

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

MODELOS DE MERCADO LABORAL: UNA PROPUESTA DE REFORMA AL MERCADO LABORAL VENEZOLANO

Tutor:
Demetrio Marotta

Autores:
Oriana Bustamante
Aarón Rivas

Caracas, Noviembre 2020

DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTOS

A Dios y a la Virgen del Valle, por darme la salud y bendiciones necesarias para culminar mis estudios, también por las fuerzas para seguir adelante en los momentos complicados pero que con mucho apoyo y esfuerzo pude superar.

A mis padres, por ser mi base y principal motivación a seguir adelante, quienes con mucho trabajo y esfuerzo me ayudaron a cumplir mi sueño de ser profesional, gracias por apoyarme en mis decisiones, escucharme y nunca dejar que me rindiera. Son mi triangulo ideal, es decir, mi equilibrio perfecto, son las personas más importantes de mi vida, esto es por y para ustedes. Los amo con todo mi corazón.

A mis hermanos, por ser pilar fundamental, por ser quienes me han admirado y felicitado a lo largo de todos mis logros, sin ustedes mi vida no tendría sentido, los amo.

A mi primo-morocho, Ronier, que nunca ha faltado y a lo largo de los años ha sido una gran ayuda en todos los sentidos de mi vida, por motivarme cada día a seguir, por creer tanto en mí, por siempre hacerme sentir especial, por ser una de mis personas favoritas, por esto y más, muchas gracias.

A César, por ser uno de los mejores amigos que se puede pedir, gracias por el apoyo incondicional e inigualable dado a lo largo de mi vida, tanto personal como universitaria. Por siempre tenerme paciencia, por nunca faltar en ningún momento de mi vida, y sobre todo por demostrarme que la amistad es lo más bonito e importante que se puede tener. Simplemente gracias por ser la definición perfecta de la frase “bodas, a veces; funerales, siempre” Rudy Giuliani.

A Michelle, por ser mi complemento perfecto, esa hermana que me dio la universidad, uno de mis tesoros más preciados. Dios me ha premiado con muchas cosas y una de ellas ha sido tu amistad incondicional, gracias por ser mi sol, la que me ilumina en los momentos oscuros y la que me admira y acompaña en los mejores momentos. Simplemente gracias por estar en mi vida.

A todos mis amigos, que son el mejor regalo que me pudo dejar esta gran etapa, especialmente a: Anthony Yegres, Carlos Jardim, Juan Valero, Luis Grillet, Ricardo Canelón, Ricardo Maceiras, Tatiana Coelho y Marlys Franciscony, gracias a ustedes por hacer de estos 5 años una gran experiencia, por ser cómplices en todos esos momentos tan especiales. También a Janethe Balza, por demostrarme que las verdaderas amistades perduran a través de los años y de los momentos compartidos, gracias por estar para mí siempre. A todos los quiero y admiro mucho.

A mi compañero de tesis, Aarón, por asumir este reto conmigo y poder llegar juntos al fin de esta gran etapa.

A nuestro tutor, Demetrio Marotta por aceptar guiarnos en esta investigación y asesorarnos con sus conocimientos sobre el tema, muchas gracias profesor.

Por último pero no menos importante, a la UCAB, mi Alma Máter, por permitir mi formación como Economista, por ser la mejor casa de estudios, y por todas las buenas experiencias que llevaré por siempre.

A todos, ¡gracias!
Oriana Bustamante

A inicios de la carrera, jamás imaginé estar en esta etapa final, donde muchos sueños se han hecho realidad, ya que finalmente tendré la dicha de ser llamado Economista. Muchos sentimientos encontrados en este momento, ya que a partir de ahora empieza a culminar una etapa significativa en mi vida. Ya siendo profesional, quiero agradecer principalmente a Dios por ser el principal inspirador en mi vida a todo inicios de cualquier actividad, siempre lo llevo conmigo y con quien sea, ya que sin Dios nada de nuestras vidas tuviese sentido, me siento orgulloso por ser un hijo y discípulo suyo desde mi nacimiento, Dios representa dentro de mi dogma el ser más primordial y supremo. En segundo lugar, quiero agradecer a dos mujeres las cuales formaron, forman y seguirán formando parte de mi inspiración. Aunque una de ellas ya no se encuentre físicamente conmigo, siempre me acompañará (mi abuela) y madre. Ambas me dieron todo y ahora en la actualidad por ellas soy quien soy, como estudiante, como persona y ahora como profesional de la república. Debido a una promesa que hice hace años a mi abuela antes de partir, hoy puedo decir ¡lo logré abuela! Al mismo tiempo, a mi mamá puedo decirle ¡tu hijo te cumplió!, en que todos los sacrificios hechos por mí y aquel tiempo sobre aquellos trabajos en equipo no fueron en vano, las lloraderas, expectativas, alegrías, suspenso, miedo, entre otras, mi madre me asistió. Mi madre y mejor amiga puedo decirte “lo logré”. Finalmente quiero agradecer a nuestro tutor, por acompañarnos en nuestro trabajo de investigación, camino muy amplio que a pesar de todas las trabas encontradas logramos hacer esa conexión y trabajo en equipo para lo que hoy estamos presentado. Muchas gracias a nuestro querido profesor Demetrio Marotta, por ser excelente apoyo incondicional como tutor y profesor de materia que hoy en día consideramos vital importancia sobre el entendimiento y ejecución de la economía. Adicionalmente quiero agradecer a su esposa, Dessiré Popolo, por ser esa profesora de apoyo incondicional, sin ella no podría obtener lo que hoy tengo. Ella me conoce desde adolescente, siendo apenas un simple bachiller que a pesar de haber tenido ciertos encontrones pudimos conectarnos y hacer llave como profesora y alumno. Haber visto materia con ella me sirvió de madurez como persona a inicios en la universidad. Me considero casi parte de su familia. Hoy puedo decirle “Gracias mi querida profesora”.

