanda de trabajo tiene una pendiente negativa debido a los rendimientos marginales decrecientes mientras mayor sea el número de unidades de trabajo son utilizadas, y debido a que la empresa debe reducir el precio del producto en todas las unidades del output mientras más output se produce. Para una empresa imperfectamente competitiva, el ingreso marginal del producto (ingreso marginal*producto marginal) es menor que el valor marginal del producto (precio*producto marginal), para todos los niveles de empleo más allá de la primera unidad.

La demanda de largo plazo de trabajo de una firma, considera que tanto el trabajo como el capital son variables. Seguimos considerando al trabajo como homogéneo. Por lo que la demanda a largo plazo de trabajo es una curva que indica la cantidad de trabajo que las empresas usarán a cada nivel posible de salario cuando la mano de obra y el capital son variables.

La curva de demanda a largo plazo de trabajo tiene pendiente negativa porque la variación en los salarios produce un efecto del producto en el corto plazo y un efecto substitución en el largo plazo, los cuales al juntarse, afectan el nivel de contratación óptimo de la empresa.

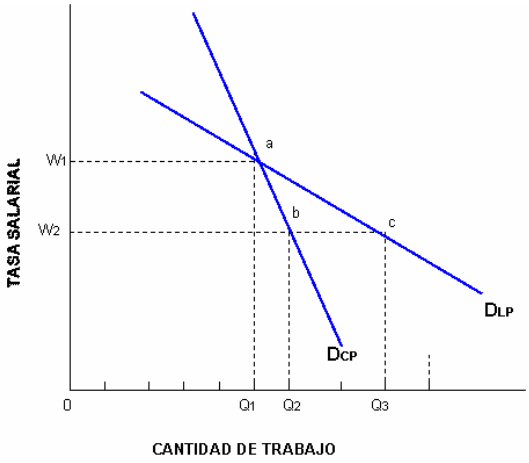
Gráfico 4.10 Efecto Producto




En el gráfico 4.10, podemos observar el *efecto producto* o el efecto escala (output or scale effect). Este es el cambio en el empleo resultante, únicamente como resultado del efecto de la variación de los salarios, en la función de producción del empleador. Este efecto está presente en el corto plazo. Aquí podemos observar que al bajar el salario nos cambia de la curva MC1 a MC2. Esto implica que la empresa puede producir a menor costo, por lo que ahora el costo marginal 2 (CM2) es inferior al Ingreso marginal, por lo que la empresa ahora producirá en el punto Q2, en donde el ingreso marginal es igual al costo marginal. Para lograr esto, la empresa expandirá el uso de trabajo.

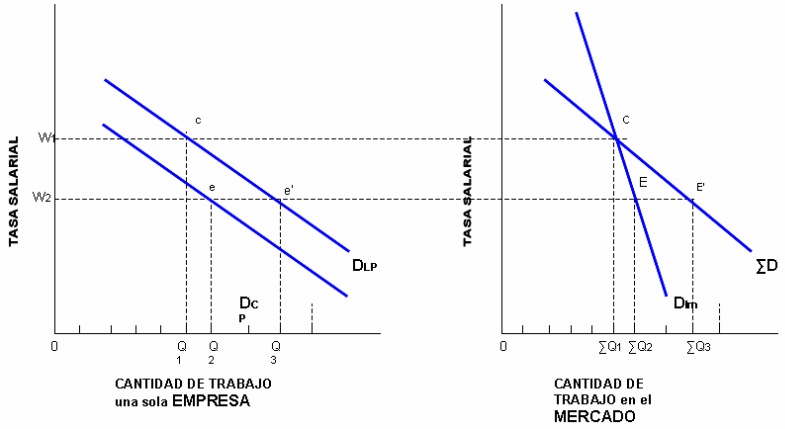
El efecto substitución, presente en la función de demanda de trabajo de largo plazo, es el cambio en el empleo resultado de, únicamente del cambio en el precio relativo del trabajo, manteniendo constante el producto. En el largo plazo, el capital es variable, por lo que al abaratarse (baja el salario) el factor trabajo, la empresa puede substituir en el proceso de producción, algunos tipos de capital por el ahora mas barato factor de producción (trabajo), y viceversa.

Gráfico 4.11 Demanda de trabajo Corto y Largo Plazo




La curva de demanda de trabajo de largo plazo, depende del efecto neto. En el Gráfico 4.11, podemos observar las cuervas de demanda de trabajo tanto de corto como de largo plazo. Una reducción del salario de W1 a W2 incrementa la cantidad producida de equilibrio a corto plazo de Q a Q1 (efecto producto), pero en el largo plazo, la empresa substituye trabajo por capital resultando en un efecto substitución, Q1 a Q2. La curva de demanda de trabajo de largo plazo (Dlp) es más elástica que la de corto plazo (Dcp). Otros factores inciden en que curva de demanda de largo plazo sea más elástica que la de corto plazo como la demanda del producto de la empresa, las interacciones entre trabajo y capital, y la tecnología.

Gráfico 4.12 Curva de Demanda de Trabajo del Mercado




La curva de demanda de trabajo del mercado es menos elástica que la simple agregación de las curvas de demanda de cada empresa. Un salario más bajo induce a todas las empresas a contratar más trabajadores y producir más, causando que la oferta de productos aumente. La resultante baja de los precios de los productos desplazan las curvas de demanda de trabajo de las empresas hacia la izquierda. Lo que hace que el nivel total de empleo suba de C a E (en el gráfico 4.12) en vez de C a E'.

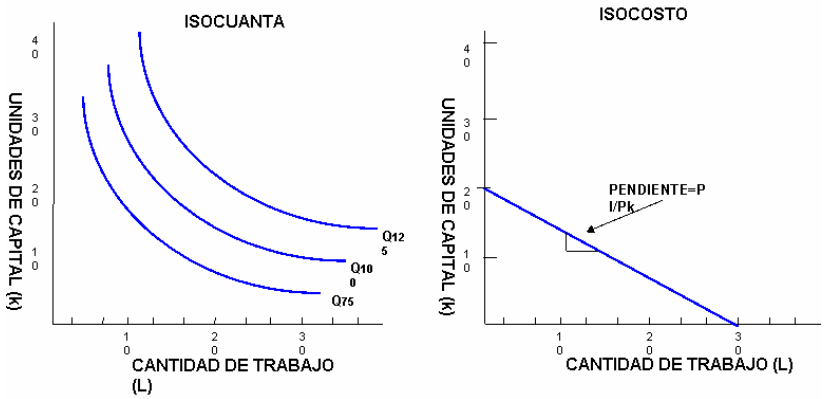
Análisis Icocuantas-isocostos de la demanda de trabajo a largo plazo.

Las Isocuantas son curvas que muestran las posibles combinaciones de dos insumos de producción que son capaces de producir una cantidad específica de de producto.

Las curvas isocosto, muestran todas las combinaciones de trabajo (L) y capital (K), que pueden ser comprados en un mismo desembolso, dados los precios de K y L.

En el siguiente gráfico podemos observas ambas curvas.

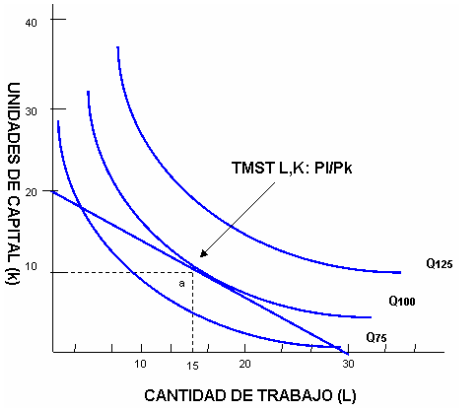
Gráfico 4.13 Isocostos Isocuantas




Las isocuantas, poseen las mismas características que una curva de indiferencia, son convexas al origen (debido a que K y L no son substitutos perfectos, y la Tasa Marginal de Substitución Técnica caerá mientras más trabajo se agregue), poseen una pendiente negativa (debido a que existe una relación inversa entre K y L), y las curvas que están más hacia el noreste representan mayores niveles de producto.

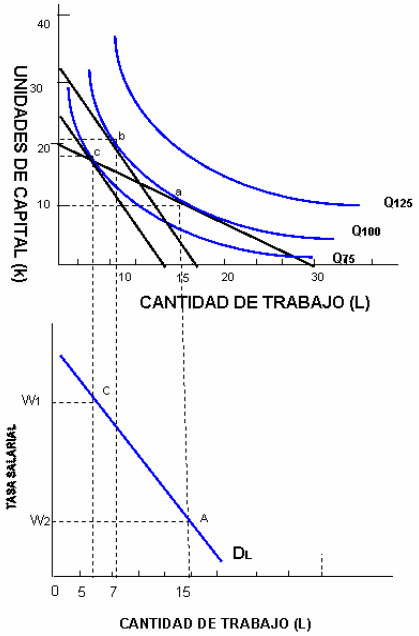
Las curvas isocosto, muestran la restricción presupuestaria de una empresa minimizadora de costos, dado un nivel de producción.

Gráfico 4.14 Combinación Óptima




Las empresas se ubicarán en el punto donde la combinación capital trabajo sea de menor costo. Esto ocurre en el punto de tangencia entre una isocuanta y una isocosto. En el gráfico 4.14 podemos observar la tangencia entre Q100 y la isocosto (en el punto a). En este punto la TMST es igual a la razón de precios de los factores (TMSTL,K=Pl/Pk).

Gráfico 4.15 Función de Demanda de trabajo



Dados los mapas de isocuantas e isocostos, y el punto óptimo (a), podemos derivar la curva de demanda de trabajo de largo plazo. Si variamos el precio del trabajo, es decir, primero subiremos el salario, el efecto substitución hace que la empresa se traslade a utilizar más capital y menos trabajo, mientras que el efecto producto reduce el uso de ambos factores. La curva de demanda de trabajo se determina en el punto b del gráfico 4.15, ploteando la cantidad demanda de trabajo antes y después de la variación salarial.

## 4.2 Teoría de la regulación económica

Viscusi, Vernon y Harrington (1995) definen la actividad de regulación como "una limitación impuesta por el sector público para restringir las elecciones de los agentes económicos", en este sentido la intervención del sector público se da principalmente por la existencia de fallas de mercado, aceptando así la imposibilidad de lograr soluciones de primer óptimo, de esta manera el sector público actúa para reducir las distorsiones del mercado que afectan negativamente a los individuos.

Esta visión supone la existencia de un regulador benevolente que impedirá que los agentes con poder de mercado afecten el bienestar de la sociedad a través de actividades que lleven a la obtención de beneficios privados. Esta visión normativa y tradicional de la actividad reguladora (Lasheras, 1999; Mejía, 1999; Viscusi, Vernon y Harrington 1995) está asociada a una noción de interés público ó bienestar social que ha sido principalmente cuestionada por no tomar en cuenta las posibles relaciones entre el sector público (regulador) y las firmas (regulados) en cuanto a

asimetrías de información e influencia de grupos de presión, para el buen desenvolvimiento de la actividad reguladora.

Para el buen funcionamiento del sistema, Se establece una función objetivo para el regulador, constituida por el excedente del consumidor y el beneficio de la empresa regulada, tal que:

$W(p) = E(p) + \alpha.\pi.(p)$

Donde:
W (p) es el bienestar social.
E (p) es el excedente del consumidor.
$\Pi$ (p) es el beneficio de la empresa regulada.

α es el factor de ponderación que representa el peso que el regulador otorga a los intereses de las empresas en relación con los intereses de los consumidores.

Siendo: $E'(p)<0$ y $\pi'(p)>0$

En este caso el objetivo del regulador es maximizar dicha función, mediante la determinación de tarifas o precios que deben pagar los consumidores de bienes o servicios producidos por la firma regulada, esto es: dejar operar a la firma regulada de una manera tal que no se apropie por completo del excedente del consumidor. Esta actuación tiene efectos sobre la estructura y nivel de las tarifas a fijar por el regulador. Aunque queda fuera del objetivo de este aparte tratar con detalle los fundamentos formales para analizar el establecimiento de tarifas óptimas, es importante destacar que existen diferentes reglas para el establecimientos de estas, como son: regla de la elasticidad inversa a partir del criterio de Ramsey, tarifas con

restricciones de capacidad, tarifas en dos partes, reparto de costes comunes, redistribución y discriminación de precios, la principal dificultad que afrontan estos métodos es la información requerida por parte del regulador en cuanto a funciones de costos y demanda, toda vez que la misma sea proporcionada por la firma regulada.

De acuerdo a esto, el regulador –para aprobar las tarifas- debe tomar en cuenta los datos de costos que le son suministrados por las firmas reguladas y generalmente existen mecanismos que permiten colocar restricciones a los precios e ingresos de estas de acuerdo a sus costos observados y no con base en el nivel y estructura de tarifas óptimas.

Se puede enfocar la regulación en dos grandes motivos para un análisis primario.

El primero esta dado por la búsqueda de la eficiencia y el segundo presenta argumentos de equidad y distributivos.

Tomando en cuenta la realidad de Venezuela en los últimos 10 años, se puede observar como el país ha venido cambiando y adoptando un modelo económico llamado "Socialismo del siglo XXI" en el cual los argumentos de igualdad, equidad y distributivos están por encima y son mas prioritarios que objetivos de eficiencia económica y competencia, es así como la regulación económica se centrará para alcanzar los objetivos mas prioritarios.

La regulación económica es ejecutada por el Estado, para controlar las acciones de la empresa privada y de los ciudadanos, con la finalidad de definir lo que ellos pueden hacer y la manera en que deben llevarse a cabo ciertas actividades (Crew 1982), tomando en cuenta esta definición general, se pueden analizar los motivos ya antes mencionadas por los cuales se

requiere regular una economía: Argumentos de eficiencia y argumentos de justicia social.

Desde el punto de vista de la eficiencia económica, la regulación tiene como objetivo mejorar los resultados a partir de la óptima utilización de los recursos de los que dispone la sociedad. Esto nos indica que existen métodos que proporcionan una mayor o menor eficiencia para la utilización de los recursos y con estos lograr alcanzar fines económicos y que un objetivo relevante es lograr la producción de bienes y servicios mediante la utilización de la menor cantidad posible de insumos. Sin embargo, en la mayoría de los casos las organizaciones productivas y los mercados producen bienes y servicios usando más recursos de los que son técnicamente necesarios, combinándolos de manera poco eficiente o generando efectos indirectos negativos sobre otros grupos de la sociedad, lo que es conocido como externalidad negativa.

Desde esta perspectiva, los individuos y las empresas, actuando libremente en los mercados, podrían generar situaciones no deseables, desde el punto de vista social, esto se da ya que cada grupo planteará una estrategia para alcanzar el máximo beneficio posible para su grupo y por ende no se da una situación de cooperación para alcanzar un beneficio social, creando tanto ganadores como perdedores en cuanto al beneficio corresponde.

La regulación económica es el método por el cual el Estado interviene en la economía para corregir cualquier tipo de falla de mercado, para forzar a individuos, organizaciones e industrias a hacer un mejor uso de los recursos económicos de los cuales dispone una sociedad, para reducir, de esta manera, efectos indirectos indeseables y obtener ahorros que podrían ser utilizados para inversiones o gastos en otras áreas importantes de la economía. La regulación es una herramienta para forzar a los mercados a

trabajar de manera más eficiente, para exigir, por ejemplo, a los monopolistas que produzcan una mayor cantidad de bienes y servicios a un precio menor al que fijarían de manera espontánea.

Así podríamos pensar en un tipo de intervención que busca la eficiencia, hacer que los mercados funcionen de la mejor manera posible para optimizar el uso de los recursos finitos y, al mismo tiempo, lograr que los consumidores tengan acceso a los bienes y servicios requeridos al costo más bajo posible.

Por otro lado, la regulación es concebida desde un punto de vista normativo, para responder a la pregunta sobre cómo las políticas públicas pueden alcanzar objetivos distributivos, que supongan mayores niveles de equidad y justicia social. Aunque ésta es una manera distinta de enfocar el tema regulatorio, no necesariamente es antagónica con respecto al enfoque basado en la eficiencia. Incluso, el enfoque de la equidad puede concebirse como complementario del punto de vista de la eficiencia económica.

La realidad regulatoria en los primeros años del siglo XXI en Venezuela se expresa en una regulación que es explícitamente formulada como una manera de corregir inequidades distributivas. Si se revisan los eventos de regulación más importantes de la historia económica contemporánea de Venezuela, se encuentran elementos que sugieren que el detonante de la regulación es fundamentalmente un problema distributivo. La regulación de precios en sus distintas manifestaciones, incluyendo los precios de los combustibles, los alquileres de los inmuebles, los precios de los alimentos o las tarifas de los servicios públicos, así como la regulación laboral y algunas intervenciones directas, revelan que el regulador considera que la distribución de recursos que generan los precios que el mercado fija de manera espontánea, por alguna razón no es justa y encierra una asimetría inaceptable a favor de los productores de bienes y servicios, en

detrimento de consumidores y trabajadores. Entonces el Estado pareciera impelido a intervenir en los mercados para forzar un arreglo que sea mejor, o más justo, desde el punto de vista social.

### 4.2.1 Regulación económica y crecimiento económico

Resulta cierto que las vías por medio de las cuales la regulación se relaciona con el crecimiento económico pueden ser numerosas, y se concretan por medio de diferentes canales del sistema económico, evidenciando la complejidad de la relación entre regulación y crecimiento económico.

Sin embargo, la regulación afecta al desempeño general de la eficiencia económica por medio de la reducción o el incremento de las fallas de mercado y del gobierno. La eficiencia puede mejorar a través de la modificación de los incentivos de los agentes hacia una reducción de la generación de externalidades negativas.

Muchas de las regulaciones aprobadas e instrumentadas no se fundamentan en razones estrictamente económicas, sino en motivos de redistribución de la riqueza, por defensa, para complacer grupos de adeptos buscadores de renta e incluso para “comprar” votantes (estos son motivos regulatorios que escapan, en ocasiones de las razones normativas y constituyen razones positivas de la regulación). Tales políticas o regulaciones inspiradas en estas razones positivas, intereses personales, grupales o electorales, y que distan del “deber ser” de la regulación, desde el punto de vista del crecimiento económico, constituyen fallas del gobierno,

toda vez que minan la productividad, el proceso de creación-destrucción y el crecimiento económico.

Es así, como existe un criterio común sobre las posibilidades de actuación del gobierno (basado en el "deber ser" de las acciones públicas, incrementar el bienestar social). Sin embargo, existe cierto desacuerdo sobre qué efectivamente hará el gobierno. Esta falta de unanimidad sobre qué efectivamente terminará haciendo el gobierno se debe a la dualidad de los incentivos a los cuales podría estar respondiendo el mismo.

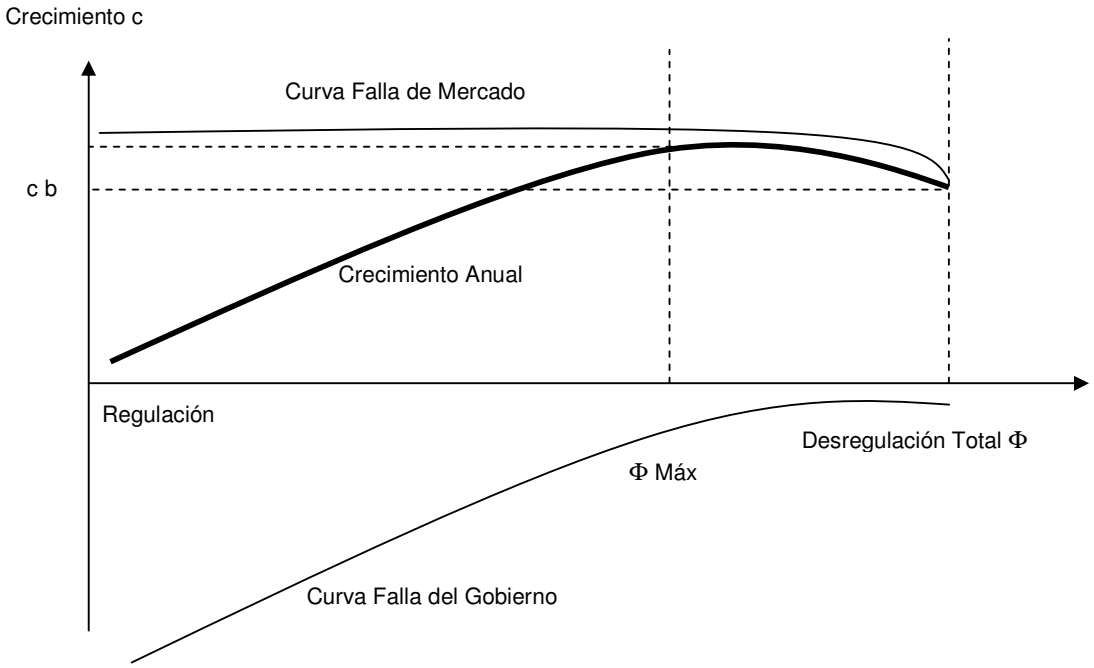
Los incentivos pueden ser de dos tipos, uno de carácter positivo y otro de carácter negativo. El primero, de carácter positivo, consiste en que el gobierno es inherentemente bueno o que alternativamente es forzado a ser bueno por el sistema político. Lo anterior es lo que se conoce como un gobierno o un regulador benevolente, el cual actúa como un agente maximizador del bienestar social conjunto. Bajo este esquema de incentivos el gobierno como regulador, tratará de remediar las fallas de mercado, mientras evitará cometer fallas del gobierno.

Por el contrario, los incentivos de carácter negativo, responden al "enfoque pesimista" de la escuela de "Public Choice". Este enfoque plantea que el "enfoque optimista" sobre la existencia de un gobierno benevolente es una representación muy restringida de la realidad. Así, plantea alternativamente que la política resulta ser un proceso complejo en el cual los intereses de los individuos generan el equilibrio en el corto plazo. Aun así, el resultado de este proceso no arroja un nivel de bienestar social máximo. Lo anterior se debe a que en economía, muchas relaciones comerciales, productivas y distributivas no constituyen un juego de suma cero, y el hecho de solo ponderar un conjunto de agentes económicos involucrados en la función objetivo (los intereses y objetivos) del gobierno o del regulador imposibilita transacciones entre estos, así como acceder a una

situación de first best o de bienestar social máximo. Por el contrario, la posibilidad de “inmunizarse” a la debilidad política de ser capturado o de perseguir rentas, podría conseguir un bienestar social máximo.

El problema se encuentra en diseñar instituciones contralores y fiscales independientes, así como la existencia de votantes disciplinadores que permitan “obligar” al gobierno a no ser parcializado, ni a ponerse de espaldas a los intereses del conjunto de la sociedad. Lo anterior solo puede lograrse por medio de amenazas creíbles o un “strategic commitment”. Casos como el venezolano en el cual existe un Fiscal General de República que formó parte del Ejecutivo o de un Contralor y un Defensor del Pueblo que actúen más como Procuradores Generales, alejan a la sociedad de mecanismos institucionales que disciplinen las acciones discrecionales y oportunistas del Ejecutivo, condenando a la sociedad a bajos niveles de crecimientos económico y bajos niveles de bienestar social (comparados con el potencial que tiene el país).

Gráfico 4.16 Regulación




El nivel de regulación económica se encuentra representado horizontalmente de derecha a izquierda, mientras que el nivel de desregulación se medirá, igualmente horizontalmente, pero de izquierda hacia la derecha sobre el eje Φ. Así, bajos valores de Φ corresponden a mucha regulación, mientras que altos valores de Φ, significará bajos niveles de regulación.

Los efectos de la regulación pueden venir expresados en términos de las fallas de mercado y de las fallas del gobierno. Así, asumiremos el supuesto de que todo el espectro de variables, distintas a la regulación, que podrían afectar al crecimiento económico, se mantendrá constante.

Así, podría escribirse al crecimiento económico como función de los niveles de fallas que se presenten dependiendo del grado de regulación establecida. La función de crecimiento económico se expresaría:

$C = (ffm(\Phi), ffg(\Phi))$

Donde $ffm(\Phi)$ significa el nivel de fallas de mercado en función del nivel de regulación dada, y $ffm(\Phi)$ representa el nivel de fallas del gobierno en función del nivel regulatorio. Esta forma funcional es asumida como aditiva para sus dos componentes (fallas de mercado y fallas del gobierno).

Así, tenemos que el efecto de cambios en el nivel de regulación económica podría descomponerse en dos efectos. Asumiendo que las funciones de crecimiento y las de fallas que la componen son diferenciales, podemos expresar el efecto sobre el crecimiento económico de un cambio en el grado de regulación como sigue:

$$dc/d\Phi = (\partial c/\partial ffm)(\partial ffm/\partial \Phi) + (\partial c/\partial ffg)(\partial ffg/\partial \Phi)$$

El primer término representa el efecto de la reducción de las fallas de mercado. En el gráfico presentado anteriormente la curva Fallas de Mercado ilustra como el crecimiento económico crece a partir de una situación de total liberalización, cb, mientras se van corrigiendo las fallas de mercado. Si la regulación no implicara costo alguno, ni efectos colaterales perniciosos, el crecimiento se incrementaría a su nivel máximo como muestra la curva de fallas de mercado, al corregir estas últimas. Asimismo, en este modelo la desregulación incrementaría las fallas de mercado, y éstas impactaran negativamente sobre el crecimiento económico.

Obsérvese, que de ninguna manera se está asumiendo apriorísticamente que la regulación es mala del todo, sino que, como veremos más adelante, determinan y explican las fallas del gobierno. Así tenemos que menos regulación es entendida como incremento en las fallas de mercado y un nivel mayor de estas últimas reducen el crecimiento

económico. Por ello, la pendiente o inclinación de la curva de Fallas de Mercado es negativa:

$$(\partial c/\partial ffm)(\partial ffm/\partial \Phi) < 0$$

Por otra parte, la regulación causa fallas del gobierno, representadas en el segundo término de los componentes del crecimiento económico. En el gráfico, la curva de Fallas del Gobierno describe como, mientras la regulación aumenta, el crecimiento cae, que es lo mismo que decir que a mayores niveles de regulación el aporte de las Fallas del Gobierno son menores o mejor dicho más negativas. Por ello esta curva presenta una pendiente positiva en dirección del crecimiento de la desregulación:

$$(\partial c/\partial ffg)(\partial ffg/\partial \Phi) > 0$$

La curva de crecimiento actual, representada por medio de la línea más gruesa, proviene de la suma de la curva de Fallas de Mercado y la curva de Fallas del Gobierno. Una vez que ambas presentan desempeños marginales contrapuestos a lo largo del nivel de regulación, algunos supuestos extras deberán ser considerados para determinar la evolución del crecimiento total ante cambios en los niveles de regulación. En específico, no solo debemos definir las pendientes como ya lo hemos hecho, sino de igual manera debemos tener claro la velocidad de cambio de cada una de las fallas ante los cambios en los niveles de la regulación.

Así, desde el punto de vista del enfoque optimista o de un regulador-gobierno benevolente, éste último maximiza el crecimiento económico a cierto nivel de regulación. Un decrecimiento de regulación (incremento de $\Phi$) se instrumenta para eliminar grandes fallas de mercado, introduciendo menos que proporcionalmente ciertas fallas de mercado. Lo anterior se expresa en los signos de las segundas derivadas como sigue:

$\partial((\partial c/\partial ffm)(\partial ffm/\partial \Phi))/\partial \Phi < 0$

$\partial((\partial c/\partial ffg)(\partial ffg/\partial \Phi))/\partial \Phi < 0$

Los signos anteriores de igual manera ilustran una situación que resultaría lógica y que efectivamente debe ocurrir en la realidad. Se producen rendimientos decrecientes de la regulación sobre la corrección de las fallas de mercado y rendimiento decrecientes de la desregulación sobre la corrección de fallas del gobierno. Resulta razonable pensar que llegados a un nivel de regulación, por más que se pretenda seguir creando una inflación regulatoria su capacidad de corregir fallas de mercado se encuentra marginalmente inoperante. De igual manera, por más desregulación que se genere, llegaremos a un punto en el cual la curva de Fallas del Gobierno se hace prácticamente asintótica a cero.

Una vez que ha sido identificado la existencia de un fallo de mercado y establecido los costos y beneficios de la Regulación, podemos pasar a determinar el óptimo económico de la regulación. A medida que los objetivos perseguidos por la regulación sean más ambiciosos, los beneficios proporcionados irán disminuyendo, a la par que aumentarán los costos de la misma, por lo que la norma óptima será aquella que minimice los costos totales.

Aun cuando anteriormente, hemos mencionado algunos cotos, no hemos prestado detalle de la existencia de distintos tipos de costos que pudieran venir atados a una regulación.

Costos de la Regulación:

1.- Costes Directos:

• Costos Administrativos.

• Costos de Cumplimiento.

2.- Costos Indirectos (Fallas de Gobierno):

• Efectos Dinámicos Adversos sobre la Innovación.
• Buscadores de Rentas (Rent Seeking, producto del cambio en los incentivos).
• Captura del regulador (producto del cambio en los incentivos).

Así las cosas, resultará importante tener en mente que lo relevante desde el punto de vista económico, así como de la eficiencia de la norma y del bienestar social, no es tanto el número de normas como su calidad. Una regulación bien diseñada debe minimizar los cotos netos en términos de eficiencia que ocasiona, y para ello es preciso que su aprobación este justificada por la presencia de un fallo de mercado relevante y realizar una valoración minuciosa de sus costos y beneficios, incluyendo un diseño cuidadoso y la evaluación de instrumentos alternativos.

Conclusión:

Una visión autocrática, con prejuicios en contra de la propiedad privada y en contra de los agentes económicos privados buscará generar y aprobar la mayor cantidad de leyes, normas y regulaciones que registren el conjunto de posibilidades de estos y generará opciones rentables para los oportunistas. De hecho, en Venezuela, existen altísimos incentivos para la búsqueda de rentas por parte del Gobierno de turno. Las ansias de absoluto control del actual Gobierno en prácticamente todas las instancias económicas y todos los mercados podría al menos crear la sospecha de si constituye un indicio o una evidencia de que efectivamente se está actuando en función de sus intereses propios.

Así las cosas, mientras un Gobierno como el actual, que actúa motivado por los incentivos de captura y manejo personalista de la riqueza petrolera de todos los venezolanos, se mantenga en el poder, el nivel de riqueza que la sociedad podría disfrutar se acercará a cb (ver el gráfico 4.16). Por el contrario, un Gobierno conciliador, que ejecute una valoración costo-beneficio de las acciones regulatorias y que no presente parcialidad, comportándose como un gobierno-regulador benevolente, permitirá a la sociedad alcanzar el mayor bienestar, nivel de riqueza y crecimiento económico posible, cmax (ver el gráfico 4.16).

En la siguiente Tabla 4.1, Presentamos una serie de Regulaciones Estatutarias con sus respectivos ejemplos específicos aplicados a la economía. Todas estas asociadas al ámbito laboral ya que es el tema central del estudio.

**Tabla 4.1: Ejemplos de Regulación Estatutaria**

| Tipo de Intervención | Ejemplos Específicos |
|---|---|
| **Establecimiento y protección de los derechos universales de los trabajadores** | Derecho a asociarse |
| | Derecho a negociar en colectivo |
| | Derecho a contestar despidos y acciones disciplinarias |
| **Protección de grupos vulnerables** | Edad mínima para trabajar |
| | Igualdad de empleo |
| | Igualdad de remuneración |
| **Determinación de la Compensación** | Salario Mínimo |
| | Pagos de tiempo extra |
| | Beneficios no salariales obligatorios |
| **Condiciones Laborales** | Salud y seguridad ocupacional |

| | |
|---|---|
| | Máximo de horas de trabajo |
| | Número mínimo de feriados |
| **Iniciación/terminación de la relación laboral** | Contratación por períodos fijos |
| | Razones por despido |
| | Aviso por adelantado y ruptura |

Fuente: Basado en el Banco Mundial (1995), Tabla

En la tabla 4.2, Se explican las principales fortalezas y riesgos potenciales para diferentes tipos de regulación, observamos como cada medida presenta cierto nivel de intercambio o trade-off, como por ejemplo la predictibilidad de una medida tiene como contraparte su rigidez, en cuanto a las estatutarias

**Tabla 4.2: Algunas Fortalezas Potenciales y Riesgos de Mercado, Estatutarios y Regulación de la Voz Colectiva.**

| | **Fortalezas Potenciales** | ***Riesgos Potenciales*** |
|---|---|---|
| **Basadas en el mercado** | Aumentan la flexibilidad | *Fallas de mercado* |
| | Asignación eficiente | *"tiempo cortista"* |
| | Bajos costos transaccionales | *Discriminación* |
| **Estatutarias** | Predictibilidad | *Rigidez* |
| | Puede abordar inquietudes de equidad | *Monitorear los costos* |
| | Otorga mecanismos de monitoreo | *Riego moral* |
| **Voz Colectiva** | Puede promover inversiones a largo tiempo | *Consume tiempo* |
| | Otorga auto monitoreo | *Diferencias Insider-outsider* |

Fuente: Labor Market Regulation: International Experience in Promoting Employment and Social Protection, Social Protection Discussion Paper Series, The World Bank.

## 4.3 Definición de Inamovilidad Laboral

No podrán ser despedidos, desmejorados, ni trasladados, sin justa causa, calificada previamente por el Inspector del Trabajo de la jurisdicción, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 453 de la Ley Orgánica del Trabajo. El incumplimiento de esta norma dará derecho al trabajador a solicitar el reenganche y pago de salarios caídos correspondiente. Ello no excluye la posibilidad de convenios o acuerdos entre patronos, por una parte, y trabajadores**,** por la otra, para lograr la reducción de personal, mediante el procedimiento de negociación colectiva voluntaria establecido legalmente para tal fin.

Los Inspectores del Trabajo tramitarán con preferencia los procedimientos derivados de la inamovilidad laboral especial consagrada en el presente Decreto, en virtud de su carácter excepcional y transitorio.

Quedan exceptuados de la aplicación de la inamovilidad laboral, los trabajadores que ejerzan cargos de dirección, quienes tengan menos de tres (3) meses al servicio de un patrono, tampoco incluye los trabajadores temporeros, eventuales u ocasionales, quienes desempeñen cargos de confianza, quienes devenguen mas de tres (3) salarios mínimos al mes. Esto es una novedad pues el tope era una cantidad fija. Tenemos entonces que como desde septiembre de 2009 el salario mínimo se fijara en Bs. F. 967,5 y mientras no se cambie, la inamovilidad ampara a quienes ganan hasta Bs.F. 2.902,5 mensuales, esto es, a la mayoría de los trabajadores, y Los funcionarios del sector público, quienes conservarán la estabilidad prevista en la normativa legal que los rige.

Ninguno de estos trabajadores esta protegido por la inamovilidad del Decreto, es decir, se les puede despedir injustificadamente, pero notamos que de todos ellos, los empleados que se encuentran en los grupos de los que ganan más de tres (3) salarios mínimos al mes y los que desempeñan cargos de confianza si gozan de estabilidad laboral según la Ley del Trabajo (art. 112), por lo que, en nuestra opinión al ser despedidos injustificadamente deberá pagársele lo que manda el art. 125 de la Ley del Trabajo.

Como comentario personal sobre la inamovilidad establecida en el decreto queremos hacer una observación: El fin que persigue no se logra a cabalidad pues si el empresario carece de libertad para despedir, se frenará de tomar nuevos trabajadores, con lo cual continuará el desempleo. Por otra parte, el trabajador que sabe que no va a ser despedido injustificadamente podría poner menos interés en su trabajo, lo cual va en contra de la eficiencia de la empresa.

## 4.4 Razón para Implementar la Inamovilidad Laboral

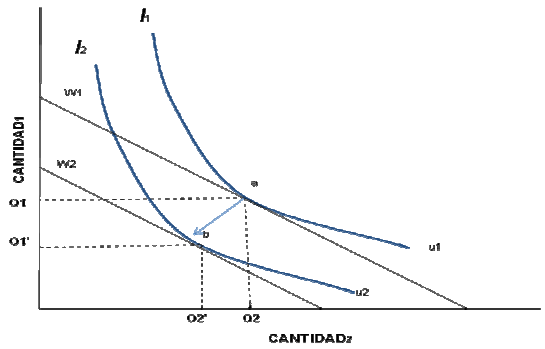
La inamovilidad laboral, surge inicialmente como medida tomada por los Hacedores de Política para intervenir en el mercado laboral regulándolo y así buscando la protección de los más débiles, es decir los trabajadores, que no tenían poder de negociación alguna frente al patrono.

Esta decisión de regular el mercado laboral tomada por los gobernantes, se basa también en generar un entorno económico más

equitativo, y en el cual se observe una mayor seguridad laboral la cual impulsara el desarrollo y crecimiento económico del país.

Los gobernantes plantean este tipo de soluciones, para combatir el alto desempleo que pudiera existir en el país, así como también el maltrato a los empleados, y por ende aumentan la productividad de los mismos, ofreciéndoles seguridad, justicia y respaldo. También se implantan este tipo de medidas para buscar mantener nivel de vida de los trabajadores y mantener un nivel de consumo, para que de esta forma suavizar los impactos negativos en la economía.

Gráfico 4.17 Variación del Costo




Una razón para implementar la inamovilidad laboral, es para mantener el nivel de consumo de los trabajadores. Supongamos que la inamovilidad laboral no existe, si un trabajador se queda sin trabajo (asumiendo un trabajador que pertenezca al rango cubierto por la inamovilidad laboral), si este no pudiese encontrar trabajo, su salario sería nulo, por lo que su restricción presupuestaria se desplazaría hacia el origen (asumiendo que ambos bienes son igual de preferidos, por lo que el desplazamiento de la restricción presupuestaria es paralela). Debido a la disminución de la capacidad de compra, disminuye el consumo de los hogares, por lo que disminuye la cantidad demandada de los productos de las empresas. Ante

esto, las empresas producen menos (debido a la disminución de las ventas de sus productos). Si esto ocurre para un número “n” de individuos, y para un número “m” de empresas, la frontera de posibilidades de producción se desplazaría hacia el origen, y la curva de indiferencia social se desplazaría hacia el origen, igualándose en un punto inferior, dado que los precios deberían bajar.

Se espera a priori, que dicha medida de cierta forma restringe la capacidad de maniobra de las empresas y no permite los reajustes en busca de la optimización del proceso de producción, por esto presumimos que dicha medida tiene un efecto negativo sobre la productividad de las empresas, llevando a la desincentivación de la producción de edificios, viviendas, entre otros.

Las situaciones que llevan a los gobiernos a decretar una inamovilidad laboral general obedecen a hechos puntuales, como el crecimiento de la inflación y la devaluación, lo cual puede tentar a los patronos a despedir personal para reducir los costos de la nómina.

La medida también aplica cuando se adopta la política de control de cambios y para paliar el impacto de situaciones de explosión social y de inestabilidad política.