Aarón Rivas

RESUMEN

La adopción de un modelo de mercado laboral es fundamental para el buen desempeño dinámico de las variables de oferta y demanda que lo componen. Estos modelos difieren entre sí en cuanto al rol que le dan al Estado como organismo interventor o vigilante de las políticas que lo integran y que asumen especial relevancia para la población económicamente activa a través de las tasas de desempleo y de ahorro. La flexibilidad de este mercado debe garantizar un grado de movilidad laboral que funcione eficazmente y que otorgue salarios que respondan a los grados de productividad del capital humano a través de su desempeño laboral, y que sea sostenible en el tiempo. El objetivo de esta investigación es lograr determinar, mediante la creación de un índice de flexibilidad, cuál de los modelos de mercado laboral otorga mejores resultados, así obtener de él posibles propuestas de reforma al mercado laboral venezolano actual.

Palabras clave: *flexibilidad laboral, trabajo decente, desempleo, capital humano, desempeño laboral.*

Consultar Bases Conceptuales, página 71.

ABSTRACT

The adoption of a labor market model is essential for the good dynamic performance of the supply and demand variables that compose it. These models differ from each other in terms of the role they give to the State as an intervening or vigilant organism of the policies that comprise it and that assume special relevance for the economically active population through unemployment and savings rates. The flexibility of this market must guarantee a degree of labor mobility that works effectively and that provides wages that respond to the degrees of the human capital productivity through their work performance, and that is sustainable over time. The objective of this research is to determine, by creating a flexibility index, which of the labor market models gives the best results, thus obtaining possible reform proposals for the current Venezuelan labor market.

Key words: *labour flexibility, decent work, unemployment, human capital, job performance.*

ÍNDICE DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO I	13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1 CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA	13
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	14
1.3 HIPÓTESIS.....	15
1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
1.4.1 Objetivo General	15
1.4.2 Objetivos específicos	15
1.5 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA	16
1.6 FACTIBILIDAD.....	17
CAPÍTULO II	18
MARCO TEÓRICO	18
2.1 BASES TEÓRICAS	18
2.1.1. Estado de bienestar.....	18
2.1.2. Liberalismo económico	20
2.1.3 Teoría del capital humano	22
2.1.4 Seguridad social	24
2.2 MODELOS DE MERCADO LABORAL	31
2.2.1 Modelo tradicional (keynesiano)	31
2.2.2 Modelo danés (flexiguridad)	38
2.2.3 Modelo austríaco (mochila austríaca).....	47
2.2.4 Modelo norteamericano (liberal)	54
2.4 MERCADO LABORAL VENEZOLANO	63
2.4.1 Deficiencia estructural	63
2.4.1.1 Actualidad socio-económica venezolana	65
2.4.1.2 Actualidad del mercado laboral.....	66
2.4.2 Análisis del marco legal	68
2.4 BASES CONCEPTUALES.....	71

CAPÍTULO III	73
MARCO METODOLÓGICO	73
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	73
3.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	73
3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA	74
3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	74
3.5 PROCESO JERÁRQUICO ANALÍTICO (AHP).....	75
CAPÍTULO IV	78
ANÁLISIS DE RESULTADOS	78
4.1 INDICADORES CLAVE DEL MERCADO DE TRABAJO (KILM).....	78
4.2 ÍNDICE DE FLEXIBILIDAD LABORAL	100
4.3 CONSIDERACIONES PARA VENEZUELA	102
CONCLUSIONES.....	104
RECOMENDACIONES	108
REFERENCIAS	109

ÍNDICE DE GRÁFICAS

GRÁFICA 1: INGRESOS FUTUROS DE ACUERDO A LA EDAD Y AÑOS DE EDUCACIÓN.....	23
--	-----------

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: RELACIÓN EMPLEO INDEFINIDO / TEMPORAL (ESPAÑA)	34
TABLA 2: KILM 1 - TASA DE PARTICIPACIÓN EN LA POBLACIÓN ACTIVA.....	79
TABLA 3: KILM 2 - RAZÓN EMPLEO / POBLACIÓN.....	80
TABLA 4: KILM 3 - SITUACIÓN EN EL EMPLEO	81
TABLA 5: KILM 4 - EMPLEO POR SECTOR	82
TABLA 6: KILM 5 - EMPLEO POR OCUPACIÓN.....	84
TABLA 7: KILM 6 - TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL.....	85
TABLA 8: KILM 7 - HORAS DE TRABAJO.....	87
TABLA 9: KILM 8 - EMPLEO EN LA ECONOMÍA INFORMAL.....	88
TABLA 10: KILM 9 - DESOCUPACIÓN.....	89
TABLA 11: KILM 10 - DESOCUPACIÓN JUVENIL	90
TABLA 12: KILM 11 - DESOCUPACIÓN DE LARGA DURACIÓN.....	92
TABLA 13: KILM 12 - SUBOCUPACIÓN POR INSUFICIENCIA DE HORAS	93
TABLA 14: KILM 13 - PERSONAS FUERA DE LA FUERZA DE TRABAJO	94
TABLA 15: KILM 14 - NIVEL DE ESTUDIOS Y ALFABETIZACIÓN.....	96
TABLA 16: KILM 15 - SALARIO MEDIO.....	97
TABLA 17: KILM 16 – CRECIMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL.....	98
TABLA 18: KILM 17 - POBREZA (ÍNDICE GINI)	99
TABLA 19: MATRIZ DE CRITERIOS.....	100
TABLA 20: MATRIZ DE PESOS.....	100
TABLA 21: MATRIZ DE ALTERNATIVAS	101

INTRODUCCIÓN

Los mercados son los lugares no físicos en donde las fuerzas de oferta y demanda interaccionan de manera perfecta, generando un nivel estable de equilibrio. En todas las naciones operan simultáneamente el mercado monetario, cambiario, laboral, financiero, de materias primas; entre muchos otros que en conjunto dan forma a la economía de un país. El desempeño general de la economía depende del equilibrio entre estos mercados para su funcionamiento esperado, desequilibrios entre ellos pueden causar efectos colaterales desencadenadores de crisis que afecten a nivel macroeconómico los indicadores de crecimiento. Dicho esto, el mercado laboral¹ posee una importancia relevante, ya que es de los más significativos en la economía porque de él dependen directa e indirectamente las tasas de desempleo, de inflación y el crecimiento real del PIB.