Los aumentos generales de salario y el incremento del salario mínimo también llevan al Ejecutivo a ordenar la inamovilidad para evitar despidos.

Además de la vía del decreto, la Ley Orgánica del Trabajo garantiza la permanencia de los trabajadores en situaciones específicas en que la

estabilidad puede estar comprometida o en peligro.

Los casos establecidos en la ley y su reglamento son: discusión de la contratación colectiva, reposo médico y pre y post natal, introducción de pliegos conciliatorios y conflictivos en las inspectorías del trabajo, huelgas legales y procesos de registro de creación de un nuevo sindicato.

La Ley del Trabajo dispone que, es injustificado cualquier despido realizado en las condiciones anteriormente descritas, por lo que los trabajadores deben ser reenganchados en sus puestos (con pago de salarios caídos) una vez obtenido el fallo de la calificación del despido por parte de la inspectoría del trabajo.

## 4.5 Políticas públicas

Las políticas públicas pueden ser definidas como un sistema de leyes, medidas regulatorias, vías de acción, y prioridades de financiamiento, concernientes a un tema en específico promulgado por una entidad gubernamental o la sociedad. Son el instrumento principal de la actuación gubernamental asumiendo ésta como la acción de conducir el destino de un país, las políticas públicas son el timón a través del cual se conduce. Sin embargo, aunque suele señalarse que las políticas públicas se orientan a la resolución de problemas; está claro que más allá de ese fin inmediato, persiguen la detección y la corrección de desigualdades producto de otras acciones gubernamentales u otras distorsiones. Son el acelerador y el freno a través del cual se persiguen los objetivos dentro de la economía. La pregunta central de las políticas públicas es qué producen, quienes nos gobiernan, lograr qué resultados, a través de qué medios.

La acción gubernamental no puede entenderse en conjunto, desligándola del análisis de las políticas públicas, y viceversa. Por ejemplo, el proceso de descentralización administrativa y política de Venezuela, no puede entenderse con claridad sin un análisis de las políticas y programas que lo han materializado.

En un estado de derecho, las políticas públicas deben ser la traducción de las leyes de una determinada materia (regulación, educación, desarrollo social, salud, seguridad pública, infraestructura, comunicaciones, energía, agricultura, etc.). Éstas deben buscar el logro de los objetivos planteados.

Las principales áreas de análisis de las políticas públicas son:

- El desarrollo social
- La economía, la infraestructura carretera la y expansión de las vías generales de comunicación, de las telecomunicaciones, del desarrollo social, de la salud y de la seguridad pública, entre otras.
- Los planes de desarrollos anuales, quinquenales, etc.
- Los presupuestos anuales de los estados y las administraciones autonómicas y municipales
- La administración pública o sistema burocrático y sus planificaciones

Las políticas regulatorias están dirigidas a complementar las anteriores medidas macroeconómicas (las políticas públicas). Ellas deben; garantizar que se respeten los contratos con los trabajadores en los niveles de productividad más redistribución, ampliar el rol del Banco Central de manera que cobije explícitamente un manejo activo de las tasas de interés de corto y largo plazo y el objetivo de crecimiento de la economía, implementar políticas antimonopolio para limitar el poder de mercado de empresas en el grupo (poder legal).

## 4.6 Análisis Costo Beneficio

El análisis costo-beneficio es una técnica importante dentro del ámbito de la teoría de la decisión. Pretende determinar la conveniencia de un proyecto mediante la enumeración y valoración posterior en términos monetarios de todos los costes y beneficios derivados directa e indirectamente de dicho proyecto.

Este método se aplica a obras sociales, proyectos colectivos o individuales, empresas privadas, planes de negocios, etc., prestando atención a la importancia y cuantificación de sus consecuencias sociales y/o económicas.

Es una lógica o razonamiento basado en el principio de obtener los mayores y mejores resultados al menor esfuerzo invertido, tanto por eficiencia técnica como por motivación humana. Se supone que todos los hechos y actos pueden evaluarse bajo esta lógica, aquellos dónde los beneficios superan el coste son exitosos, caso contrario fracasan. Un marco conceptual para la evaluación de proyectos de inversión, públicos o privados, que se utiliza a veces también como criterio para la selección entre alternativas en muy diversas situaciones. El análisis Costo-Beneficio, permitir definir la factibilidad de las alternativas planteadas o del proyecto a ser desarrollado.

<u>El análisis de costo-beneficio es un término que se refiere tanto a:</u>

- Una disciplina formal a utilizarse para evaluar, o ayudar a evaluar, en el caso de un proyecto o propuesta, que en sí es un proceso conocido como evaluación de proyectos.
- Un planteamiento informal para tomar decisiones de algún tipo, por naturaleza inherente a toda acción humana.

Bajo ambas definiciones el proceso involucra, ya sea explícita o implícitamente, un peso total de los gastos previstos en contra del total de los beneficios previstos de una o más acciones con el fin de seleccionar la mejor opción o la más rentable. Muy relacionado, pero ligeramente

diferentes, están las técnicas formales que incluyen análisis coste-eficacia y análisis de la eficacia del beneficio.

Según Brent (2007), Existe una diferencia entre un análisis costo beneficio ordinario o empresarial y uno social. Un análisis costo beneficio social, extiende este análisis hasta el área de la forma de decisión del gobierno, reemplazando los costos y beneficios privados por costos y beneficios sociales. Esto hace que el alcance del análisis sea mayor. Se refiere a cualquier decisión pública que implica un movimiento de recursos, como un subsidio laboral o la restricción de una actividad. Si la actividad merece ser subsidiada, los beneficios deben ser mayores a los beneficios, y si merece ser restringida los costos deben ser mayores que los beneficios.

Según Prest y Turvey (1965, p.686): "Maximizar el valor presente de todos los beneficios menos el valor presente de todos los costos, sujetos a restricciones específicas." Ellos desagregan esto en 4 preguntas específicas:

¿Cuáles costos y beneficios deben ser incluidos?

¿Cómo serán evaluados esos costos y beneficios?

¿A cuál tasa de interés deberán ser descontados los beneficios y costos futuros para obtener el valor presente?

¿Cuáles son las restricciones relevantes?

Cómo se responden a estas preguntas, depende de de quién es la utilidad que se pretende maximizar.

Un análisis costo beneficio social, posee un alcance más amplio y un horizonte temporal más largo:

Todos los beneficios y costos deberán ser incluidos, privados y sociales, directos e indirectos, tangibles e intangibles.

Los costos y beneficios están dados en los principios de la Economía del Bienestar. Los beneficios están basados en la voluntad de pagar el proyecto que tienen los consumidores. Los costos son lo que los que pierden quieren recibir como compensación por dejar ir los recursos.

La tasa de descuento social (la cual incluye las preferencias de futuras generaciones) es la que deberá ser usada para descontar el flujo de beneficio neto anual.

No se permite restricciones separadas, pero si son incluidas en la función objetivo. Por ejemplo, las consideraciones sobre la distribución del ingreso deberán ser incluidas ponderando la voluntad de los consumidores de pagar según la habilidad que tiene el individuo o capacidad para pagar. La restricción de fondos se maneja usando una prima en los costos de capital, esto es, el precio social del capital es calculado y diferente al precio de mercado.

La palabra "social" es usada para describir 3 aspectos diferentes del análisis costo beneficio. Primero, se usa para denotar la idea de que en la evaluación se incluyen los efectos en el proyecto en todos los individuos, no solo aquellos grupos que se ven afectados directamente (los consumidores y productores del proyecto). Segundo, se usa para reconocer que los efectos distributivos están siendo incluidos con los efectos de eficiencia. Sin los efectos distributivos, se estaría haciendo una evaluación económica en vez de social. Tercero, se usa para hacer énfasis en que los precios de mercado no son siempre buenos índices de la voluntad de pagar de un consumidor. Un precio social significaría que los precios de mercado están siendo ajustados para que incluyan los efectos que el mercado no registró, o registró imperfectamente.

La utilidad del análisis costo beneficio es:

- Valora la necesidad y oportunidad de realizar el proyecto.
- Sirve para seleccionar la alternativa más beneficiosa.
- Ayuda a estimar adecuadamente los recursos económicos necesarios en el plazo de realización del proyecto.
- Permite observar todas las posibles consecuencias de la realización de un proyecto.

Forma de realizar un Análisis costo beneficio:

Para realizar un análisis costo beneficio debemos:

Producir estimaciones de todos los costos en los que se incurrirán, y de todos los beneficios que pueda traer el proyecto.

Determinar la viabilidad del proyecto y su aceptación.

Lo primero que debemos de realizar son dos tipos de listas, la primera con lo requerido para implantar el proyecto y la segunda con los beneficios que traerá consigo el proyecto.

Para la elaboración de los listados de costos y beneficios, hay que tener en cuestan de que se pueden incurrir no solo costos tangibles (egresos), sino intangibles, como lo son la percepción de tal proyecto de determinados grupos de interés, imagen del realizador del proyecto, entre otros. De igual manera ocurre con los beneficios, pueden existir beneficios contables como ingresos, incremento en las ventas, incremento en la recaudación fiscal, pero existen también beneficios intangibles como los son la percepción del público y la imagen del realizador del proyecto, el incremento en el nivel de vida de los ciudadanos luego de una reforma del

plan de salud, impactos psicológicos en la sociedad, entre otros. Esto quiere decir, que existen beneficios y costos que no se podrán contabilizar, por lo que la decisión final sobre si el proyecto es viable o no, no se podrá realizar a través de métodos como el valor presente neto, sino a través de las decisiones de todos aquellos involucrados. Este es el inconveniente que surge con proyectos políticos, como la implementación de una medida, como la inamovilidad laboral.

La lista de los costos, deber contener los requerimientos necesarios para ejecutar el proyecto, el valor que tiene cada uno y sus posibles variaciones de acuerdo a la inflación, debe contener todas aquellas partidas que reflejen los posibles gastos imprevistos. Estos costos necesarios pueden ser de equipos, de infraestructura, de personal, de materiales, de consultoría, entre otros. Además, deberá incluir todos aquellos costos intangibles en los que se piensa se podrá incurrir.

La lista de los beneficios, deberá incluir todos aquellos beneficios que traerá consigo el proyecto, como los posibles ingresos, incremento en ventas, en recaudación, entre otros. Además, deberá incluir todos aquellos beneficios intangibles esperados.

## 5. Contexto Económico

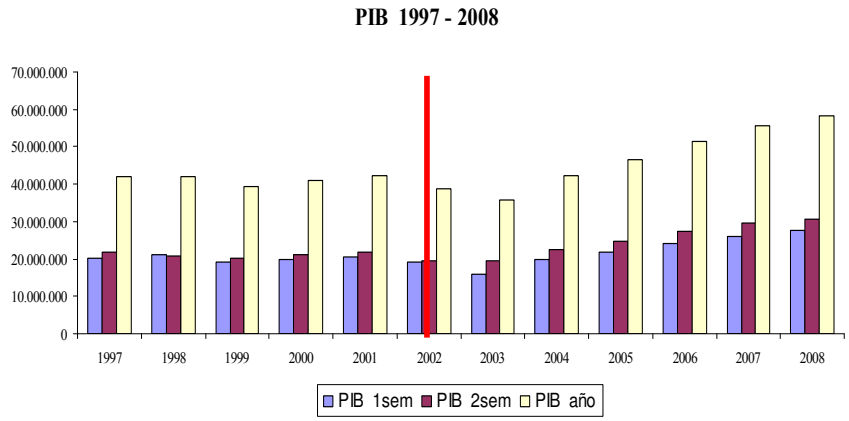
En el siguiente capítulo analizaremos el vínculo entre el comportamiento de la economía venezolana y el desempeño del sector construcción venezolano. Todo esto tomando en cuenta los principales indicadores económicos, para así obtener una visión macroeconómica amplia de la economía, también se analizarán las diferentes correlaciones, desviaciones estándar y promedios entre variables económicas, para obtener una visión general del comportamiento de la economía venezolana enfocada en el sector construcción y así con estas herramientas estadísticas indicar el grado de volatilidad, correlación y tendencias de los diferentes indicadores tanto de la economía venezolana en general como del sector construcción en especifico. Para indicar en que momento se implemento la medida inamovilidad laboral, se denotará con una línea roja en cada gráfico.

Este parte del análisis tiene la finalidad de explicar si el sector construcción tiene una dependencia o relación con el comportamiento de la economía en su totalidad, y que las decisiones y políticas aplicadas por los dirigentes económicos (Hacedores de política) tienen un impacto importante en el desempeño de este sector. Los datos usados son tomados del Banco Central de Venezuela, Instituto Nacional de Estadísticas, Superintendencia de Bancos, Cámara de construcción de Venezuela y el Ministerio del Poder Popular Para la Economía y Finanzas.

En el gráfico 5.1, observamos el comportamiento del PIB total. Esta serie nos permite observar la caída del PIB que ha tenido desde 1997, y su lenta recuperación apoyada en el ingreso petrolero nacional. Evaluando la

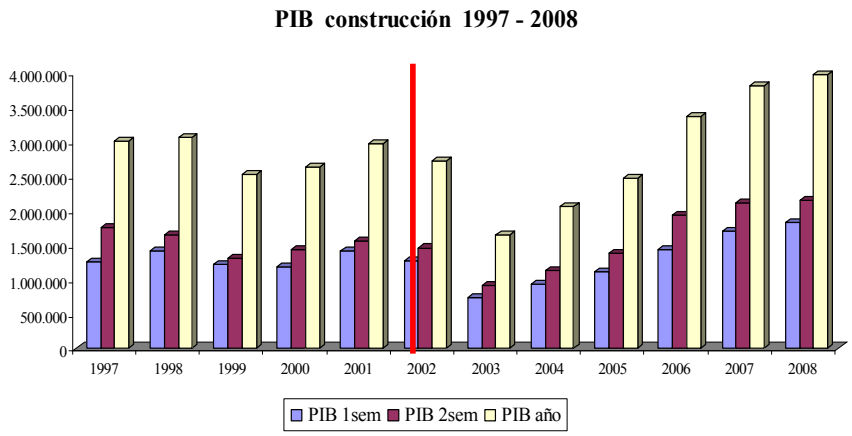
media que es 44.608.515 y la desviación estándar que es 6.991.818, podemos razonar que la volatilidad para esta serie es baja, también esta propiedad es corroborada por la normalización de las variables.

Gráfico 5.1



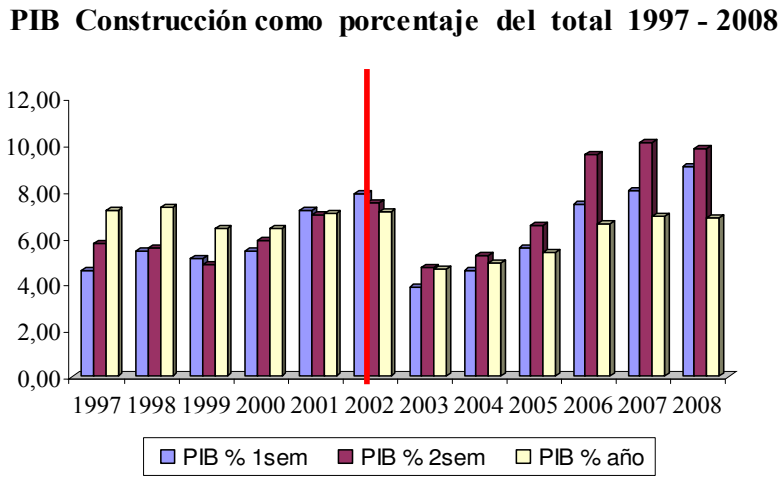

Comencemos por analizar el desempeño del sector construcción. En el gráfico 5.2, podemos observar el comportamiento del PIB del sector construcción desde 1997 hasta el 2008, tanto semestral como anual. Notemos que, si no tomamos en cuenta la caída del año 2003, ocasionada por el paro petrolero, el sector se mantiene dentro de un mismo rango, mostrando una rápida recuperación desde el 2003 en adelante. La desviación estándar para este grafico es de 667.146,46 y la media es de 2.859.546, lo que nos indica que el comportamiento del PIB para el sector construcción no es volátil, también se puede observar esta característica gracias a la normalización de las variables que nos indican un bajo grado de variación.

Gráfico 5.2




El PIB del sector construcción, como porcentaje del PIB total, muestra una tendencia creciente (si eliminamos el shock coyuntural ocasionado por el paro), por lo que cada vez más, el sector gana importancia en el PIB total, como podemos observar en el gráfico 5.3. En cuanto a la volatilidad de esta serie, analizamos la desviación estándar que es de 1,78 y la media que es de 6,52 y concluimos que presenta una volatilidad considerable.

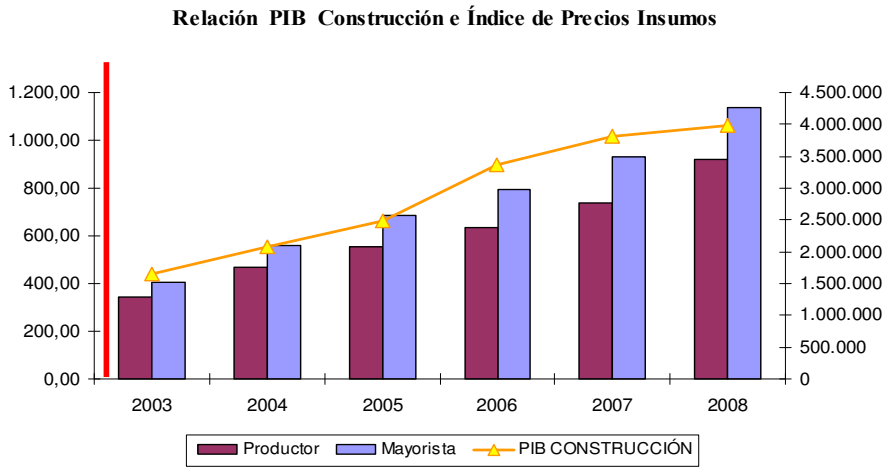
Gráfico 5.3




Como se observa en el grafico 5.4, existe una tendencia al alza entre el PIB construcción y los precios de los insumos, esto debido a que la base fundamental para ejecutar un proyecto de construcción son tanto los empleados destinados a la obra como los insumos utilizados en la misma, a mayor número de proyectos de construcción realizados, más materiales se demandan y por ende se da un aumento de los insumos, el precio de estos insumos se ve afectado también por el aumento generalizado de los precios (inflación) que ha venido incrementándose en los últimos 3 años con mayor rapidez gracias al rígido sistema económico implementado en Venezuela, para obtener una muestra de esto podemos observar la nacionalización de las cementeras, control de precios, tipo de cambio fijo y las trabas que existen para el otorgamiento de transporte de insumos (guías de transporte). El coeficiente de correlación entre el índice de precios de los insumos (IPI) para los mayoristas y el PIB del sector construcción es de 0.9645062, lo que implica una relación positiva casi perfecta entre ambas variables. El coeficiente de correlación entre el PIB construcción y el IPI para los productores es de 0.527662, lo cual implica una relación positiva débil entre ambas variables. Para analizar la volatilidad de esta relación estudiamos

tanto los promedios como las desviaciones para productores y mayoristas, para el índice de precios de insumos para productores tenemos una desviación estándar de 203,29 y una media de 609,38 y para los mayoristas una desviación de 263,07 y una media de 753,61 con lo cual podemos concluir que para ambas partes existe una volatilidad importante, todo esto ocasionado en gran medida por la inflación elevada que se ha tenido en la ultima década, representada por inflación de dos dígitos anualmente por los últimos 10 años, y tomamos 10 años como ejemplo ya que es nuestro periodo de estudio.

Gráfico 5.4

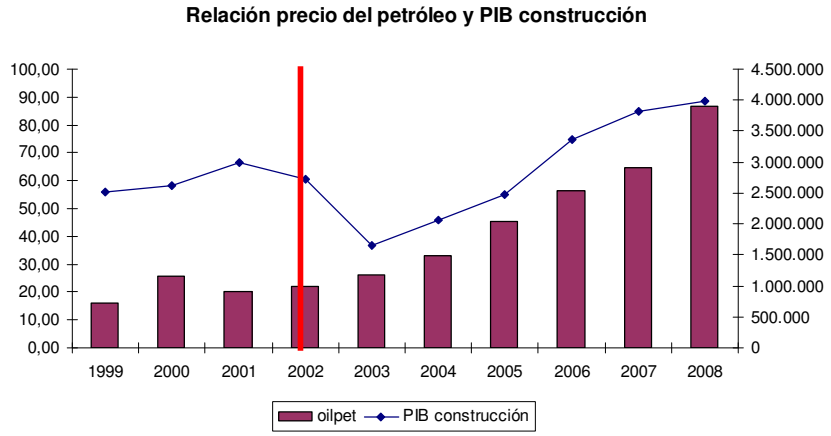



El grafico 5.5 nos indica básicamente la relación entre el ingreso petrolero y el PIB construcción, se observa que a medida que el precio petrolero estuvo en niveles altos, los ingresos generados por los mismos fueron utilizados por los hacedores de política para destinarlo a aumentar el gasto público, con este aumento en el gasto, parte va destinado a la creación de infraestructura, por lo cual se observa un aumento de la misma

cuando se dan aumentos en los precios del petróleo. El coeficiente de correlación existente entre los precios del petróleo y el PIB del sector construcción es de 0,7554, lo que implica una relación positiva relativamente fuerte entre ambas variables. Esto tal vez se deba a que el sector construcción se encuentra para nuestro caso (Venezuela) asociado a las inversiones sobre todo del sector público, por ello, a mayores ingreso petroleros se da una mayor expansión del gasto y en consecuencia se incrementa también para el sector construcción, por ejemplo: infraestructura de hogares, edificios, vías, en los últimos años a esto se une la construcción de las vías férreas.

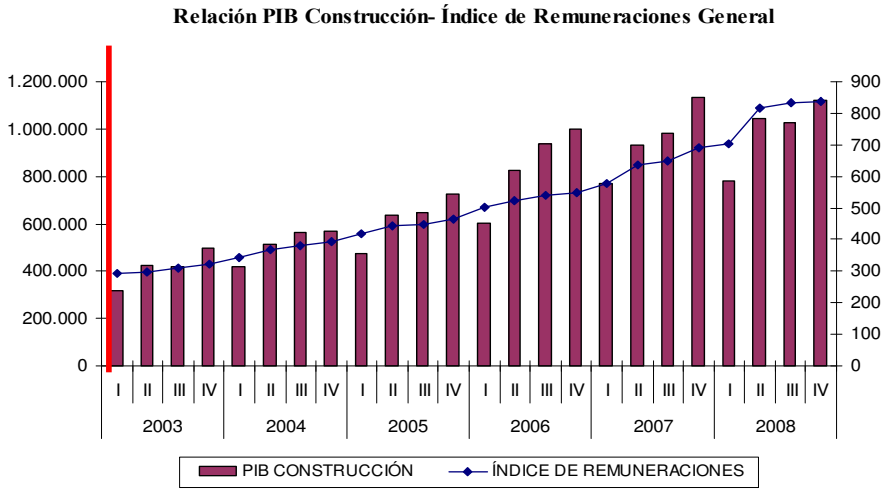
Otra cosa importante es que al sector siempre se ha concebido como gran generador de empleo, por lo que el gobierno tiende a expandir su gasto en el mismo para impulsar directamente crecimiento del empleo. Y a todo esto le sumamos que somos monodependientes de los ingresos petroleros, por lo que indirectamente siempre va a tener incidencia el comportamiento de los mismos en términos generales. Si queremos inferir en la volatilidad del precio petrolero, observamos en el gráfico que presenta una altísima volatilidad a simple vista y si analizamos más a fondo apoyándonos en la media de la década 1998-2008 que fue de 39,64 $ y la desviación típica que fue de 23,14 $, se puede denotar y certificar la muy alta volatilidad con la que se comporta este ingreso petrolero lo cual afecta como ya dijimos directamente a toda la economía venezolana.

Gráfico 5.5



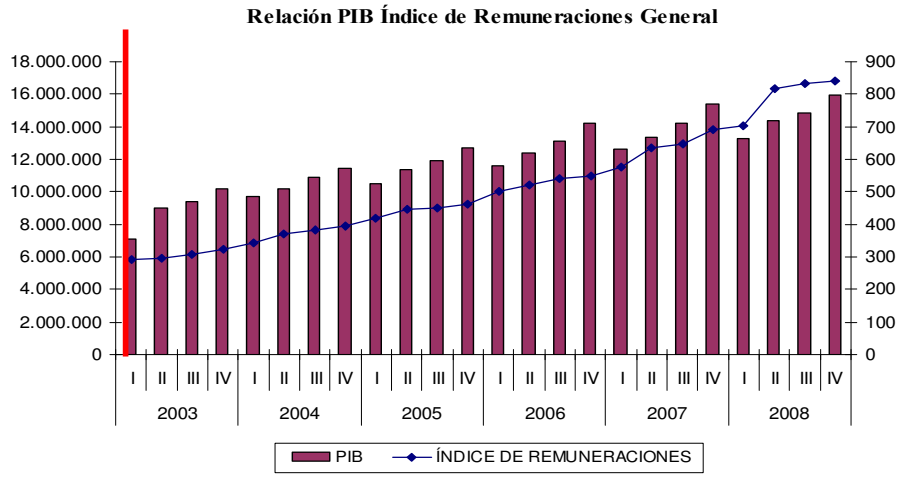

En el grafico 5.6, podemos observar la relación entre el PIB del sector construcción y el índice de remuneraciones general. Mientras el PIB del sector construcción va creciendo, el índice de remuneraciones va creciendo también. Esto quizá se deba a que mientras mayor es el crecimiento del sector, mayor es el valor de la productividad marginal del trabajador, por lo que aumenta su remuneración. También afectan los aumentos de salario mínimo y aumento de los beneficios por parte del ejecutivo. El coeficiente de correlación entre ambas variables es de 0,9121, lo que implica una relación positiva fuerte entre ambas variables. En cuanto a la volatilidad de esta serie podemos observar que es alta, debido a que la media es de 514,18 y la desviación estándar es de 172,39 esto producto de los altos índices de inflación que han azotado a la economía en esta ultima década, por lo cual deben haber también constantes aumentos del salario mínimo por parte del ejecutivo para mantener el consumo de la población, como ya se menciono anteriormente.

Gráfico 5.6



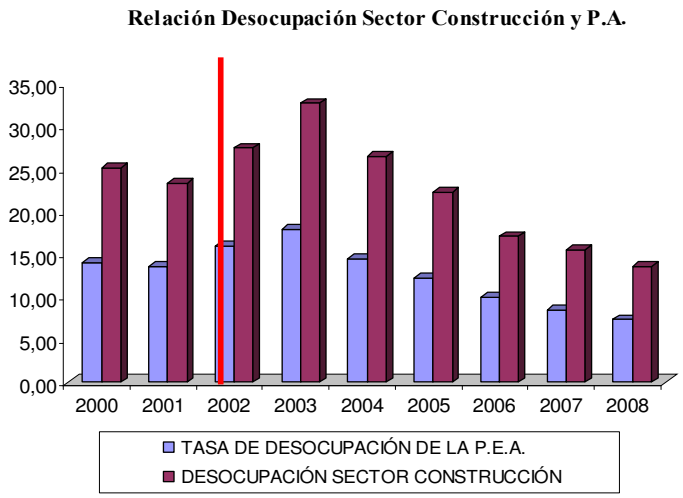

El coeficiente de correlación entre el PIB y el Índice de remuneración general es de 0,9146, lo que implica que existe una relación positiva y fuerte entre ambas variables. Lo que refuerza la conclusión del punto anterior. Como se puede observar en el grafico 5.7. Para esta serie se observa un comportamiento idéntico que la anterior, alta volatilidad y afectada por la inflación y aumentos de salario mínimo constantes a través del tiempo.

Gráfico 5.7



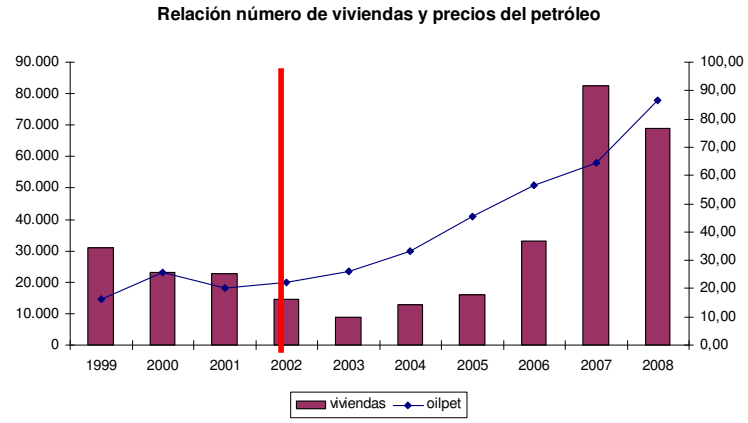

En el grafico 5.8, se refleja la relación existente entre la desocupación de la población activa y la tasa de desocupación del sector construcción. El coeficiente de correlación entre ambas variables es de 0,9941. Esto implica que la tasa de desocupación del sector construcción posee una relación positiva, directa y fuerte con la tasa de desocupación de la población activa. Esto quiere decir que el desempleo del sector está ligado al desempleo de la economía en general.

Gráfico 5.8



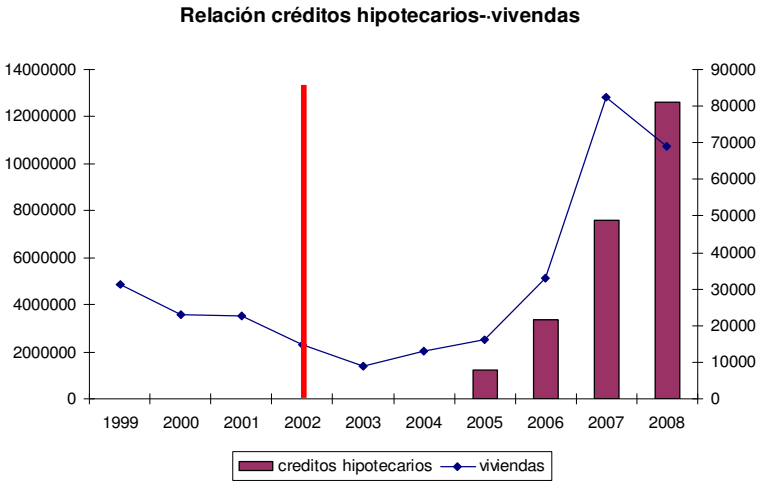

En el grafico 5.9, se representa la relación entre los precios del petróleo y el número de viviendas construidas. El coeficiente de correlación entre ambas variables es de 0,7737, lo que implica una relación positiva y fuerte entre ambas variables. Esto puede ser debido a que a mayor ingreso petrolero mayor es el gasto público en infraestructura, por lo que aumenta la cantidad de viviendas construidas. También influye la meta que tiene el gobierno nacional de construir 100.000 viviendas por año, con lo cual deben destinar parte de estos ingresos petroleros para pode cumplir con esta política, de lo contrario le generaría un costo político en el cual no debería de incurrir si poseen un alto ingreso petrolero. Se observa a simple vista que esta relación es volátil ya que está provocada por los precios petroleros que por naturaleza son muy impredecibles y volátiles, afectando como ya se dijo anteriormente de una manera directamente proporcional.

Gráfico 5.9



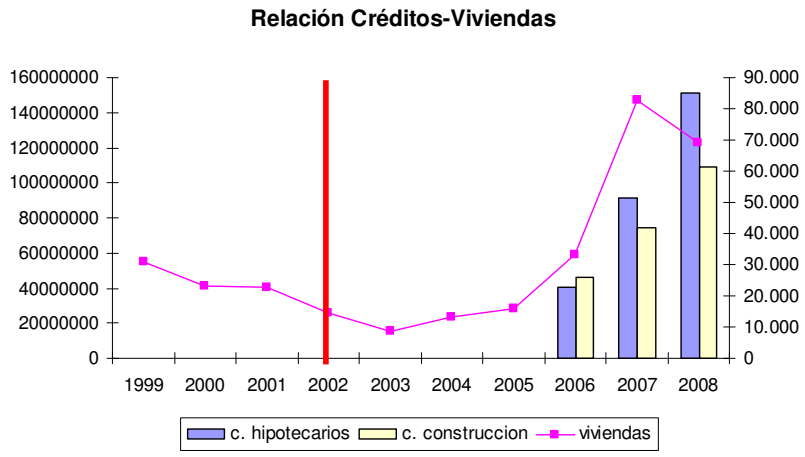

En el grafico 5.10, analizamos la relación entre los créditos hipotecarios otorgados y el número de viviendas construidas. El coeficiente de correlación es de 0,8241, a partir del 2005 se espera que la relación entre las variables sea de esta manera debido a que mientras mayor sea el monto otorgado en créditos hipotecarios mayor es la demanda de viviendas, por lo que eventualmente incrementará la oferta de viviendas construidas.

Gráfico 5.10



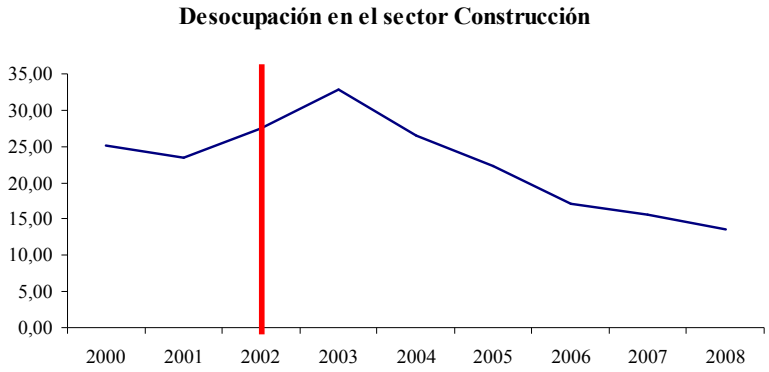
En el grafico 5.11 la relación entre los créditos hipotecarios, los créditos otorgados al sector construcción y el número de viviendas construidas. Podemos ver que al crecer el monto de créditos aumenta el PIB del sector construcción. El coeficiente de correlación existente entre el pib y los créditos otorgados al sector construcción es de 0,6580. El coeficiente de correlación entre los créditos hipotecarios y los créditos otorgados al sector construcción es de 0,9999, lo que implica que mientras más se apoye a los demandantes de viviendas más viviendas se construirán.

Gráfico 5.11



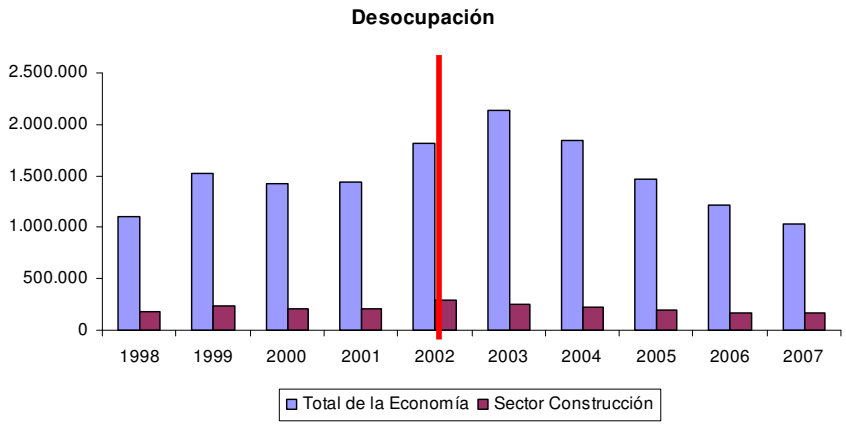

En el gráfico 5.12, se refleja el comportamiento de la desocupación en el sector construcción. Notamos que el pico existente entre el 2002 y el 2003 se debe al paro general ocurrido en ese periodo. Sin embargo podemos observar que sin incluir ese shock el desempleo ha venido bajando lentamente, Esto debido en parte al aumento del precio del petróleo a nivel mundial, con lo cual nuestro país posee una mayor capacidad de gasto público, por ende se genera una mayor actividad económica en el país, lo que trae como consecuencia un dinamismo en la economía y la generación de más puestos de trabajo.

Gráfico 5.12



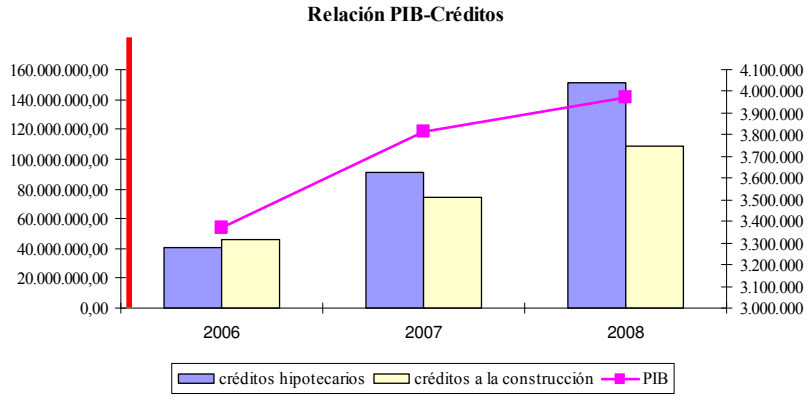

En el grafico 5.13 podemos observar la relación de la desocupación entre la economía en su totalidad y el sector construcción, como ya se menciono en el grafico anterior si obviamos los años 2002 y 2003 los cuales son irregulares gracias al paro petrolero, este presenta un comportamiento estándar y sin cambios bruscos, el coeficiente de correlación es de 0,8239 lo cual implica una relación fuerte, esto nos lleva a concluir que el sector construcción a pesar de no representar la mayoría de la desocupación en el total de Venezuela, si tiene un comportamiento y tendencia que esta ligada a la economía en general.

Gráfico 5.13



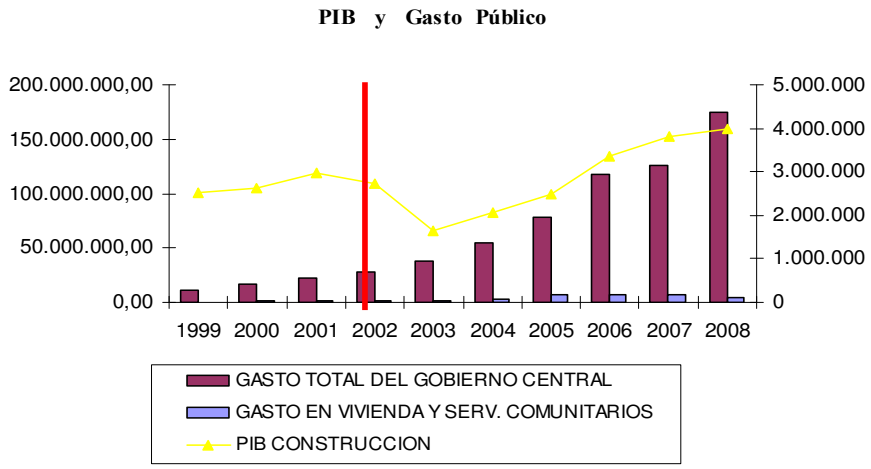

En el gráfico 5.14 observamos la relación entre el PIB del sector construcción y el monto de los créditos otorgados (al sector e hipotecarios). El coeficiente de correlación del PIB y los créditos al sector son de 0,9469 y con los créditos hipotecarios es de 0,9498. Esto demuestra el impacto que tienen los créditos sobre el desempeño del sector, mientras más se apoye a los oferentes y demandantes, mayor será el crecimiento del sector.