Analizar el desempeño de este mercado en particular es importante porque, en general, los objetivos macroeconómicos son contradictorios. Esto quiere decir que para generar un nivel deseado de crecimiento y pleno empleo, se puede exponer a la economía a un nivel elevado de inflación. Por esta razón las decisiones tomadas en este mercado deben ser consideradas de antemano dependiendo de los propósitos que se desean atender en el momento determinado de aplicación de la política. Si no se toman en cuenta, esos efectos secundarios serán causantes de crisis que terminarán afectando de igual manera a las variables para las cuales fueron creados, y además, desencadenadores de crisis en los demás mercados de la economía.

El presente trabajo de investigación se centrará en el estudio particular del mercado laboral de Venezuela; desde su descripción histórica, tomando en cuenta las regulaciones que ha sufrido a nivel legislativo, hasta su funcionamiento y el de los indicadores establecidos internacionalmente para evaluar su desempeño.

¹ Mercado laboral, (Santomé, 2004, pág. 1): *El mercado laboral es el entorno en el que se interrelacionan las ofertas de trabajo y las demandas de empleo. Por tanto, constituye el ámbito en el que se define y desarrolla todo lo relacionado con las ocupaciones: empresas, personas que buscan empleo, contratos instituciones, entre otros.*

Las medidas tomadas por el Estado venezolano en cuanto al proteccionismo al trabajador han aumentado los costos de reemplazo, lo cual se traduce en un mercado con una baja flexibilidad que lejos de garantizar empleos, ha creado desequilibrios que ocasionan que la población económicamente activa (PEA)² no pueda acceder de manera eficiente a la dinámica laboral.

La composición demográfica es otro aspecto importante para este estudio, ya que la ola migratoria por la que atraviesa actualmente el país no tiene precedentes y debe analizarse qué proporción de este flujo representa individuos que pertenecían a la dinámica laboral activa; bien sea como trabajadores del sector formal o informal de la economía y analizar su efecto sobre la movilidad laboral³. Asimismo, debe considerarse el grado de nivel educativo general de la población para determinar su relación con la productividad laboral y comprobar si tiene una incidencia directa. También este mayor nivel educativo, en un mercado laboral eficaz, debe traducirse en un nivel más elevado de salarios; lo cual garantizaría que se cumple cierto grado de meritocracia a través del cual, mayor preparación y productividad, reciben una remuneración más elevada.

Adicionalmente, deben estudiarse los modelos de mercado laboral de los cuales se considera que Venezuela podría adaptar parámetros para mejorar su desempeño. Se establecerá una comparación entre ellos utilizando una muestra de países como ejemplo para evaluar el desempeño de sus indicadores de flexibilidad y eficacia⁴. Dicho análisis comparativo será realizado a través del uso de los indicadores clave del mercado de trabajo (KILM) establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ente que se encarga de publicarlos, para que, posterior a tener el resultado de todos los indicadores, poder elaborar un índice de flexibilidad que permita otorgar una puntuación a cada uno de los modelos propuestos y determinar de manera objetiva cuál de ellos ofrece mejores resultados.

2 Población económicamente activa, (Resico, pág. 240): Todas las personas dispuestas a trabajar en condiciones de hacerlo. La tasa de participación se define como la PEA dividida por la población total. La tasa de empleo es igual a la población ocupada dividida por la población económicamente activa.

3 Movilidad Laboral, (Mesa, 2017): La movilidad laboral funcional de los trabajadores tiene lugar cuando la empresa asigna diferentes funciones a un empleado a las que se le asignaron bajo contrato.

4 Eficacia, CEPAL (Mokate, 1999): La eficacia de una política o programa podría entenderse como el grado en que se alcanzan los objetivos propuestos. Un programa es eficaz si logra los objetivos para que se diseñara. Una organización eficaz cumple cabalmente la misión que le da razón de ser.

Los modelos de mercado laboral a comparar son: I) Modelo tradicional (keynesiano), II) Modelo danés (flexiguridad), III) Modelo austríaco (mochila austríaca) y IV) Modelo norteamericano (liberal); los cuales difieren entre sí, básicamente, en el rol que juega el Estado dentro del funcionamiento del mercado. Estos modelos varían entre sí en cuanto al nivel en el que se interviene en la dinámica, yendo desde el modelo keynesiano hasta el liberal, los cuales representan los casos antagónicos. En cuanto a los países seleccionados como muestra para la comparación de los modelos y el establecimiento del índice, fueron seleccionados España, Dinamarca, Austria y Estados Unidos, ya que son los países que representan de manera más específica las características de cada modelo y además, al ser países con una similar estabilidad macroeconómica y desarrollo, hace que la comparación tenga mayor validez.

El estudio exhaustivo del mercado laboral venezolano actual, de la legislatura vigente en materia laboral y de la estructura demográfica; sumado a la descripción y comparación técnica de los modelos y el establecimiento del índice de flexibilidad, tendrán como fin último la propuesta de las reformas consideradas pertinentes por parte de los autores de esta investigación, a fin de garantizar una mejora en los indicadores de mercado laboral para Venezuela.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Contextualización del problema

En teoría, el mercado laboral funciona como cualquier otro mercado y responde a las fuerzas de oferta y demanda. Para que una economía logre disminuir su tasa de desempleo, no solo basta con que exista suficiente oferta de empleos por parte del sector productivo, sino que es también necesario que haya toda una estructura de incentivos a través de los cuales los individuos encuentren un mayor costo de oportunidad en incorporarse al mercado que en permanecer en ocio. Un importante incentivo es el salario, y debe ocurrir que este tenga una alta relación con respecto al nivel educativo y a la experiencia que posee el trabajador, siendo dichas características los principales factores determinantes de la productividad laboral. De acuerdo a los autores (García & Rangel, 2016, pág. 18):

El mercado laboral es el conjunto de relaciones entre empleadores y personas que buscan una oferta de empleo remunerada de acuerdo a sus habilidades, considerando diversos factores que influyen en las condiciones del mercado laboral, tal como la aparición de nuevas profesiones, las escalas salariales, el aumento o disminución de la producción, competitividad y desarrollo organizacional, la jornada laboral y demás factores.