Gráfico 5.14



En el gráfico 5.15 podemos observar la tendencia al alza que presenta tanto el PIB del sector construcción como el gasto total del gobierno central, esta relación se debe a que mientras el gobierno destine más recursos a infraestructura y construcción, más podrá crecer este sector en particular. Todo esto con la ayuda de un alza en el precio petrolero. Como ya se ha mencionado anteriormente siempre y cuando estos crecimientos estén provocados de manera directa o indirecta por los precios petroleros tendrán cierto nivel de volatilidad asociada.

Grafico 5.15

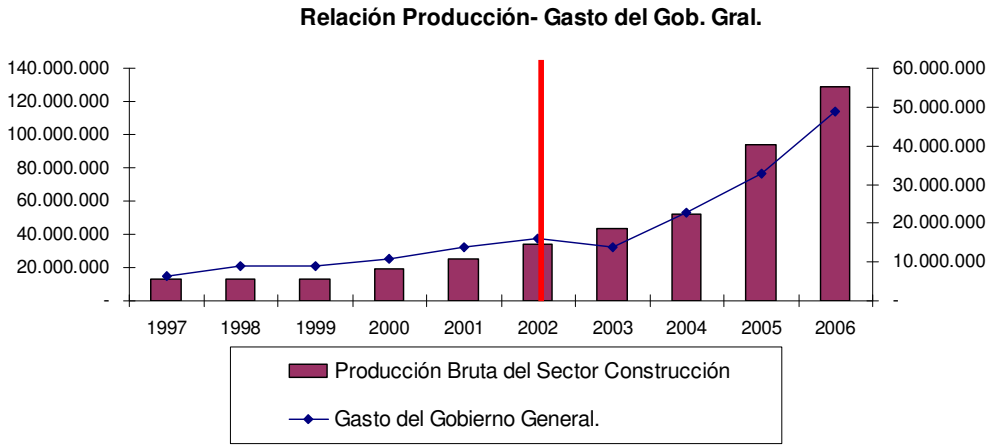



En el grafico 5.16 representamos la relación entre la producción bruta del sector construcción y el gasto público del gobierno general, el coeficiente de correlación es de 0,9876, esto implica que la relación es alta, directa y fuerte, también se presenta una tendencia en donde a medida que crezca el gasto crecerá la producción en este sector.

La producción para este sector en específico se ha dado en gran parte gracias al sector privado que esta por muy por encima de lo que produce el sector publico nacional.

Podemos recapitular a través de gráficos anteriores que indudablemente a medida que aumentan los ingresos por la vía petrolera, estos son destinados a gasto público y por ende diversificado entre los distintos sectores de nuestra economía.

Grafico 5.16




En el grafico 5.17, se contrasta las remuneraciones tanto para el sector construcción como para la economía en su totalidad, observando que presentan una tendencia entre ambas, el porcentaje promedio de remuneraciones de construcción sobre el total de la economía para este periodo del 1997 hasta el 2006 fue de 9,06 %.

Grafico 5.17

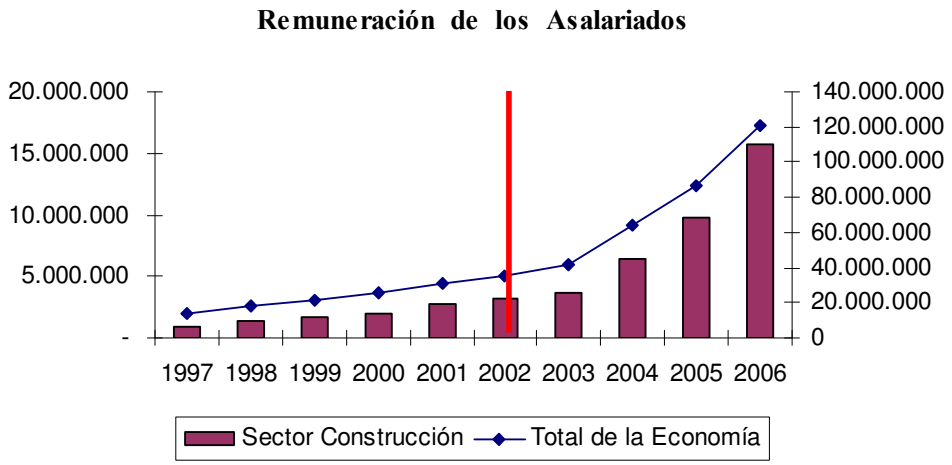
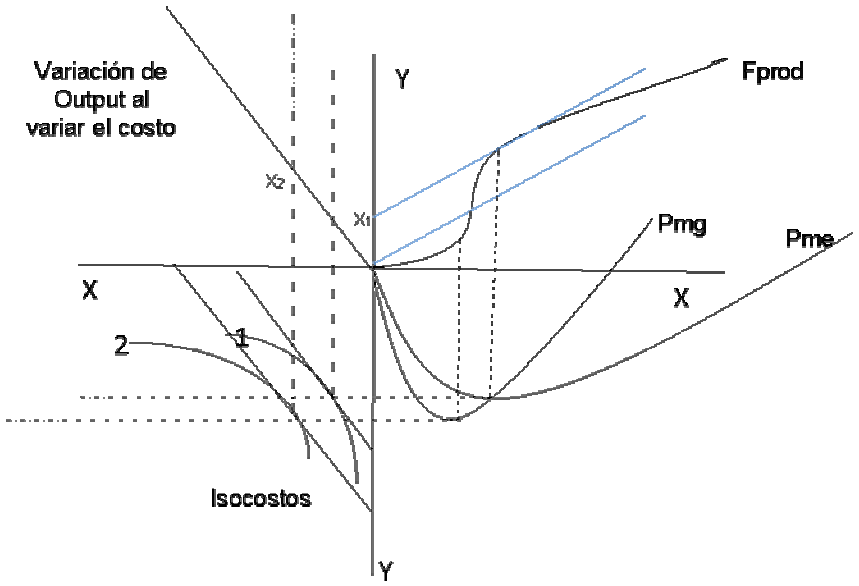



Grafico 5.18




En el gráfico 5.18, podemos observar la variación del Output generado por una variación en los costos a corto plazo. En el primer

cuadrante observamos la función de producción a corto plazo. Ante la medida de la inamovilidad laboral, la cual es un aumento de los costos, se deja reproducir en la segunda etapa de la función de producción (zona de óptimo), y se desplaza dentro de la misma curva hacia un punto ubicado en la zona uno o la zona tres. Supongamos que el aumento de los costos hace que a corto plazo las empresas toman la decisión de disminuir la producción para bajar costos. Esto hace que ya no se produzca en el punto donde el producto marginal es igual l producto medio, sino en un punto de no óptimo. Antes de la implementación de la medida, se producía X1 cantidad de producto, en la isocosto 1. Ahora, el aumento de los costos hace que la empresa se desplace a una curva de isocosto mayor, pero esta nueva curva no posee la misma forma y tasa marginal de sustitución que la anterior, debido a que la estructura de costos cambio, ya que en el corto plazo los demás costos no asociados con la implementación de la medida no varían. Ya por ultimo, en el cuarto cuadrante, podemos observar cómo varía el output cuando varían los costos.

Habiendo observado y analizado la totalidad de los gráficos anteriores podemos obtener una visión del panorama macroeconómico que presenta Venezuela para el periodo 1998 – 2008, la actividad del sector construcción ha seguido un comportamiento similar al del resto de la economía, aunque de manera más pronunciada. Esto se debe especialmente a que el estado ha sido el principal demandante en este sector y los recursos para ejecutar las obras han provenido de los ingresos extraordinarios del petróleo.

En los años noventa, la caída del ingreso real de los venezolanos y las dificultades fiscales crecientes del estado, tuvieron un importante impacto negativo sobre la industria y en los últimos diez años el incremento en la volatilidad económica ha hecho más compleja tanto la labor del sector

privado como la del público para desempeñarse de manera adecuada en el desarrollo de nuevas obras de infraestructura

Características generales del sector construcción y evolución reciente

El sector construcción tiene un gran peso dentro de la economía venezolana ya que concentra en un solo tipo de industria 10% de la población económicamente activa, entre 5% y 10% del PIB nacional y aproximadamente 5% de la formación bruta de capital fijo. Sin embargo, en los últimos años el peso de este sector en la economía nacional ha venido disminuyendo significativamente. Efectivamente, la proporción del Producto Interno Bruto (PIB) en construcción sobre el PIB total cayó de 7,27% en 1998 a 5,78% en 2005, registrando su mínimo histórico en 2003 cuando registró una participación de 4,64%.

Asimismo, el crecimiento del sector ha sido muy bajo, promediando 0,23% en el período 1998-2005, inferior al crecimiento medio del PIB total de 1,45% para el mismo lapso. Este comportamiento refleja que la construcción en Venezuela es un sector con una extrema sensibilidad a las variaciones de la coyuntura económica, tanto en el aspecto positivo, convirtiéndose en motor de crecimiento, como en lo negativo, deprimiéndose antes que el resto de la economía ante las caídas de la demanda y originando recesión en otros sectores.

Otro aspecto que es importante señalar es que la construcción por parte del sector público ha mantenido en promedio su crecimiento desde el 2005 al 2008, mientras que la actividad del sector construcción privado se ha desacelerado durante el mismo periodo. Esto se ha traducido, según la Cámara Venezolana de la Construcción, en una contracción de 37% de la inversión privada formal en construcción.

El sector de la construcción es el sector más importante de la economía para proveer empleo de manera rápida y es un potente generador de empleo indirecto en otras ramas de la producción, sean industriales o de servicios, ya que en su estructura de costes incorpora múltiples productos y servicios. Sin embargo, la falta de inversión en construcción se ha traducido en una tasa de desempleo en el sector de 21,9% durante 2005, representando más de la quinta parte del total de las personas desocupadas.

## Productividad laboral en el sector construcción

La productividad del sector construcción en Venezuela ha caído dramáticamente en la última década. Según un estudio realizado por CONAPRI, aunque esta disminución en la eficiencia del trabajo es generalizada en casi todos los sectores de la economía que son intensivos en mano de obra, el decrecimiento en el sector construcción ha sido de mayor magnitud. A nivel de América Latina, Venezuela muestra una posición desfavorable y presenta una caída de productividad de 4,44% entre 1989 y 2003, siendo la más pronunciada dentro de la región.

Esta baja productividad del sector construcción en Venezuela responde a la combinación de diversos factores de origen macroeconómico, legal, institucional y aspectos inherentes a la propia estructura de la industria. Estos factores no sólo afectan la productividad sino también la capacidad del mercado para absorber nuevos empleos de calidad.

Aunque no se cuenta con mediciones formales del impacto que tiene cada factor sobre la productividad del sector, estudios realizados en Venezuela y opiniones de los actores principales de la industria, permiten identificar las causas más importantes del problema de productividad:

Regulaciones laborales que afectan la eficiencia y obstaculizan nuevo empleos. Venezuela es uno de los países de América Latina y el mundo con una mayor rigidez en las legislaciones laborales, así como también debilidades en la capacitación lo que constituye un obstáculo para el aprendizaje de los oficios, métodos y procesos y para finalizar la contratación colectiva del sector construcción incrementa las distorsiones existentes en el mercado laboral, ya que impone diversas obligaciones sobre el mínimo previsto en la legislación laboral.

Tomando en cuenta todo este análisis macroeconómico del país, observamos que la volatilidad es una característica resaltante, por lo cual los gobernantes tienen que tomar medidas para proteger a sus habitantes, entre ellas la inamovilidad laboral, lo cual nos lleva a nuestra hipótesis: Los efectos positivos sobre los trabajadores son superiores a los efectos negativos sobre las empresas causadas por la medida inamovilidad laboral, en el sector construcción.

## 6. Resultados de las encuestas

En el siguiente capitulo mostraremos las respuestas a las encuestas realizadas para este estudio. La finalidad de estas encuestas es la de recoger la percepción de la medida inamovilidad laboral por parte de empresas y trabajadores, para esto se dividió el proceso en dos partes, una parte fue de encuestar a los trabajadores y obreros del sector construcción, y la otra parte fue encuestar a las empresas del sector construcción. Con los resultados obtenidos reesforzaremos nuestro análisis de la medida y nos acercaremos a la realidad del sector.

### 6.1 Encuesta trabajadores

En las encuestas a los trabajadores, se realizaron 450 encuestas entre personal obrero y personal de nómina. Las encuestas se realizaron en construcciones de Las Mercedes, Guarenas, Guatire, Alto Prado y Maracay. Esta encuesta consta de 17 preguntas (ver anexo 2).

Los resultados fueron los siguientes:

La primera pregunta:

1 ¿Sabe usted qué es la inamovilidad laboral?

| | |
|---|---|
| SI | 360 |
| NO | 90 |

De entre 450 encuestados, 360 afirmaron saber que era la inamovilidad laboral, es decir, el 80% conoce la medida.

2 ¿Siente usted que la inamovilidad laboral lo beneficia?

| | |
|---|---|
| SI | 270 |
| NO | 180 |

En la segunda pregunta, el 60% (270 respuestas) afirman que la inamovilidad laboral los beneficia.

En la tercera pregunta se buscaba captar los beneficios que la inamovilidad laboral les proporcionaba. Los más repetidos son los que aparecen en la tabla a continuación.

3 ¿Cuáles son esos beneficios? Comente brevemente.

| |
|---|
| No pierdes el trabajo |
| Mantienes tus beneficios |
| no pueden despedirte a menos de que tengan una razón de peso |
| estabilidad |
| justificación del despido |

Los beneficios de estabilidad laboral son los más apreciados.

4 ¿Es más fácil, más difícil o igual para ustedes a la hora de negociar un contrato después de la medida de inamovilidad laboral?

| | |
|---|---|
| MÁS FÁCIL | 75 |
| IGUAL | 240 |
| MÁS DIFÍCIL | 135 |

El 16,67% considera que es más fácil negociar un contrato. El 53,33% considera que es igual, y el 30% considera que es más difícil negociar los contratos.

5 ¿Ahora contratan más o contratan menos trabajadores las empresas?

| | |
|---|---|
| MÁS | 60 |
| IGUAL | 135 |
| MENOS | 255 |

En cuanto al nivel de contratación, el 13,33% de los encuestados considera que las empresas están contratando más. El 30% considera que el nivel de contratación es el mismo, y el 56,67% considera que ha disminuido.

6 ¿A qué se debe esto? Marque todos aquéllos que usted considere relevantes.

| | |
|---|---|
| INAMOVILIDAD LABORAL | 150 |
| AUMENTO DEL SALARIO MÍNIMO | 195 |
| OTRAS LEYES Y REGULACIONES | 90 |
| CRECIMIENTO ECONÓMICO | 45 |
| INFLACIÓN | 195 |
| ESCASES DE MATERIALES | 120 |
| BAJOS NIVELES DE INVERSIÓN | 90 |
| INSEGURIDAD JURÍDICA | 105 |
| POLÍTICAS GUBERNAMENTALES | 120 |
| MOTIVOS INTERNOS A LA EMPRESA | 60 |
| COMPOTAMIENTO DE LOS SINDICATOS | 60 |
| DISMINUCIÓN DE LA OFERTA DE MANO DE OBRA | 90 |
| BAJÓ EL NÚMERO DE PROYECTOS | 165 |
| DECISIONES DE LA DIRECTIVA | 15 |
| NINGUNO | 30 |
| NO SABE | 0 |
| OTROS: ESPECIFIQUE | |

En cuanto a las razones del porque ha variado el nivel de contratación, las mayores razones según los encuestados son aumento del salario mínimo y la inflación, en segundo nivel es la baja del número de proyectos, en cuarto lugar la inamovilidad laboral, luego la escasez de materiales y la inseguridad. Cabe destacar, que en esta pregunta se permitió múltiples respuestas.

7 ¿Qué efectos esperaban en el momento del anuncio de la inamovilidad laboral? Marque todos aquéllos que usted considere relevantes.

| | |
|---|---|
| AUMENTO DE LA CONTRATACIÓN | 110 |
| DISMINUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN | 70 |
| DISMINUCIÓN DEL SALARIO | 20 |
| AUMENTO DEL SALARIO | 90 |
| CAMBIOS EN LA POLÍTICA DE CONTRATACIÓN | 140 |
| NINGUNO | 0 |
| NO SABE | 20 |
| OTROS: ESPECIFIQUE "ganar simpatía de los trabajadores" | |

Al preguntar qué esperaban cuando se anunció la medida, el 24,44% respondió que esperaban un aumento del nivel de contratación, un 15,56% que disminuyera la contratación. Un 4,44% que disminuyeran los salarios y un 20% esperaba un alza de los salarios. El 31,11% esperaba cambios en la política de contratación. Y un 4,44% no sabe. Algunos de los encuestados consideran que la medida fue tomada exclusivamente para "ganar la simpatía de los trabajadores".

8 ¿Considera usted que la inamovilidad laboral sigue teniendo los mismos efectos hoy en día que al momento de su anuncio por primera vez?

| | |
|---|---|
| SI | 195 |
| NO | 255 |

Un 43,33% considera que la inamovilidad laboral tiene los mismos efectos que cuando la implementaron, y un 56,67% considera que no los tiene.

9 De haber respondió "SI" a la pregunta anterior ¿Por qué considera usted que es eso? Marque todos aquéllos que usted considere relevantes.

| | |
|---|---|
| NUNCA TUVO EFECTO | 45 |
| LAS EMPRESAS NO ACATAN LA MEDIDA | 60 |
| LA MEDIDA NECESITA ACTUALIZARSE | 30 |
| LA MEDIDA NO ESTÁ BIEN DISEÑADA | 90 |
| CAMBIOS EN LA POLÍTICA DE CONTRATACIÓN | 60 |
| AUMENTO EN LOS COSTOS PARA LA EMPRESAS | 15 |
| LAS EMPRESAS SE ADAPTARON A LA MEDIDA | 30 |
| NINGUNO | 0 |
| NO SABE | 15 |
| OTROS: ESPECIFIQUE | |

Entre aquellas personas que respondieron que la inamovilidad laboral posee el mismo impacto hoy en día que cuando la implementaron, el 20% considera que la medida no está bien diseñada y un 13,33% considera que esto se debe a que las empresas no acatan la medida y hay cambios en la contratación. Esto es quizá contradictorio y muestras un error de muestreo, debido a que las respuestas son más razonables si se consideran la pregunta como por qué no tiene el mismo efecto.

10 De tener efectos negativos, ¿Ha logrado sobreponerse a estos efectos? ¿Cómo? ¿Cuáles son esos efectos? Comente brevemente.

| | |
|---|---|
| no respondió no afecta | 285 |
| SI | 60 |
| NO | 105 |
| con educación | |

El 23,33% respondió que no han logrado sobreponerse a los efectos negativos de la medida, un 13,33% respondió que sí, y un 63,34% no respondió. De los que respondieron que si han logrado sobreponerse a los efectos, existieron respuestas que afirmaban que con educación se podían o

pudieron sobreponerse a los efectos, debido a que les permitía buscar mejores opciones laborales. Los efectos negativos generados son, disminución de la cantidad de trabajo disponible y cambios en el procedimiento de despido.

11 ¿Qué otras medidas dentro del ámbito laboral considera usted son de impacto? Comente brevemente.

| |
|---|
| aumento del salario |
| Crisis mundial |
| Inflación |
| Paro forzoso |
| jornada laboral |
| baja confianza de inversionistas en el sector |
| nacionalizaciones y expropiaciones |
| regulación del ipc |
| ni idea |

Las respuestas se pueden sintetizar en la tabla anterior. La mayoría considera que la regulación del IPC, la inseguridad jurídica, la inflación y el marco jurídico para invertir, son los factores que más impactan al sector.

12 ¿Pertenece usted a algún sindicato? ¿Cuál?

| | |
|---|---|
| SI | 30 |
| NO | 420 |
| no especifico | |

El 93,33% de los encuestados no pertenece a un sindicato. El 6,66% que si pertenece, no especificaron a cual.

13 ¿Cómo ha sido el comportamiento de los sindicatos ante la medida? Comente brevemente.

| Malo |
|---|
| no asegura estabilidad laboral |
| “el comportamiento de los sindicatos ha sido muy pasiva, aplican las medidas gubernamentales y no las que se lograrían por el contrato colectivo” |
| agresiva, cuando no obtienen una respuesta esperada |
| “sindicatos corruptos que no hacen nada por los trabajadores” |
| no se |

Entre los encuestados, hay algunos que consideran que los sindicatos no actúan en el mejor interés de los trabajadores.

14 ¿Han tenido modificaciones en los salarios?

| | |
|---|---|
| SI | 315 |
| NO | 135 |

El 70% de los encuestados considera que han variado los salarios.

15 ¿Por qué cree usted que han variado? Marque todos aquéllos que usted considere relevantes.

| | |
|---|---|
| INAMOVILIDAD LABORAL | 60 |
| AUMENTO DEL SALARIO MÍNIMO | 210 |
| POLÍTICAS DE LA EMPRESA | 180 |
| MENOS PROYECTOS DE CONSTRUCCIÓN | 30 |
| EXISTEN MÁS TRABAJADORES BUSCANDO TRABAJO | 60 |
| EXISTEN MENOS TRABAJADORES BUSCANDO TRABAJO | 30 |
| HAN CAÍDO TODOS LOS TRABAJOS | 15 |
| NINGUNO | 135 |
| NO SABE | 30 |
| OTROS: ESPECIFIQUE | |

El 46,67% considera que esta variación de los salarios se debe al aumento del salario mínimo, un 40% considera que se debe a políticas de la empresa, un 30% que no se debe a ninguno.

16 ¿Siente usted que la medida de inamovilidad laboral lo ha beneficiado o perjudicado?

| | |
|---|---|
| BENEFICIA | 195 |
| PERJUDICA | 30 |
| NO ME AFECTA | 225 |

Al preguntarles si la inamovilidad laboral los ha beneficiado o perjudicado, un 43,33% considera que los ha beneficiado, un 6,67% que los ha perjudicado, y un 50% que no los afecta.

17 ¿Está usted de acuerdo usted con esta medida? ¿Por qué? Comente brevemente

| | |
|---|---|
| SI | 330 |
| NO | 120 |
| protección a los trabajadores | |
| afecta a los empleadores abusadores | |
| incrementa la inflación, baja el empleo, algunos obreros se aprovechan para no trabajar, es una medida comunista y anti empresa | |

Entre los encuestados, 73,33% están de acuerdo con la medida de inamovilidad laboral, y 26,67% no está de acuerdo con la implementación de la medida. De los que están de acuerdo, consideran que es positiva porque los beneficio y aporta estabilidad laboral. De los que no están de acuerdo, consideran que la medida incrementa la inflación, disminuya la productividad de los empleados y obreros, y atenta contra la empresa.

## 6.2 Encuesta Empresa

Las encuestas a las empresas se realizaron con el objetivo de captar su percepción de la medida inamovilidad laboral. Por motivos de

confidencialidad, llegamos al acuerdo de no liberar su información incluyendo su nombre. Estas encuestas se realizaron en el área de las Mercedes, Guarenas, Guatire, Aragua, Prados del este y Chacao. Dentro de las empresas encuestadas existen dos transnacionales, seis promotoras de proyectos, una pública y una empresa constructora pequeña. Por motivos ajenos a nosotros, solamente pudimos obtener diez encuestas a las empresas. (Ver anexo 1).

¿Considera usted, que ha tenido efecto en la productividad de la empresa la medida de inamovilidad laboral?

| | |
|---|---|
| BASTANTE | 3 |
| INTERMEDIO | |
| MODERADO | |
| BAJO | |
| NINGUNO | 7 |
| NO SABE | |

Dentro de las 10 encuestas realizadas el 70 % considera que la inamovilidad laboral no ha tenido efecto alguno en el desempeño de su empresa.

¿Considera usted que la inamovilidad laboral ha tenido efectos sobre la productividad de los trabajadores?

| | |
|---|---|
| BASTANTE | 4 |
| INTERMEDIO | |
| MODERADO | |
| BAJO | 3 |
| NINGUNO | 3 |
| NO SABE | |

El 40 % de las empresas encuestadas denota que si han experimentado una variación de la productividad de sus trabajadores reflejada en la respuesta bastante, mientras que otro 30 % denota un cambio bajo en la productividad y un 30 % de las empresas no han sentido ningún

cambio de la productividad de sus empleados desde la creación de la medida.

¿Cómo percibe usted el impacto de esta medida? Comente brevemente

| |
|---|
| Dificulta la contratación |
| Aumenta los costos laborales |
| Disminuye la productividad de los trabajadores y por ende de la empresa |

Las empresas reflejan el impacto que ha tenido la inamovilidad en su desempeño mediante las siguientes respuestas, dificultad para la contratación, aumento de costos laborales y disminución de productividad, como las principales.

¿Qué efectos esperaban que tuviese la medida? Marque todos aquéllos que usted considere relevantes.

| | |
|---|---|
| DISMINUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN | 2 |
| AUMENTO DE LOS COSTOS | 2 |
| DISMINUCIÓN DE LA UTILIDAD | |
| DISMINUCIÓN DEL NÚMERO DE OBRAS | |
| AUMENTO DEL NIVEL DE CONTRATACIÓN | |
| AUMENTO DE LOS CONFLICTOS LABORALES | |
| MAYOR ROTACIÓN DE LOS OBREROS | |
| DISMINUCIÓN DE LA CAPACIDAD DE MANIOBRA DE LA EMPRESA | 2 |
| AUMENTO DE LA CONFORMIDAD DE LOS OBREROS CON SU TRABAJO | 2 |
| NINGUNO | 2 |
| NO SABE | |
| OTROS: ESPECIFIQUE | |

En esta pregunta realizada a las empresas se buscó ver que esperaban las empresas a futuro, es decir, como les iba a afectar con el pasar del tiempo la medida, una vez que fue promulgada, pero antes de su ejecución. Las empresas en un 20 % preveían que la contratación

disminuiría, así como también en un 20 % se esperaba que aumentaran los costos.

¿Cuáles considera usted, que han sido los principales efectos de la inamovilidad laboral sobre su empresa? Comente brevemente.

Aumento del monto de la nómina y poca capacidad de contratación de personal.

| |
|---|
| Conflictos laborales |
| Disminución de la utilidad |
| Disminución del número de obras |

Las respuestas más consecuentes tuvieron que ver con la disminución de la utilidad, aumento de costos y empeoramiento del desempeño del sector.

En caso de existir efectos negativos ¿Han logrado sobreponerse a los efectos?

| | |
|---|---|
| SI | 7 |
| NO | 3 |

El 70 % de las empresas a logrado sobreponerse a lo que ellos consideran como negativos para su empresa.

¿Cómo? Marque todos aquéllos que usted considere relevantes.

| | |
|---|---|
| DISMINUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN | |
| VARIACIÓN DEL MECANISMO DE CONTRATACIÓN | 4 |
| REDUCCIÓN DE COSTOS | 3 |
| DISMINUCIÓN DEL NÚMERO DE OBRAS | |
| NINGUNO | |
| NO SABE | |
| OTROS: ESPECIFIQUE | |

De las empresas que lograron sobreponerse a los efectos negativos, 4 lo lograron mediante la modificación del mecanismo de contratación y 3 con reducción de otros costos.

¿Qué otras medidas dentro del ámbito laboral consideran son de impacto para su empresa? Comente brevemente.

| Ampliación de las normas y regulaciones indicadas en la LOPCYMAT y los costos para su implementación |
|---|
| Aumentan los costos asociados a los salarios |
| Prestaciones y retroactividad |
| LOCTI (positiva) |
| Regulación del IPC |

Dejando a parte el hecho de la existencia de la inamovilidad laboral, preguntamos que otras medidas laborales consideran de impacto las empresas, Las respuestas más consecuentes fueron el aumento de costos asociados a los salarios, regulación del IPC, entre otras.

¿Considera usted, que ha aumentado o disminuido el nivel de contratación desde la implementación de la medida de inamovilidad laboral?

| | |
|---|---|
| AUMENTADO | 0 |
| DISMINUIDO | 7 |
| NO HA VARIADO | 3 |

El 70 % de las empresas encuestadas afirman que ha disminuido el nivel de contratación después de haberse implementado la medida.

¿Cómo es el mecanismo de contratación en su empresa? Comente brevemente.

| A través de terna y entrevista |
|---|
| Sub-contrato de mano de obra donde se paga por medición de obra ejecutada |

La mayoría de las empresas coincidieron en estos mecanismos de contratación.

¿Considera usted que la medida ha tenido un impacto en la modificación de los salarios? ¿De quiénes (obreros, u otros empleados, todos)? Comente brevemente.

| | |
|---|---|
| SI | 10 |
| NO | |

Pago de salario mínimo de acuerdo a la ley

Sub-contratación para trabajos especiales

La totalidad de las empresas encuestadas considera que la inamovilidad laboral tuvo un efecto en los salarios, esto se debe a que ahora ellos pagan sueldo mínimo y solo aumentan los sueldos en casos estratégicos para la empresa.

**¿Qué impacto ha tenido la medida con respecto a las presiones sindicales? Comente brevemente**

Por contrato colectivo que genera grandes presiones sindicales ya que la empresa exige rendimiento y los obreros trabajan al mínimo

No cuentan con contratación colectiva

Con respecto a esta pregunta una parte de las empresas coincidieron en que se ha incrementado la actividad sindical, la cual ha tenido un impacto negativo en la productividad de los trabajadores. Otras empresas encuestadas tercerizan la contratación de obreros, por lo cual no presentan un contrato colectivo

¿Cómo se ha comportado el sector en la última década? Marque todas aquéllas opciones que usted considere relevantes.

| | |
|---|---|
| DISMINUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN | 3 |
| AUMENTO DE LA CONTRATACIÓN | 3 |
| AUMENTO DE LOS COSTOS | 9 |
| DISMINUCIÓN DE LA UTILIDAD | 3 |
| DISMINUCIÓN DEL NÚMERO DE OBRAS | |
| AUMENTO DEL NÚMERO DE OBRAS | 3 |
| AUMENTO DEL NIVEL DE CONTRATACIÓN | |
| AUMENTO DE LOS CONFLICTOS LABORALES | 3 |
| AUMENTO DE LOS SINDICATOS | 3 |
| DISMINUCIÓN DE LOS SINDICATOS | |
| ALTO DESEMPEÑO EN TODA LA DÉCADA | |
| BAJO DESEMPEÑO EN TODA LA DÉCADA | |
| CAÍDA GRADUAL EN EL DESEMPEÑO | 3 |
| NINGUNO | |
| NO SABE | |
| OTROS: ESPECIFIQUE: gavetas crediticias | |

El 90% de las empresas considera que el factor más relevante en la última década es el aumento de los costos. Existe una ambigüedad en cuanto al comportamiento de la contratación debido a que hay contratación dividida e igual entre el aumento y la disminución de la contratación, el 60% de los encuestados considera que hubo variaciones en la contratación. Un 30 % considera que aumento el número de obras. En el proceso de entrevista las empresas coincidían en que existió un comportamiento diferente entre los primeros seis años de la década y los últimos cuatro, siendo los últimos los de mejor desempeño.

¿Cómo se ha comportado la empresa en la última década? Marque todas aquéllas opciones que usted considere relevantes

| | |
|---|---|
| DISMINUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN | 3 |
| AUMENTO DE LA CONTRATACIÓN | 3 |
| AUMENTO DE LOS COSTOS | 10 |
| DISMINUCIÓN DE LA UTILIDAD | 3 |
| DISMINUCIÓN DEL NÚMERO DE OBRAS | |
| AUMENTO DEL NÚMERO DE OBRAS | 3 |
| AUMENTO DEL NIVEL DE CONTRATACIÓN | |
| AUMENTO DE LOS CONFLICTOS LABORALES | 4 |
| AUMENTO DE LOS SINDICATOS | 3 |
| DISMINUCIÓN DE LOS SINDICATOS | |
| ALTO DESEMPEÑO EN TODA LA DÉCADA | |
| BAJO DESEMPEÑO EN TODA LA DÉCADA | 4 |
| CAÍDA GRADUAL EN EL DESEMPEÑO | |
| NINGUNO | |
| NO SABE | |
| OTROS: ESPECIFIQUE | |

Entre las empresas encuestadas, el 100% considera que el aumento de los costos ha sido uno de los principales problemas a los que se han enfrentado. El 40% ha visto una caída gradual de su desempeño, y un 40% de ellas considera que han aumentado los conflictos laborales.

¿Cuáles considera usted, que han sido los principales motivos del desempeño del sector? Marque todas aquéllas opciones que usted considere relevantes.

| | |
|---|---|
| LEYES Y REGULACIONES | 3 |
| DESEMPEÑO ECONÓMICO | 3 |
| INFLACIÓN | 7 |
| ESCASES DE MATERIALES | 7 |
| BAJOS NIVELES DE INVERSIÓN | 10 |
| INSEGURIDAD JURÍDICA | 10 |
| POLÍTICAS GUBERNAMENTALES | 3 |
| MOTIVOS INTERNOS A LA EMPRESA | 1 |
| COMPOTAMIENTO DE LOS SINDICATOS | 3 |
| DISMINUCIÓN DE LA MANO DE OBRA CALIFICADA | 7 |
| DISMINUCIÓN DE LA OFERTA DE MANO DE OBRA | 3 |
| BAJA DEMANDA DE PROYECTOS | 3 |
| DECISIONES DE LA DIRECTIVA | |
| NINGUNO | |
| NO SABE | |
| OTROS: ESPECIFIQUE | |

El 100% de las empresas encuestadas consideran que los bajos niveles de inversión y la inseguridad jurídica han sido parte de los principales motivos del desempeño del sector, así como también un 70% piensa que la inflación, la escasez de materiales y el comportamiento de los sindicatos son importantes. Solo un 30% considera que las leyes y regulaciones (entre ellos la inamovilidad laboral) son relevantes.

¿Cuáles considera usted, que han sido los principales motivos del desempeño la empresa? Marque todas aquéllas opciones que usted considere relevantes.

| | |
|---|---|
| LEYES Y REGULACIONES | 3 |
| DESEMPEÑO ECONÓMICO | 2 |
| INFLACIÓN | 7 |
| ESCASES DE MATERIALES | 6 |
| BAJOS NIVELES DE INVERSIÓN | 9 |
| INSEGURIDAD JURÍDICA | 9 |
| POLÍTICAS GUBERNAMENTALES | 7 |
| MOTIVOS INTERNOS A LA EMPRESA | 4 |
| COMPOTAMIENTO DE LOS SINDICATOS | 4 |
| DISMINUCIÓN DE LA MANO DE OBRA CALIFICADA | 4 |
| DISMINUCIÓN DE LA OFERTA DE MANO DE OBRA | 4 |
| BAJA DEMANDA DE PROYECTOS | 7 |
| DECISIONES DE LA DIRECTIVA | 4 |
| NINGUNO | |
| NO SABE | |
| OTROS: ESPECIFIQUE | |

Los resultados para el desempeño de la empresa son similares a los del sector construcción.

¿Considera usted que la inamovilidad laboral ha generado beneficios para su empresa?

| | |
|---|---|
| SI | |
| NO | 10 |

Un 100% considera que la inamovilidad laboral no le ha generado beneficios.

¿Qué efectos considera usted, tiene la inamovilidad laboral sobre los costos operacionales? Comente brevemente.

| |
|---|
| Aumento de los costos |
| Quita flexibilidad |

Las empresas consideran que aumentan los costos y también existe una merma en la flexibilidad de maniobra de la empresa.

¿Considera usted que han aumentado o disminuido los costos/pasivos laborales?

| | |
|---|---|
| SI | 10 |
| NO | |

Las empresas contestaron en un 100% que en efecto han aumentado sus pasivos laborales.

¿Su empresa está de acuerdo con tal medida? ¿Por qué? Comente brevemente

| | |
|---|---|
| SI | |
| NO | 10 |
| Perjudica la flexibilidad | |
| Afecta negativamente en la productividad | |
| Aumento los costos directos | |

El 100% de las empresas encuestadas no están de acuerdo con la implementación de la medida inamovilidad laboral, esto es debido a que según ellas, la medida perjudica la flexibilidad de la empresa, su productividad y el aumento de los costos.

¿Consideran que para las empresas del sector construcción, se han generado más costos que beneficios después de la inamovilidad laboral?

| | |
|---|---|
| SI | 3 |
| NO | 7 |

El 70% de las empresas encuestadas considera que no se han aumentado los costos después de la implementación de la medida.

Luego de observar las respuestas tanto de empresas como de trabajadores, podemos ratificar que nuestra hipótesis tiene cierta validación empírica debido a que para los trabajadores la medida inamovilidad laboral

según ellos, les genera cierto tipo de beneficios mientras que para las empresas según ellas no genera ninguno.

Debido a la corta muestra, los resultados obtenidos carecen de representatividad sin embargo los resultados no distan de el comportamiento que esperábamos a priori.

## 7. Tasa de Descuento Social

Para la elaboración de la tasa de descuento social, nos basamos en varios papers, entre los más destacados se encuentran López (2008), Villalba (1990) y Caplin y Leahy (2004).

Nosotros tomamos diferentes aspectos de la metodología de estos autores y creamos una nueva. Nuestra tasa de descuento social fue elaborada de la siguiente manera:

Según **Humberto Lopez (2008),** un 1% se debe agregar debido a las preferencias temporales, ya que de esta forma se parte de una neutralidad intergeneracional. Este porcentaje debe tener signo positivo, ya que refleja las preferencias temporales y el intercambio de consumo futuro por consumo presente. Nosotros consideramos que debe ser del 3% debido a que consideramos que en Venezuela el consumo presente es preferido al consumo futuro.

Según Little and Mirrless (1974), se debe agregar un porcentaje dentro de un rango de 1,5% y 3% debido a la esperanza de vida del país. Nosotros, considerando que la esperanza de vida según el INE es de 73,18 años (promediando del 2003 al 2007), y considerando los niveles de violencia e inseguridad existentes en nuestro país, ponderamos un 3%. Esta porcentaje debe tener signo positivo, debido a que mientras mayor es la población, o el crecimiento de la población, se preferirá consumo futuro a presente, y a su vez, la implementación de la medida de inamovilidad laboral mientras mayor sea el número de trabajadores, presumimos será mayor el deseo de implementarla, debido al intento de los hacedores de política de

preservar el nivel de consumo de los trabajadores más experimentados y cabezas de familia.