Desde el punto de vista de las empresas, es importante que el mercado garantice un bajo costo de reemplazo al trabajador, de esta manera asegurar que todo su personal alcance el nivel mínimo de productividad esperado y de no ser así, poder reemplazarlo de manera eficaz sin que esto represente pérdidas económicas ni exceso de trámites jurídicos. Visto desde su contraparte, para los empleados, el mercado laboral debe garantizar salarios tentadores que incentiven a incorporarse al sector formal, así como políticas que faciliten la flexibilidad y la movilidad laboral al acceder al sistema, según (Farné, 2003, pág. 14): “Un buen empleo es aquel que lleva altos (crecientes) salarios, estabilidad laboral y de ingresos, horarios de tiempo completo, seguridad social, posibilidad de formación y ascenso”.

Cuando estas características no se cumplen, el mercado laboral pasa a funcionar de manera ineficiente y se producen fallos de mercado que se traducen en altos niveles de desempleo y en la caída del PIB. Particularmente, hablando del caso venezolano, el mercado laboral ha sufrido reformas gubernamentales que lo han vuelto ineficiente para lograr cometidos netamente políticos. En las últimas décadas se han aplicado decretos de leyes que, en el papel, buscan proteger la calidad de vida de los trabajadores, pero en realidad solo han sido medidas populistas que han perjudicado a las empresas y la dinámica normal deseada del mercado, siendo causa importante de la crisis que sufre actualmente el país. Según el informe del Balance Laboral de Venezuela en la sección “La nueva Ley del Trabajo puede incentivar la informalidad” (Daza, 2012, pág. 17):

La nueva LOTTT también incluye mayores protecciones al trabajo (reduce la jornada laboral, extiende beneficios de vacaciones, remuneraciones especiales de fin de año y de vacaciones, prolonga el permiso de maternidad y establece inamovilidad de dos años para los padres) (...) los incrementos en el carácter protector de los códigos laborales están asociados positivamente con incrementos en el trabajo por cuenta propia. Tomando en consideración que la mayoría del empleo por cuenta propia en Venezuela es de carácter informal, la nueva LOTTT podría modificar la reducción de la informalidad observada en los últimos años en Venezuela lo cual a su vez podría incidir desfavorablemente en las cifras de pobreza.

1.2 Formulación del problema

La presente investigación buscará responder las siguientes interrogantes:

- ¿Cómo lograr disminuir el costo de reemplazo al trabajador en el mercado laboral venezolano?
- ¿Qué medidas se podrían adoptar para garantizar la flexibilidad y movilidad laboral sin causar efectos negativos en la tasa de desempleo?
- ¿Cómo el entorno político-institucional y legal afecta al mercado laboral?
- ¿Cuáles han sido los efectos negativos de la política gubernamental en el mercado laboral?
- ¿Cuál es el modelo de mercado laboral con resultados más eficientes?
- ¿Son adaptables los parámetros de dicho modelo al caso venezolano?

1.3 Hipótesis

El mercado laboral venezolano muestra un desempeño económico ineficiente debido a la inexistente autonomía institucional presenciada en los entes encargados de garantizar un funcionamiento estable en dicho mercado. Es esta la causa de una alta tasa de inmovilidad laboral, altos costos de reemplazo al trabajador y salarios que no ofrecen incentivos para acceder al sector formal de la economía; determinándose esta como la premisa fundamental que sustenta la necesidad de plantear una propuesta que garantice un mejor desempeño del mercado y que sea sostenible a largo plazo.

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo General

Analizar el mercado laboral de Venezuela para determinar su desempeño, mientras se comparan los modelos de mercado laboral mediante el establecimiento de un índice de flexibilidad para extraer de ellos medidas aplicables al mercado nacional, de tal manera que permita realizar propuestas que mejoren en términos de flexibilidad, salarios y costos de reemplazo al mercado laboral venezolano.

1.4.2 Objetivos específicos

- Describir como está diseñado el mercado laboral de Venezuela desde el punto de vista legal y su desempeño económico.
- Determinar en qué medida la crisis migratoria ha influido en la dinámica laboral mediante la variación de la estructura demográfica del país.
- Analizar los modelos de mercado laboral establecidos para su comparación a través de los indicadores clave del mercado de trabajo.
- Crear un índice de flexibilidad para determinar cuál de los modelos ofrece mayores beneficios.
- Establecer propuestas aplicables al mercado laboral de Venezuela para mejorar la eficiencia de sus indicadores.

1.5 Justificación e importancia

El mercado laboral surge de la necesidad que tienen las personas de generar ingresos para cubrir sus necesidades y de las empresas en encontrar el personal calificado para su funcionamiento, de aquí surgen las fuerzas de oferta y demanda que dan vida a este mercado. En las distintas naciones, la participación del Estado en el mercado laboral alcanza diferente envergadura. Así, en algunos contextos resulta el único proveedor de estos factores, mientras que en otros países la actividad es compartida con organizaciones no gubernamentales y entidades privadas. Un Estado que quiera ejercer el monopolio en este mercado, además de ser ineficaz, ha demostrado ser insostenible dado el elevado nivel de gasto público que debe ser utilizado en relación al PIB para mantener el equilibrio. Caso opuesto a cuando la oferta laboral es dada por el sector privado, ya que según la teoría neoclásica, de esta forma la oferta y la demanda se equilibran por si solas a un nivel de salario adecuado y garantiza empleos mejor remunerados para los individuos, ganancias netas para las empresas y crecimiento económico para el país. Según (Castillo, 2000, pág. 73):

En particular los representantes y seguidores de la “Escuela de Chicago” fundada por Milton Friedman, desconfían del papel del Estado como ente estabilizador, pues confían en la capacidad del mercado para la asignación eficiente de los recursos y para la solución de los desequilibrios que ocurran en la economía, los cuales son transitorios según sus postulados teóricos.