La variación del desempleo, en promedio desde 1999 hasta 2008. Esta variación la tomamos con su signo negativo, esto implica que mientras más desempleo existe, mas incentivos existen para implementar la medida, a menor desempleo, menor incentivo.

En relación a los ingresos, nosotros, basándonos en el paper de J. Villalba, decidimos crear un indicador en cual se reflejase tanto los ingresos como la inflación. Por esta razón creamos el indicador ingresos del sector construcción acumulados desde el 2004 al 2006 (es la serie de tiempo que pudimos) sobre inflación acumulada del 2004 al 2006. Este indicador lo consideramos con efecto positivo dentro de la tasa, debido a que la economía al experimentar un mayor crecimiento, es decir un incremento sostenido del PIB, trae como consecuencia un alza en la inflación, la razón de esto es que el crecimiento económico trae como consecuencia una alta demanda y producción con lo cual se dan incrementos de la inflación, es aquí donde el gobierno debe decidir sacrificar crecimiento por bajar inflación, según la curva de Phillips, se intercambia empleo por inflación.

El ahorro, la inversión y el consumo, los consideramos per cápita (dividimos las variables acumuladas entre la inflación acumulada del mismo periodo). Estos signos los consideramos negativos debido a que mientras mejor están estos indicadores menos necesidad existe de proteger a los trabajadores, por lo que la necesidad de implementar la medida de inamovilidad laboral no será tan necesaria.

Incluimos la tasa libor, tal y como la incluyó J. Villalba en su trabajo. Nosotros incluimos la tasa libor a 12 meses y la consideramos con signo positivo.

Por último, incluimos la tasa de interés social de BANDES. Incluimos esta tasa debido a su carácter social.

Todas estas variables nos dan una tasa de interés social de 10,4116

**Tabla 7.1 Calculo Tasa de Descuento**

| | |
|---|---|
| Total | 3 |
| var crec pob | 1.825450039 |
| var des | -5.93303903 |
| Y/infl prom | 1.380554391 |
| ahorro per capita | 3.947170098 |
| I per capita | 0.545592498 |
| c per capita | 1.355691026 |
| libor 12 meses | 3.991064286 |
| time preference | 3 |
| Tasa bandes | 9 |

Esto refleja las condiciones del país. Se supone que la tasa de descuento social será menor mientras más necesario sea el ajuste social o la implementación de medidas sociales. Esto significa que mientras las condiciones económicas, sociales y políticas sean más perjudiciales o más volátiles, será más necesaria la protección de los trabajadores.

## 8. Análisis costo beneficio

En el presente capitulo presentaremos los resultados del análisis costo beneficio sus implicaciones y conclusiones.

Durante el transcurso del estudio se nos presentó la dificultad de medir ciertos puntos que se encontraban dentro de las listas de costos y beneficios. Debido a esto nos vimos obligados a no utilizar la totalidad del listado y usamos las variables que fueron explicadas en el marco metodológico.

En un análisis costo beneficio, se crea una lista de costos y de beneficios que deben ser cuantificados y luego descontados utilizando la tasa de descuento social, para luego restar los ingresos y los costos, ambos descontados.

A continuación presentamos el listado de costos y beneficios para las empresas y trabajadores, y para el Estado, generados por la inamovilidad laboral (IL):

### 8.1 Listado de costos y beneficios

Empresas:

Costos:

1. Encarece el factor trabajo.
2. Disminuye la capacidad de maniobra o flexibilidad de la empresa.
3. No permite cambios en la intensidad factorial.

4. No permite movimientos entre isocuantas, y mueve la curva de isocostos alejándola del origen.
5. Aumenta los costos operativos.
6. Aumenta los pasivos laborales.
7. Genera incentivos a la búsqueda de nuevos métodos de contratación, fuera del alcance del decreto de la IL.
8. Aumenta las fricciones entre empresa y empleados.
9. Genera incentivos a encontrar métodos para llegar a la transacción entre empresas y obreros (acuerdos pre-juicio).
10. Costo de oportunidad del pago extra a los trabajadores

Beneficios:

1. Aumenta el tiempo de trabajo de una persona, por lo que aumenta el nivel del "sentimiento de pertenencia" en la empresa del trabajador.
2. Genera movimientos en la curva de aprendizaje y aumenta la experiencia y la productividad.
3. Disminuyen los costos de búsqueda de personal.
4. Mantiene la productividad de los empleados, debido a que mantiene empleados que ya conocen el proceso de la empresa.

Trabajadores:

Costos:

1. Disminuye el nivel de contratación.
2. Aumentan los requisitos legales y reglamentarios (certificados de salud, calificaciones académicas, títulos universitarios, entre otros).
3. Cambios desfavorables en el sistema de contratación.
4. Posibles efectos negativos, si las empresas sufren efectos negativos (disminución de la demanda de trabajo producto de la disminución de

la demanda de los bienes y servicios ofrecidos por las empresas, o por la disminución de la demanda de trabajadores producto de la disminución de la capacidad de oferta de las empresas).

5. Posibles gastos que se generarían de los conflictos judiciales.
6. Fricciones entre patrono y empleado.
7. Perdida de salarios devengados por bajo nivel de contratación.

Beneficios:

1. Proporciona estabilidad laboral.
2. Mantiene un nivel y un flujo de ingresos.
3. Permite mantener el nivel de consumo.
4. Otorga mayor seguridad en materia de cese de trabajo (despidos injustificados).
5. Pagos extras por despido.

Estado:

Costos:

1. Aumenta el gasto en supervisión, investigación y procedimientos locales (a través de la inspectoría de trabajo, ministerios, entre otros).
2. Costos de regulación.
3. Efectos negativos sobre las empresas, sectores y la economía.
4. Si disminuyere la productividad de las empresas, disminuiría la recaudación fiscal.
5. Efectos negativos sobre los trabajadores.
6. Efectos causados por la distorsión generada por la intervención y la regulación.

7. La sumatoria de todos los aumentos de los costos generados a las empresas.
8. Pérdidas intangibles ocasionadas por el descontento generado por el decreto de la inamovilidad, en términos de aceptación sobre el gobierno.

Beneficios:

1. Ganancias sociales generadas por la estabilidad laboral de la población, a quien se dirigió la medida.
2. Ganancias sociales y políticas de mantener y no permitir aumentar el nivel de pobreza.
3. Ganancias generadas por mantener puestos de trabajo.
4. Mantener el consumo y nivel de vida de los trabajadores bajo inamovilidad laboral, lo cual también afecta positivamente a la economía, debido a que mantiene el dinamismo económico y la demanda.
5. Ganancia del gobierno en términos políticos y de aceptación traducidos en votantes.

## 8.2 Valor Presente Neto

El valor presente neto del descuento es igual a -103.326.598.078.229. (Para mayor información sobre el cálculo ver Anexo 3) Esto quiere decir que, en términos de beneficios generados la inamovilidad laboral no ha debido ser implementada, pero, no sería correcto asumir que la función de decisión de los hacedores de política solamente se basa en términos de ingresos netos futuros, sino que se pueden incluir otras variables que afecten la toma de decisiones.

Por ejemplo consideremos lo siguiente, el VPN de los ingresos menos costos de los trabajadores es igual a 79.652.073.989.523,20. Esto quiere decir que para los trabajadores los ingresos generados por la inamovilidad laboral son mayores a los costos.

Para las empresas el VPN es -182.978.672.067.752, esto representa que para las empresas existen costos mayores frente a los beneficios.

Como podemos observar los trabajadores obtienen más beneficios que costos y las empresas más costos que beneficios, dado esto, ¿Por qué se implementa la inamovilidad laboral?

Existen factores más allá del resultado del VPN que influyen en la decisión de implementar o no una medida o regulación, entre estos factores están las preferencias de los hacedores de politica. Estas preferencias pueden estar sesgadas hacia proteger o premiar a ciertos sectores de la población bien sea por términos redistributivos o estratégicos.

En el corto plazo los costos no son tan evidentes, y todavía tienen un mayor impacto los beneficios. Mientras mayor sea la tasa de descuento menos impacto tienen los valores futuros en el presente. Mientras menor sea la tasa de descuento y mayor sea el horizonte se castiga menos los valores futuros. En el largo plazo los costos de las empresas tienen mas peso sobre el valor presente. Una medida o regulación que castiga a las empresas puede ser implementada si genera beneficios para un sector en específico, como por ejemplo, los trabajadores. La mayoría de los trabajadores que se encuentran dentro de la inamovilidad laboral son el target electoral y estratégico del gobierno, por lo que es de suponer que buscaría beneficiar a estos sectores para su propio beneficio. Estos beneficios son reputacionales, debido a que vienen dados por la percepción de los agentes sobre las decisiones que toma el gobierno. El Estado puede decidir favorecer a grupos

por motivos redistributivos, como por ejemplo, reducción de pobreza sacrificando eficiencia.

Debido a la ideología de la presente administración, los trabajadores poseen mayor peso en las decisiones del Estado, llevando a que cada vez los trabajadores posean mayor participación en los ingresos. Gracias a esta ideología el gobierno en situaciones de shocks negativos prefiere proteger a los trabajadores manteniendo sus niveles de consumo incluso si perjudica a la rentabilidad de las empresas (con una medida como la inamovilidad laboral).

Debido a estas razones los hacedores de política a pesar de un VPN negativo implementan la medida inamovilidad laboral. Recordemos para proteger a los trabajadores.

## Conclusiones

El sector construcción tiene un gran peso dentro de la economía venezolana, sin embargo, en los últimos años el peso de este sector en la economía nacional ha venido disminuyendo considerablemente, asimismo, el crecimiento del sector ha sido muy bajo.

El sector de la construcción es el sector más importante de la economía para proveer empleo de manera rápida y es un potente generador de empleo indirecto en otras ramas de la producción, sean industriales o de servicios. Sin embargo, la falta de inversión en el sector construcción en Venezuela se ha traducido en un perjuicio para el sector.

Este comportamiento refleja que la construcción en Venezuela es un sector con una extrema sensibilidad a las variaciones de la coyuntura económica por lo cual los gobernantes tienen que tomar medidas para proteger a los trabajadores, entre ellas la inamovilidad laboral.

En las encuestas encontramos que para las empresas la medida inamovilidad laboral representaba un costo o perjuicio para su desempeño, en cambio para los trabajadores representaba un beneficio en el cual ganaban estabilidad laboral y mantenían su nivel de consumo. También se pudieron obtener las diferentes posiciones o percepciones referentes a la medida, las empresas no están de acuerdo con la medida debido a que desvirtúan la capacidad de flexibilidad con la cual se pudieran ajustar a

cualquier coyuntura y los trabajadores si están de acuerdo ya que va en pro de su beneficio como empleados.

En el análisis costo beneficio encontramos que es perjudicial para las empresas, pero para los trabajadores genera beneficios, estos resultados al compararlos con nuestra hipótesis la cual es: los efectos positivos sobre los trabajadores son superiores a los efectos negativos sobre las empresas causadas por la medida inamovilidad laboral, en el sector construcción, nos damos cuenta de que los costos generados a las empresas son superiores que los beneficios generados a los trabajadores, sin embargo, para los hacedores de política la ponderación que le dan a que los trabajadores tengan beneficios es superior a la perdida de las empresas.

A pesar de que la medida inamovilidad laboral genera grandes costos para las empresas, esta es tomada por los hacedores de política makers para decidir favorecer a grupos por motivos redistributivos, como por ejemplo, reducción de pobreza sacrificando eficiencia.

Debido a la ideología de la presente administración, los trabajadores poseen mayor peso en las decisiones del Estado, llevando a que cada vez los trabajadores posean mayor participación en los ingresos.

Si extrapolamos el resultado al sector construcción, notamos que la conclusión es la misma, esto debido a que como pudimos apreciar por las encuestas, las empresas variaron su método de contratación, por lo que las

que acarrean el costo son las empresas, mientras que los trabajadores devengan los beneficios extra en caso de ser despedidos.

Hemos podido notar que la medida de inamovilidad laboral ha llevado a variaciones en como contratan las empresas, por ejemplo, la variación del tiempo de contratación, esto puede resultar perjudicial en el largo lazo para los trabajadores.

## Limitaciones

Durante la elaboración de este proyecto nos encontramos con una serie de barreras las cuales escapaban de nuestro alcance actual. Entre estas barreras se encuentra el financiamiento para la elaboración de las encuestas, el alto costo de las copias, el traslado hacia los centros en donde se realizaron las encuestas, representaron un costo muy elevado para nosotros.

Se presentaron inconvenientes con la falta de disposición por parte de las empresas en atendernos y responder a nuestra entrevista y encuesta. Nos encontramos dificultades para encuestar empleados y obreros debido a su falta de tiempo y de disposición.

Tuvimos serias dificultades para encontrar la data necesaria y por ende encontramos dificultades en la elaboración de los indicadores necesarios para optimizar los resultados.

## Recomendaciones

Tomando en cuenta las limitaciones existentes y las conclusiones obtenidas, nuestro estudio da paso a toda una serie de estudios posteriores que quedan pendientes, por ejemplo, dada que el VPN es negativo, se necesita de otro estudio para determinar qué tanto es afectada la decisión de implementar la medida por motivos electorales.

Otro posible estudio, es la estimación de una función de demanda de trabajo dada la inmovilidad laboral, esta función permitiría una mejor cuantificación de la variación de empleos, dada la inamovilidad laboral.

Se necesita un estudio que analice y cuantifique el precio sombra en el cual incurre la sociedad que existe entre lo que ganan los trabajadores y lo que tienen que pagar las empresas, en inamovilidad laboral.

Tomando en cuenta que las empresas han variado sus métodos de contratación, y se han creado los incentivos para buscar métodos de evasión a la medida, generaría valor agregado un estudio que evalue si la medida todavía presenta una validez.

## Referencias bibliográficas


Banco Central de Venezuela, Años (1998-2008). “Informe Económico”, Caracas

Besley, Timothy y Burgess Robin (2002), “Can labour regulation hinder economic performance? Evidence from India”, London School of Economics

Betcherman, G., Luinstra, A. y Ogawa, M (2001), “Labor Market Regulation: International Experience in Promoting Employment and Social Protection”, Social Protection Discussion Paper Series, The World Bank, No. 0128

Botero, J., Djankov, S., La Porta, R., Lopez de Silanes, F. y Shliefer A. (2003), “The regulation of labor”, NBER working paper series, No 9756

Brue, S., McConnell, C y Macpherson, D (2006), Contemporary Labor Economics, Seventh Edition, McGraw-Hill Irwin.

Caplin, Andrew y Leahy, John. (2004), “The social discount rate”, New York University

Concheso, Aurelio (2007), “Barreras a la productividad en Venezuela”, Fedecámaras, (On-line), Disponible en: http://www.venamcham.org/Zip/concheso.pdf

Crew, M. (1982), “Efficiency and regulation: a basis for reform”, Managerial and Decisions Economics, Vol. 3. No. 4.

Fields, Gary (2005), “A guide to multisector labor market models”, Social protection discussion paper series, The World Bank, No 0505

Gómez, Pavel, (2007),”Como sobrevivir a un ambiente hiperregulado”, en Francés, Antonio, editor, (2007) “Compromiso social: Gerencia para el siglo XXI”, “Ediciones IESA, Capitulo VII, pp. 179 - 207

Lopez, Humberto (2008), “The social discount rate: Estimates for nine Latin America countries”, Policy Research Working Paper, The World Bank, No. 4639

Macis, M., Helppie, B. y Boeri, T. (2008), “Labor regulations in developing countries: A review of the evidence and directions for future research”, SP Discussion Paper, The World Bank, No. 0833

Stiglitz, Joseph (1983), “The rate of discount for benefit-cost analysis and the theory of second best”, National Bureau of Economic Research (NBER), Working Paper No. R0393

Pagés, Carmen y Ahsan, Ahmad. (2007), “Are all labor regulations equal? Assessing the effects of job security, labor dispute, and contract labor laws in India”, World Bank Policy Research Working Paper, No. 4259

Portillo, S. (2004), Guía rápida de la política económica en Venezuela: 1974-2003, Banco Central de Venezuela, Vicepresidencia de Estudios, Departamento de Modelos Económicos.

Villalba, Julian (1990), “La tasa social de descuento: estimación para Venezuela”, Trabajo publicado, IESA

Villalba, J. (1992), “El Estado como interventor en la economía: reglas para decidir cómo y cuándo hacerlo”, Papeles de trabajo IESA No. 12, Ediciones IESA, 2da. edición

Vivas, Alejandro (2005), “Política regulatoria y nuevo consenso económico y social en América Latina”, Nueva sociedad, No. 199.

## ANEXO 1 – Encuesta Empresas

**Tesis de Economía de la Universidad Católica Andrés Bello: Análisis costo-beneficio de la inamovilidad laboral en el sector construcción venezolano periodo 1998- 2008**.

De ante mano les agradecemos por su colaboración. Esta encuesta es solo para el uso de nosotros y solo para esta tesis, no será publicada ni el nombre de la empresa ni de la persona que la llenó. Habrá una total confidencialidad. Esta encuesta no tardará más de 15 minutos.

El trabajo de grado "Análisis costo-beneficio de la inamovilidad laboral en el sector construcción venezolano período 1998- 2008", tiene como objeto evaluar el impacto de esta medida en el mercado laboral del sector construcción, tomando en cuenta el impacto generado en el nivel de empleo, en los beneficios y/o pérdidas generadas tanto para los trabajadores como para las empresas. Para esto necesitamos realizar esta encuesta que nos permitirá recoger la percepción de tal medida de los agentes involucrados.

A continuación se les presentará una serie de preguntas que deberá responder con una "X" en la opción correspondiente.