Por otro lado, la informalidad laboral vista como un problema debe ser atacada, ya que es una sección no cubierta por la legislación y representa una falla de mercado causante del subempleo estructural. En Venezuela, particularmente, los niveles de informalidad han venido incrementándose (además de por factores legales-institucionales), por la escasez de productos de consumo y por la ineficiencia en el acceso a servicios, dando paso a la creación de fallas que ocasionan la creación de un mercado paralelo para acceder a ellos. Estas son algunas de las muestras más claras del desequilibrio creado en el mercado y que culmina traducido en informalidad laboral llevando al subempleo estructural, definido por (Salinas & Tovar, 2016, pág. 41):

La teoría del subempleo estructural plantea que los patrones de informalidad responden a contracciones en la demanda agregada de productos, escasez de recursos financieros o naturales e incrementos sostenidos de la oferta de trabajo. Bajo este enfoque el sector informal es, generalmente, poco productivo.

Entonces, dado el ineficaz funcionamiento del mercado laboral venezolano, la importancia de la presente investigación se centra en analizar a fondo los más relevantes modelos aplicados actualmente en diversos países para desarrollar sus pros y contras, a fin de poder obtener de ellos las características más importantes y adaptarlas al escenario nacional. La replicación de modelos es uno de los principales mecanismos utilizados para la adopción de reformas, ya que permite conocer de manera anticipada el funcionamiento del mismo en otra población y así permite proyectar, aunque no de manera exacta, su eficacia final una vez aplicado. Así como en su momento Venezuela decidió replicar características de un mercado laboral intervencionista, también podría en la actualidad virar hacia un grado de mayor libertad económica, como la flexiguridad. Según (Schotter, 1987, pág. 16): “Las tesis de libre mercado afirman que los agentes sociales y económicos son racionales en cuanto conocen perfectamente sus preferencias, y están en condiciones de efectuar todos los cálculos necesarios para alcanzar eficazmente las metas que se proponen”. Entonces, los agentes en el proceso de maximizar su beneficio individual, causan en conjunto la maximización del beneficio social de la economía.

1.6 Factibilidad

Esta investigación se realizará a través de recolección de datos provistos por la Organización Internacional del Trabajo, la cual es la institución más importante en materia relacionada al mercado laboral. Esta organización ofrece de manera detallada y estandarizada entre los países, la información sobre los indicadores relacionados a este mercado en específico. Por lo tanto, los autores de esta investigación se basarán en el uso de los Indicadores Clave del Mercado de Trabajo (KILM), para comparar los modelos de mercado laboral seleccionados a través de la muestra de países anteriormente descrita; con el fin de la creación de un índice de flexibilidad que permita determinar cual muestra posee el mercado laboral más flexible y así, posteriormente, proceder a establecer propuestas de reforma aplicables al mercado laboral venezolano. Estos datos serán estudiados y comparados en el contexto de política económica adoptado por cada país en términos de las bases teóricas y convicciones de cada modelo en particular.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

En el siguiente capítulo se procede a describir los aspectos relacionados a las bases teóricas existentes sobre los efectos negativos y positivos del desempeño del mercado laboral y la influencia de las instituciones en dicho desempeño. Así como también, permitirá conocer los conceptos básicos necesarios para el entendimiento del desarrollo de este proyecto. En efecto, el marco teórico es un capítulo de suprema importancia con bases a ampliar los conocimientos que abarca el tema a desarrollar a continuación.

2.1 Bases teóricas

2.1.1. Estado de bienestar

Culminada la Segunda Guerra Mundial, se puso en marcha en los países del mundo occidental un conjunto de reformas que terminaron dando paso a lo que hoy se conoce como “Estado de bienestar”. El mundo acababa de atravesar el episodio más drástico del siglo XX, antecedida por la crisis económica de los años treinta y sobre la cual se consideraba culpable al “capitalismo espontáneo”. Entonces, el Estado de bienestar surge para intentar corregir las “injusticias” de este sistema y se creó la percepción de que el Estado debía convertirse en el responsable del progreso social.

En sus principios, causó un aumento considerable en la productividad, ya que a través del gasto público ocasionó una nueva adaptación en los patrones de consumo de las masas, lo cual ampliaba la oferta manteniendo el aumento sistemático de la demanda. Mediante esta dinámica, se incentivó la reforma en el modo de vida de los sectores desfavorecidos de la sociedad y se incorporaron al proceso de acumulación y ahorro, lo cual era inédito. El Estado de bienestar parecía no tener efectos negativos, incorporando a la población a un sistema de bienestar social, prestaciones sociales y redistribución del ingreso. Luego, se buscó expandir el papel del Estado en la sociedad, por lo cual se le otorgó también otras necesidades comunes como la salud, la educación y los servicios básicos. No sólo se buscaba la libertad, sino la igualdad.

Este escenario perduró de manera similar hasta la década de los ochenta, cuando se presentó en estas economías un problema que hizo recalcularse los beneficios reales del Estado de bienestar. Se trataba de la aparición de nuevas formas y niveles de pobreza, no se trataba de un retorno a los problemas del pasado sino que daba paso a una nueva estructura que debía ser analizada. Entonces se comienza a considerar la posibilidad de insostenibilidad de este esquema básicamente por la incapacidad del Estado en equilibrar ingresos y gastos, según (Farge, 2007, pág. 46):

Se produce una crisis de mantenimiento fiscal, fundamentalmente por los gastos que superan a los ingresos y en el tiempo son no sustentables. Es una crisis del modelo de acumulación; el Estado es culpable de no generar mayor productividad y crecimiento (...) se refiere a que los gastos sociales, y en especial los de salud, crecieron a ritmos superiores con respecto a los ingresos (se financió con alza de gravámenes obligatorios – impuestos más aportes y contribuciones sociales). La crisis ideológica marca sobre todo la sospecha bajo la que se encuentra el Estado empresario en cuanto al manejo eficaz de los problemas sociales; corresponde a la puesta en tela de juicio de una maquinaria cada vez más opaca y burocrática, que enturbia la percepción de las finalidades y entraña una crisis de legitimidad.

De esta manera, se debe reconsiderar el papel del Estado en la economía, no para que no participe en la dinámica, pero sí para que lo haga de manera eficiente. El Estado benefactor no debe entonces hacerse cargo de todo el peso de las variables macroeconómicas, como lo sugiere el planteamiento keynesiano de política económica; sino cumplir un rol de vigilante del desempeño de la misma e intervenir solo cuando se rompa la dinámica eficiente y corregirla, para luego volver a su rol vigilante. No se menosprecia la necesidad del Estado benefactor para el bienestar social, pero sí se reconsidera su papel en los mercados, ya que puede generar desequilibrios. En el mercado laboral, el rol del Estado de bienestar es mitigar los riesgos a los que están expuestos los trabajadores asalariados, pero su intervención causa ciertos efectos indirectos, según (Farge, 2007, pág. 53):

Lo típico es que los problemas económicos que enfrenta el Estado benefactor en Occidente se vinculen con el desempleo. Suele considerarse que el principal impedimento para un aumento del nivel de empleo es la combinación de un alto costo salarial (a raíz de los aportes sociales obligatorios) con rigideces como las derivadas de la inmovilidad en el empleo, las costosas indemnizaciones o los beneficios sociales hartamente generosos. También se considera que los beneficios sociales generosos reducen el incentivo al trabajo.

2.1.2. Liberalismo económico

El liberalismo económico es la piedra angular en la que se basan las corrientes del pensamiento económico que entienden al libre mercado como la vía para el mejor desempeño posible. Es necesario destacar que estas corrientes del pensamiento no consideran al libre mercado como perfecto, sino que aun tomando en cuenta sus posibles fallas de mercado, su desempeño sigue otorgando mayor beneficio a nivel macro para la sociedad que los modelos basados en intervencionismo neto del Estado. Sabiendo esto, se considera que la economía de mercado constituye la mejor manera posible de garantizar crecimiento económico y de mejorar el nivel de calidad de vida de la sociedad en general, entendiéndose por sociedad a todos los estratos que la componen, siendo factor importante para el desarrollo de los estratos más bajos (para los que fue pensado el Estado de bienestar).

En este sistema de mercado adquiere especial importancia la propiedad privada como generadora del crecimiento económico, según (De Vroey, 2009, pág. 14):

Se trata de un sistema basado en la propiedad privada y en el cual las decisiones de producción se hacen por la iniciativa descentralizada de los agentes económicos, principalmente por las empresas, con el objetivo de obtener beneficios, bajo la señal del sistema de precios y en un contexto de competencia.

La obtención del beneficio es el resultado final de la correcta anticipación de la propiedad privada sobre las necesidades sociales, que determinan el proceso de demanda de los mercados. Para funcionar, el libre mercado se basa en el comportamiento individual de los agentes, quienes buscando el interés personal terminan maximizando la utilidad social. Es ahí donde entra en escena lo que fue descrito por Adam Smith como la “mano invisible” para describir la dinámica entre oferta y demanda y como estas fuerzas crean por si solas la competencia económica, motor del desarrollo, según (De Vroey, 2009, pág. 14):

En resumen, el liberalismo económico afirma que la economía de mercado es superior en términos de eficiencia, de creación de riqueza y de crecimiento respecto a un sistema en el cual la economía es regulada por el Estado, su caso extremo siendo la economía planificada, o respecto a un sistema en el cual los roles económicos se transmiten hereditariamente de una generación a otra.

Otra de las bases del libre mercado se trata de la consideración del conflicto entre corto y largo plazo, ya que se razona acerca de la adopción de un sistema que no garantice sólo beneficios en el corto plazo, sino sostenibilidad en el largo plazo. Los modelos basados en el intervencionismo del Estado tienden a ser “miopes” y cortoplacistas, mediante la adopción de políticas saludables en el período corriente, pero dañinas en el futuro. La consideración de un sistema económico sostenible en el tiempo es fundamental para el desarrollo económico.

Las críticas al proceso de libre mercado y al papel del sector privado en la economía surgen del carácter moral de la búsqueda del beneficio, poniendo en duda el sentimiento de responsabilidad social de la empresa privada. Pero se deja a un lado la determinación de los incentivos presentes, que hacen que el sector privado necesite de una sociedad económicamente próspera para crecer, lo cual mejora las condiciones de vida y los patrones de consumo de los estratos sociales y genera mayores niveles de empleo para generar producción. Entonces “del mal (según el moralista), surge el bien (según el economista)”, como propuso Adam Smith. Según (De Vroey, 2009, pág. 18):

Smith se pregunta ¿deseamos nosotros un aumento de nivel de vida de la población, en particular de los más pobres? En caso afirmativo, la vía es crear, dice Smith, un entorno económico en el cuál se deje en libertad la búsqueda de los intereses individuales.

Hayek, otro destacado economista, afianzó la tesis del surgimiento espontáneo de la economía de mercado, dándole así un carácter auto regulador al sistema de precios. Por su parte, Coase propuso que en un esquema de libre competencia, la economía está en capacidad de solucionar los problemas generados por las externalidades negativas gracias a la posibilidad de libre transferencia de derechos de propiedad. Por último se tienen posturas como la de Keynes, quien considera que efectivamente el sector privado debe existir, pero le da un papel de interventor al Estado. Entonces, se puede considerar una división del liberalismo en dos vertientes, el liberalismo keynesiano y el liberalismo pleno, basado en el “*laissez-faire*”, los cuales según (De Vroey, 2009, pág. 28):

Admiten también que la competencia puede tener fallos y necesitar intervenciones del Estado; no obstante, estas intervenciones solo pueden referirse al marco institucional. Las acciones de interferencia con el mercado, como las políticas de reactivación de la economía o la ayuda a los sectores en declive, están excluidas.