**Productividad:**

**¿Considera usted, que ha tenido efecto en la productividad de la empresa la medida de inamovilidad laboral?**

| | |
|---|---|
| BASTANTE | |
| INTERMEDIO | |
| MODERADO | |
| BAJO | |
| NINGUNO | |
| NO SABE | |

**¿Considera usted que la inamovilidad laboral ha tenido efectos sobre la productividad de los trabajadores?**

| | |
|---|---|
| BASTANTE | |
| INTERMEDIO | |
| MODERADO | |
| BAJO | |

| | |
|---|---|
| NINGUNO | |
| NO SABE | |

**Percepción:**

**¿Cómo percibe usted el impacto de esta medida? Comente brevemente.**

**¿Qué efectos esperaban que tuviese la medida? Marque todos aquéllos que usted considere relevantes.**

| | |
|---|---|
| DISMINUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN | |
| AUMENTO DE LOS COSTOS | |
| DISMINUCIÓN DE LA UTILIDAD | |
| DISMINUCIÓN DEL NÚMERO DE OBRAS | |
| AUMENTO DEL NIVEL DE CONTRATACIÓN | |
| AUMENTO DE LOS CONFLICTOS LABORALES | |
| MAYOR ROTACIÓN DE LOS OBREROS | |
| DISMINUCIÓN DE LA CAPACIDAD DE MANIOBRA DE LA EMPRESA | |
| AUMENTO DE LA CONFORMIDAD DE LOS OBREROS CON SU TRABAJO | |
| NINGUNO | |
| NO SABE | |
| OTROS: ESPECIFIQUE | |

**Impacto y efectos:**

**¿Cuáles considera usted, que han sido los principales efectos de la inamovilidad laboral sobre su empresa? Comente brevemente.**

**En caso de existir efectos negativos ¿Han logrado sobreponerse a los efectos?**

| | |
|---|---|
| SI | |
| NO | |

**¿Cómo? Marque todos aquéllos que usted considere relevantes.**

| | |
|---|---|
| DISMINUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN | |
| VARIACIÓN DEL MECANISMO DE CONTRATACIÓN | |
| REDUCCIÓN DE COSTOS | |
| DISMINUCIÓN DEL NÚMERO DE OBRAS | |
| NINGUNO | |
| NO SABE | |
| OTROS: ESPECIFIQUE | |

**¿Qué otras medidas dentro del ámbito laboral consideran son de impacto para su empresa? Comente brevemente.**

**Empleo:**

**¿Considera usted, que ha aumentado o disminuido el nivel de contratación desde la implementación de la medida de inamovilidad laboral?**

| | |
|---|---|
| AUMENTADO | |
| DISMINUIDO | |
| NO HA VARIADO | |

**¿Cómo es el mecanismo de contratación en su empresa? Comente brevemente.**

**¿Considera usted que la medida ha tenido un impacto en la modificación de los salarios? ¿De quiénes (obreros, u otros empleados, todos)? Comente brevemente.**

| | |
|---|---|
| SI | |
| NO | |

**¿Qué impacto ha tenido la medida con respecto a las presiones sindicales? Comente brevemente.**

**Comportamiento sector construcción:**
**¿Cómo se ha comportado el sector en la última década? Marque todas aquéllas opciones que usted considere relevantes.**

| | |
|---|---|
| DISMINUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN | |
| AUMENTO DE LA CONTRATACIÓN | |
| AUMENTO DE LOS COSTOS | |
| DISMINUCIÓN DE LA UTILIDAD | |
| DISMINUCIÓN DEL NÚMERO DE OBRAS | |
| AUMENTO DEL NÚMERO DE OBRAS | |

| | |
|---|---|
| AUMENTO DEL NIVEL DE CONTRATACIÓN | |
| AUMENTO DE LOS CONFLICTOS LABORALES | |
| AUMENTO DE LOS SINDICATOS | |
| DISMINUCIÓN DE LOS SINDICATOS | |
| ALTO DESEMPEÑO EN TODA LA DÉCADA | |
| BAJO DESEMPEÑO EN TODA LA DÉCADA | |
| CAÍDA GRADUAL EN EL DESEMPEÑO | |
| NINGUNO | |
| NO SABE | |
| OTROS: ESPECIFIQUE | |

**¿Cómo se ha comportado la empresa en la última década? Marque todas aquéllas opciones que usted considere relevantes.**

| | |
|---|---|
| DISMINUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN | |
| AUMENTO DE LA CONTRATACIÓN | |
| AUMENTO DE LOS COSTOS | |
| DISMINUCIÓN DE LA UTILIDAD | |
| DISMINUCIÓN DEL NÚMERO DE OBRAS | |
| AUMENTO DEL NÚMERO DE OBRAS | |
| AUMENTO DEL NIVEL DE CONTRATACIÓN | |
| AUMENTO DE LOS CONFLICTOS LABORALES | |
| AUMENTO DE LOS SINDICATOS | |
| DISMINUCIÓN DE LOS SINDICATOS | |
| ALTO DESEMPEÑO EN TODA LA DÉCADA | |
| BAJO DESEMPEÑO EN TODA LA DÉCADA | |
| CAÍDA GRADUAL EN EL DESEMPEÑO | |
| NINGUNO | |
| NO SABE | |
| OTROS: ESPECIFIQUE | |

**¿Cuáles considera usted, que han sido los principales motivos del desempeño del sector? Marque todas aquéllas opciones que usted considere relevantes.**

| | |
|---|---|
| LEYES Y REGULACIONES | |
| DESEMPEÑO ECONÓMICO | |
| INFLACIÓN | |
| ESCASES DE MATERIALES | |
| BAJOS NIVELES DE INVERSIÓN | |
| INSEGURIDAD JURÍDICA | |
| POLÍTICAS GUBERNAMENTALES | |
| MOTIVOS INTERNOS AL SECTOR | |
| COMPOTAMIENTO DE LOS SINDICATOS | |
| DISMINUCIÓN DE LA MANO DE OBRA CALIFICADA | |
| DISMINUCIÓN DE LA OFERTA DE MANO DE OBRA | |
| BAJA DEMANDA DE PROYECTOS | |
| DECISIONES DEL SECTOR | |
| NINGUNO | |
| NO SABE | |
| OTROS: ESPECIFIQUE | |

**¿Cuáles considera usted, que han sido los principales motivos del desempeño la empresa? Marque todas aquéllas opciones que usted considere relevantes.**

| | |
|---|---|
| LEYES Y REGULACIONES | |
| DESEMPEÑO ECONÓMICO | |
| INFLACIÓN | |
| ESCASES DE MATERIALES | |
| BAJOS NIVELES DE INVERSIÓN | |
| INSEGURIDAD JURÍDICA | |
| POLÍTICAS GUBERNAMENTALES | |
| MOTIVOS INTERNOS A LA EMPRESA | |
| COMPOTAMIENTO DE LOS SINDICATOS | |
| DISMINUCIÓN DE LA MANO DE OBRA CALIFICADA | |
| DISMINUCIÓN DE LA OFERTA DE MANO DE OBRA | |

| | |
|---|---|
| BAJA DEMANDA DE PROYECTOS | |
| DECISIONES DE LA DIRECTIVA | |
| NINGUNO | |
| NO SABE | |
| OTROS: ESPECIFIQUE | |

**Beneficios:**

¿Considera usted que la inamovilidad laboral ha generado beneficios para su empresa?

| | |
|---|---|
| SI | |
| NO | |

**De haber respondido "SI", favor responda ¿Cuáles? Comente brevemente.**

**Costos:**

**¿Qué efectos considera usted, tiene la inamovilidad laboral sobre los costos operacionales? Comente brevemente.**

**¿Considera usted que han aumentado o disminuido los costos/pasivos laborales?**

| | |
|---|---|
| SI | |
| NO | |

**¿Su empresa está de acuerdo con tal medida? ¿Por qué? Comente brevemente.**

| | |
|---|---|
| SI | |
| NO | |

**¿Consideran que para las empresas del sector construcción, se han generado más costos que beneficios después de la inamovilidad?**

| | |
|---|---|
| SI | |
| NO | |

**Muchas Gracias!!!**

## ANEXO 2 – Encuesta trabajadores

**Tesis de Economía de la Universidad Católica Andrés Bello: Análisis costo-beneficio de la inamovilidad laboral en el sector construcción venezolano periodo 1998- 2008**.

De ante mano les agradecemos por su colaboración. Esta encuesta es solo para el uso de nosotros y solo para esta tesis, no será publicada ni el nombre de la empresa ni de la persona que la llenó. Habrá una total confidencialidad. Esta encuesta no tardará más de 15 minutos.

El trabajo de grado "Análisis costo-beneficio de la inamovilidad laboral en el sector construcción venezolano periodo 1998- 2008", tiene como objeto evaluar el impacto de esta medida en el mercado laboral del sector construcción, tomando en cuenta el impacto generado en el nivel de empleo, en los beneficios y/o pérdidas generadas tanto para los trabajadores como para las empresas. Para esto necesitamos realizar esta encuesta que nos permitirá recoger la percepción de tal medida de los agentes involucrados.

A continuación se les presentará una serie de preguntas que deberá responder con una "X" en la opción correspondiente.

1. **¿Sabe usted qué es la inamovilidad laboral?**

| | |
|---|---|
| SI | |
| NO | |

2. **¿Siente usted que la inamovilidad laboral lo beneficia?**

| | |
|---|---|
| SI | |
| NO | |

3. **¿Cuáles son esos beneficios? Comente brevemente.**

4. **¿Es más fácil, más difícil o igual para ustedes a la hora de negociar un contrato después de la medida de inamovilidad laboral?**

| | |
|---|---|
| MÁS FÁCIL | |
| IGUAL | |
| MÁS DIFÍCIL | |

5. **¿Ahora contratan más o contratan menos trabajadores las empresas?**

| | |
|---|---|
| MÁS | |
| IGUAL | |
| MENOS | |

6. **¿A qué se debe esto? Marque todos aquéllos que usted considere relevantes.**

| | |
|---|---|
| INAMOVILIDAD LABORAL | |
| AUMENTO DEL SALARIO MÍNIMO | |
| OTRAS LEYES Y REGULACIONES | |
| CRECIMIENTO ECONÓMICO | |
| INFLACIÓN | |
| ESCASES DE MATERIALES | |
| BAJOS NIVELES DE INVERSIÓN | |
| INSEGURIDAD JURÍDICA | |
| POLÍTICAS GUBERNAMENTALES | |
| MOTIVOS INTERNOS A LA EMPRESA | |
| COMPOTAMIENTO DE LOS SINDICATOS | |
| DISMINUCIÓN DE LA OFERTA DE MANO DE OBRA | |
| BAJÓ EL NÚMERO DE PROYECTOS | |
| DECISIONES DE LA DIRECTIVA | |
| NINGUNO | |
| NO SABE | |
| OTROS: ESPECIFIQUE | |

7. **¿Qué efectos esperaban en el momento del anuncio de la inamovilidad laboral? Marque todos aquéllos que usted considere relevantes.**

| | |
|---|---|
| AUMENTO DE LA CONTRATACIÓN | |
| DISMINUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN | |
| DISMINUCIÓN DEL SALARIO | |
| AUMENTO DEL SALARIO | |
| CAMBIOS EN LA POLÍTICA DE CONTRATACIÓN | |
| NINGUNO | |
| NO SABE | |
| OTROS: ESPECIFIQUE | |

8. **¿Considera usted que la inamovilidad laboral sigue teniendo los mismos efectos hoy en día que al momento de su anuncio por primera vez?**

| | |
|---|---|
| SI | |
| NO | |

9. **De haber respondió "SI" a la pregunta anterior ¿Por qué considera usted que es eso? Marque todos aquéllos que usted considere relevantes.**

| | |
|---|---|
| NUNCA TUVO EFECTO | |
| LAS EMPRESAS NO ACATAN LA MEDIDA | |
| LA MEDIDA NECESITA ACTUALIZARSE | |
| LA MEDIDA NO ESTÁ BIEN DISEÑADA | |
| CAMBIOS EN LA POLÍTICA DE CONTRATACIÓN | |
| AUMENTO EN LOS COSTOS PARA LA EMPRESAS | |
| LAS EMPRESAS SE ADAPTARON A LA MEDIDA | |
| NINGUNO | |
| NO SABE | |
| OTROS: ESPECIFIQUE | |

10. **De tener efectos negativos, ¿Ha logrado sobreponerse a estos efectos? ¿Cómo? ¿Cuáles son esos efectos? Comente brevemente.**

| | |
|---|---|
| SI | |
| NO | |

11. **¿Qué otras medidas dentro del ámbito laboral considera usted son de impacto? Comente brevemente.**

12. **¿Pertenece usted a algún sindicato? ¿Cuál?**

| | |
|---|---|
| SI | |
| NO | |

13. **¿Cómo ha sido el comportamiento de los sindicatos ante la medida? Comente brevemente**.

14. **¿Han tenido modificaciones en los salarios?**

| | |
|---|---|
| SI | |
| NO | |

15. **¿Por que cree usted que han variado? Marque todos aquéllos que usted considere relevantes.**

| | |
|---|---|
| INAMOVILIDAD LABORAL | |
| AUMENTO DEL SALARIO MÍNIMO | |
| POLÍTICAS DE LA EMPRESA | |
| MENOS PROYECTOS DE CONSTRUCCIÓN | |
| EXISTEN MÁS TRABAJADORES BUSCANDO TRABAJO | |
| EXISTEN MENOS TRABAJADORES BUSCANDO TRABAJO | |
| HAN CAÍDO TODOS LOS TRABAJOS | |
| NINGUNO | |
| NO SABE | |
| OTROS: ESPECIFIQUE | |

16. **¿Siente usted que la medida de inamovilidad laboral lo ha beneficiado o perjudicado?**

| | |
|---|---|
| BENEFICIA | |
| PERJUDICA | |
| NO ME AFECTA | |

17. **¿Está usted de acuerdo usted con esta medida? ¿Por qué? Comente brevemente.**

| | |
|---|---|
| SI | |
| NO | |

**Muchas Gracias!!!!**

## ANEXO 3 – Cálculo de variables y Análisis Costo Beneficio

| | w*80%pa*ob | perd*wmin | prod bruta | cost firm | factor | dcto w | dctoper | despro | dctocost | ACB |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **2010** | 5.6E+12 | 3.0E+11 | 8.1E+07 | 1.2E+13 | 1 | 5.1E+12 | 2.7E+11 | 7.3E+07 | 1.1E+13 | -6.1E+12 |
| **2011** | 6.1E+12 | 3.4E+11 | 8.2E+07 | 1.3E+13 | 2 | 5.0E+12 | 2.8E+11 | 6.7E+07 | 1.1E+13 | -6.0E+12 |
| **2012** | 6.5E+12 | 3.7E+11 | 8.3E+07 | 1.4E+13 | 3 | 4.9E+12 | 2.7E+11 | 6.2E+07 | 1.0E+13 | -5.8E+12 |
| **2013** | 7.0E+12 | 4.0E+11 | 8.4E+07 | 1.5E+13 | 4 | 4.7E+12 | 2.7E+11 | 5.7E+07 | 1.0E+13 | -5.7E+12 |
| **2014** | 7.4E+12 | 4.4E+11 | 8.5E+07 | 1.6E+13 | 5 | 4.5E+12 | 2.7E+11 | 5.2E+07 | 9.7E+12 | -5.5E+12 |
| **2015** | 7.9E+12 | 4.7E+11 | 8.6E+07 | 1.7E+13 | 6 | 4.4E+12 | 2.6E+11 | 4.8E+07 | 9.4E+12 | -5.3E+12 |
| **2016** | 8.4E+12 | 5.1E+11 | 8.8E+07 | 1.8E+13 | 7 | 4.2E+12 | 2.6E+11 | 4.4E+07 | 9.0E+12 | -5.0E+12 |
| **2017** | 8.8E+12 | 5.5E+11 | 8.9E+07 | 1.9E+13 | 8 | 4.0E+12 | 2.5E+11 | 4.0E+07 | 8.6E+12 | -4.8E+12 |
| **2018** | 9.3E+12 | 5.9E+11 | 9.0E+07 | 2.0E+13 | 9 | 3.8E+12 | 2.4E+11 | 3.7E+07 | 8.2E+12 | -4.6E+12 |
| **2019** | 9.7E+12 | 6.3E+11 | 9.1E+07 | 2.1E+13 | 10 | 3.6E+12 | 2.3E+11 | 3.4E+07 | 7.7E+12 | -4.4E+12 |
| **2020** | 1.0E+13 | 6.7E+11 | 9.2E+07 | 2.2E+13 | 11 | 3.4E+12 | 2.2E+11 | 3.1E+07 | 7.3E+12 | -4.1E+12 |
| **2021** | 1.1E+13 | 7.1E+11 | 9.4E+07 | 2.3E+13 | 12 | 3.2E+12 | 2.2E+11 | 2.9E+07 | 7.0E+12 | -3.9E+12 |
| **2022** | 1.1E+13 | 7.5E+11 | 9.5E+07 | 2.4E+13 | 13 | 3.1E+12 | 2.1E+11 | 2.6E+07 | 6.6E+12 | -3.7E+12 |
| **2023** | 1.2E+13 | 8.0E+11 | 9.6E+07 | 2.5E+13 | 14 | 2.9E+12 | 2.0E+11 | 2.4E+07 | 6.2E+12 | -3.5E+12 |
| **2024** | 1.2E+13 | 8.4E+11 | 9.7E+07 | 2.6E+13 | 15 | 2.7E+12 | 1.9E+11 | 2.2E+07 | 5.8E+12 | -3.3E+12 |
| **2025** | 1.2E+13 | 8.9E+11 | 9.8E+07 | 2.7E+13 | 16 | 2.6E+12 | 1.8E+11 | 2.0E+07 | 5.5E+12 | -3.1E+12 |
| **2026** | 1.3E+13 | 9.4E+11 | 1.0E+08 | 2.8E+13 | 17 | 2.4E+12 | 1.7E+11 | 1.8E+07 | 5.1E+12 | -2.9E+12 |
| **2027** | 1.3E+13 | 9.8E+11 | 1.0E+08 | 2.9E+13 | 18 | 2.2E+12 | 1.7E+11 | 1.7E+07 | 4.8E+12 | -2.7E+12 |
| **2028** | 1.4E+13 | 1.0E+12 | 1.0E+08 | 3.0E+13 | 19 | 2.1E+12 | 1.6E+11 | 1.6E+07 | 4.5E+12 | -2.6E+12 |
| **2029** | 1.4E+13 | 1.1E+12 | 1.0E+08 | 3.1E+13 | 20 | 2.0E+12 | 1.5E+11 | 1.4E+07 | 4.2E+12 | -2.4E+12 |
| **2030** | 1.5E+13 | 1.1E+12 | 1.0E+08 | 3.2E+13 | 21 | 1.8E+12 | 1.4E+11 | 1.3E+07 | 3.9E+12 | -2.2E+12 |
| **2031** | 1.5E+13 | 1.2E+12 | 1.1E+08 | 3.3E+13 | 22 | 1.7E+12 | 1.3E+11 | 1.2E+07 | 3.7E+12 | -2.1E+12 |
| **2032** | 1.6E+13 | 1.2E+12 | 1.1E+08 | 3.4E+13 | 23 | 1.6E+12 | 1.3E+11 | 1.1E+07 | 3.4E+12 | -2.0E+12 |
| **2033** | 1.6E+13 | 1.3E+12 | 1.1E+08 | 3.5E+13 | 24 | 1.5E+12 | 1.2E+11 | 1.0E+07 | 3.2E+12 | -1.8E+12 |
| **2034** | 1.7E+13 | 1.3E+12 | 1.1E+08 | 3.6E+13 | 25 | 1.4E+12 | 1.1E+11 | 9.2E+06 | 3.0E+12 | -1.7E+12 |
| **2035** | 1.7E+13 | 1.4E+12 | 1.1E+08 | 3.7E+13 | 26 | 1.3E+12 | 1.1E+11 | 8.4E+06 | 2.8E+12 | -1.6E+12 |
| **2036** | 1.7E+13 | 1.5E+12 | 1.1E+08 | 3.8E+13 | 27 | 1.2E+12 | 1.0E+11 | 7.7E+06 | 2.6E+12 | -1.5E+12 |
| **2037** | 1.8E+13 | 1.5E+12 | 1.1E+08 | 3.8E+13 | 28 | 1.1E+12 | 9.4E+10 | 7.0E+06 | 2.4E+12 | -1.4E+12 |
| **2038** | 1.8E+13 | 1.6E+12 | 1.1E+08 | 3.9E+13 | 29 | 1.0E+12 | 8.9E+10 | 6.4E+06 | 2.2E+12 | -1.3E+12 |
| **2039** | 1.9E+13 | 1.6E+12 | 1.2E+08 | 4.0E+13 | 30 | 9.6E+11 | 8.3E+10 | 5.9E+06 | 2.1E+12 | -1.2E+12 |
| **2040** | 1.9E+13 | 1.7E+12 | 1.2E+08 | 4.1E+13 | 31 | 8.9E+11 | 7.8E+10 | 5.4E+06 | 1.9E+12 | -1.1E+12 |
| | ***TDS*** | ***10.41557606*** | | | | | | | ***VPN*** | ***-1.03327E+14*** |