2.1.3 Teoría del capital humano

La teoría del capital humano fue desarrollada principalmente por el economista Gary Becker. En ella, explica que para entender la dinámica de los fenómenos macroeconómicos es necesario incluir como un tercer factor al capital humano, además de los factores de producción y capital. La idea principal se basa en que la educación y la formación que realizan los individuos racionales tienen como finalidad incrementar su productividad y sus ingresos. Adicionalmente, explica que cuando los individuos toman la decisión de invertir en su educación, toman en cuenta los costos y los beneficios que obtendrán en el futuro. Con la finalidad de entender esta teoría y sus implicaciones, es necesario definir al capital humano, según (Mankiw, 1998, pág. 492):

El capital humano es el término que utilizan los economistas para referirse a los conocimientos y las cualificaciones que adquieren los trabajadores por medio de la educación, la formación y la experiencia. Comprende las cualificaciones acumuladas en la escuela infantil, en la enseñanza primaria, en la enseñanza secundaria, en la universidad y en la formación en el trabajo para los que pertenecen a la población activa.

De esta manera, los individuos consiguen los incentivos suficientes para optar por mayores grados de educación, entendiendo que esto se va a traducir en una mejor remuneración económica futura, entonces la inversión en capital humano es fundamental para el desarrollo eficaz de la economía en un entorno de competitividad. Esta importancia es considerada tanto por la empresa como por el trabajador, ya que la empresa mejora la productividad y el empleado su remuneración salarial. Surgen así escenarios como el de estratificación del trabajo como factor y da paso a la meritocracia en función del talento, el esfuerzo y la productividad. Según (Aronson, 2007, pág. 10):

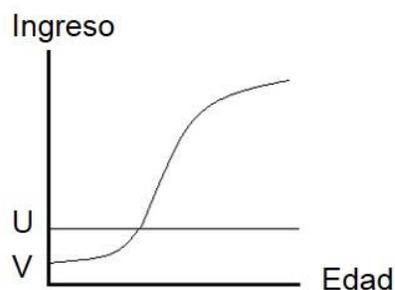
El esquema de estratificación permitiría y facilitaría la movilidad social. A su vez, en su calidad de impulsora de tal proceso, la educación se vio como una fuente de cualidades indispensables para el desempeño satisfactorio de los diversos papeles sociales. Para sus adherentes, la índole universal de la estratificación reposaba en dos principios cardinales: por un lado, la meritocracia, cuyos fundamentos invocaban el talento y el esfuerzo personal en cuanto medios para el logro de una posición social ventajosa; por medio de ella, la sociedad podría intercambiar con los actores sociales prestigio por esfuerzo, y mediante la adaptación, dispondría de un recurso apto para canjear con el sistema económico y el sistema de estratificación motivaciones adecuadas para el logro de una configuración ordenada de la estructura social.

Adicionalmente, Arthur Lewis hace referencia al capital humano pero dándole una concepción a la salud y la alimentación como variables que influyen también en el desempeño laboral. Así pues, estima cómo estos factores son determinantes en la productividad de los individuos en el trabajo y por esta razón, plantea que las empresas deben velar por el buen estado físico de sus empleados. De esta forma se entiende que los individuos invierten en su formación profesional con el objetivo de obtener un beneficio, por ejemplo obtener un salario adecuado con el que ellos se vean recompensados por esa inversión que realizaron.

El papel del Estado en esta teoría es también como intermediario vigilante, más que como ejecutor interventor. El Estado debe ser garante de que existan las oportunidades para que en general, todos los individuos de la sociedad puedan gozar de oportunidades de capacitación que lo hagan más competitivo en el ámbito laboral. Entonces debe garantizar el marco institucional que permita, en primera instancia, que los jóvenes accedan al sistema educativo y posteriormente, cuando sean laboralmente activos puedan completar y expandir su horizonte de aprendizaje. El Estado debe influir también en la capacitación docente, entendiendo que el desempeño final del mercado laboral depende no solo de que se haya tenido acceso a educación, sino que además esta sea de calidad. Según (Cardona, Montes, Vásquez, Villegas, & Brito, 2007):

Las personas sin formación tienden a recibir, independientemente de su edad, las retribuciones que indican la línea horizontal U, es decir, los incrementos a futuro, tienden a cero; y las personas con formación recibirían unas retribuciones menores durante el período de aprendizaje, ya que los costos de formación se pagan durante ese período, y unas retribuciones más altas a edades más avanzadas, como lo muestra la línea V, donde la ecuación tiende a incrementar los ingresos con los años.

Gráfica 1: Ingresos futuros de acuerdo a la edad y años de educación



Fuente: (Becker, 1983)

2.1.4 Seguridad social

Históricamente, los inicios de la “seguridad social” están asociados a países del continente europeo, aunque con especial importancia Alemania e Inglaterra, los cuales han formado parte del desarrollo y evolución del término. A finales del siglo XIX, las corrientes del pensamiento toman rol fundamental en este tema; sin embargo, no hay una fecha exacta del surgimiento. Durante estos años fueron adoptados diversos programas, con diferentes nombres pero con el mismo objetivo, velar por la garantía y derechos laborales de los individuos en cualquier institución. Sin embargo, la posición entre los países ha diferido en el tiempo, ya que si bien poseen una meta final común, las vías consideradas para conseguirlo son opuestas en planteamiento. La seguridad social ha sufrido en el tiempo mejoras graduales en sus bases fundamentales, ya que al tratarse de un sistema sujeto a normativas legales, evoluciona a medida en que lo hacen las instituciones que lo conforman. Uno de los principales problemas en algunos esquemas de seguridad social viene dado por su base, ya que se sigue replicando de manera exacta la seguridad social como fue entendida por Otto von Bismarck en el siglo XIX, sin entender que esa realidad socio-económica diverge de la actual y que las instituciones han evolucionado.

Modelos más influyentes dentro del sistema de seguridad social laboral

Para iniciar la reseña, es importante definir y describir los tipos de modelos más influyentes dentro del sistema de seguridad social, junto a la contribución y funcionamiento de los mismos. El documento de (Sánchez, 2016, pág. 13) hace referencia al estudio de los modelos más relevantes e iniciativas dentro del sistema de seguridad social. Diferenciando el modelo alemán (programas sociales, con el objetivo de utilizar un poco del mismo para la eliminación del mismo dentro de la Alemania Democrática), junto al inglés (a cargo de Sir William Beveridge a cargo de la comisión interdepartamental para la seguridad social y servicios afines), separando en diversos programas de protección social al individuo:

Modelo alemán:

- Ley sobre el seguro de enfermedad del 15 de junio de 1883, ha sido fundamental, ya que por primera vez los principios básicos del seguro de enfermedades se codificaron en una sola ley.

- La ley de 1884 sobre accidentes de trabajo, estableció que los patronos debían cotizar obligatoriamente a las cajas para cubrir la invalidez permanente provocada por los accidentes de trabajos.

- La ley de 1889, instituyó un primer sistema obligatorio de jubilación.

Modelo inglés:

- El modelo diseñado por Beveridge en el Reino Unido no fue un nuevo modelo revolucionario. Su idea innovadora consistió en coordinar la aplicación de métodos ya conocidos, pero que habían sido utilizados de manera separada. Beveridge propuso un modelo integrado en un tríptico: Un servicio nacional de salud para el conjunto de la población, la garantía de un ingreso para determinados sectores de la sociedad en función de ciertas eventualidades y un servicio de empleo en caso de desempleo.

La seguridad social laboral surge entonces, inicialmente, a finales del siglo XIX, centrándose en Alemania, bajo la creación del estadista y canciller Otto von Bismarck. El programa se basaba en el bienestar laboral y defensa en los derechos de los trabajadores, combinando así diversos programas dentro de la seguridad social. La historia establece diversos conflictos de corrientes del pensamiento que se propagaban en aquel entonces (conservadoras, liberales, entre otras); en ese entonces, esta lucha de ideas era fundamental, ya que las misma posicionaban a la sociedad ante cual grupo el ser humano perteneciese (inclinación socio-política). Posteriormente a esto nacen los movimientos nacional socialista y nacional comunista, los más relevantes de su época. Los investigadores buscan centrarse en dos definiciones, desde un origen histórico y moderno. Según (DCOMM, 2009) el surgimiento de la seguridad social:

Hace 120 años, Alemania se convirtió en el primer país del mundo en adoptar un programa de seguro social para la vejez, diseñado por Otto von Bismarck. Las motivaciones del canciller alemán para introducir el seguro social en Alemania fueron promover el bienestar de los trabajadores a fin de que la economía alemana siguiera funcionando con la máxima eficiencia y eludir la demanda de opciones socialistas más radicales.

El desarrollo evolutivo sobre la definición moderna “seguridad social”, posee la misma definición histórica, sin embargo incluye el funcionamiento, dirección y objetivo de los programas (socio-económicos) dentro del “seguro social”. La misma organización (DCONN, 2003), establece:

La seguridad social es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad.

Propiedades y objetivos de la seguridad social

Cada individuo en el campo laboral busca la obtención de un nivel de ingreso representativo (renta), el cual pueda otorgarle un nivel de calidad digno, en equilibrio con el nivel de gastos dentro del núcleo familiar (economías domésticas). Debe existir un nivel de vida significativo adecuado, así se cumple la seguridad social ante algún tipo de impedimento laboral o inactividad. Entre estos mecanismos de resguardo encontramos, el proteccionismo laboral, pensión sobre la vejez, nivel de salud adecuado, entre otros medios los cuales avalen el nivel significativo de vida de cualquier individuo. El autor (Jiménez, 2020) describe la seguridad social con un solo objetivo, “asegurar a la población una serie de prestaciones mínimas que la proteja en caso de necesidad, como puede ser una enfermedad, ante la situación de desempleo o ante la jubilación.”

Beneficios del sistema de seguridad social

Este busca alcanzar un nivel de calidad de vida digno (óptimo) para cada individuo, tomando en cuenta los roles participativos dentro de sistema mencionado. El sistema de seguridad social, emana principalmente de la dirección del Estado. Recordemos que el Estado es un ente participativo para el equilibrio de la fuerza laboral, un mayor énfasis es el encargado de hacer prevalecer este derecho beneficiario social. El artículo (Saavy, 2020), hace mención de los beneficios más relevantes hasta el año 2020, los cuales son enmarcados de la siguiente manera:

- Seguro de enfermedades y maternidad: Cubriendo enfermedades no profesionales, y maternidad para mujeres trabajadoras.
- Seguro de riesgos profesionales: Cubre accidentes y enfermedades a las que las personas estén expuestas en su trabajo.
- Seguro de Invalidez y Vida: Cubre los riesgos por muerte del asegurado o del pensionado.
- Seguro obligatorio de accidentes de tránsito: Cubre eventos de origen en accidentes de tránsito.

Sin embargo, una empresa de capacitación empresarial Mexicana (Cofide, 2020), establece diversos beneficios dividiéndolos desde puntos de vista empleado–empleador en el instituto de seguridad y servicios sociales de los trabajadores del estado en México (ISSSTE), de manera se garantice una utilidad para ambas áreas, bajo la regulación del Estado:

Para la empresa:

- Mejoramiento en la estructura de las empresas, al reconocer su esfuerzo en cuanto a prevención de accidentes y enfermedades de trabajo.
- Contar con trabajadores comprometidos y con excelente desempeño de sus actividades, lo cual favorece la productividad de las empresas.
- Empleados con el mejor ambiente laboral, lo que se traduce, en un buen empleado y feliz.
- Las empresas pueden crear una buena imagen, a partir de observar una política eficiente en materia de seguridad social.

Para los trabajadores:

- Obtienen un seguro de enfermedades y maternidad: cubriendo enfermedades no profesionales, y maternidad para mujeres trabajadoras.
- Seguro de riesgos profesionales: Cubre accidentes y enfermedades a las que las personas estén expuestas en su trabajo.
- Seguro de Invalidez y Vida: Cubre los riesgos por muerte del asegurado o del pensionado.
- Atención médica, hospitalaria, farmacéutica y rehabilitación para el trabajador y su familia.
- Ahorro para el retiro.
- Prestaciones sociales
- Pensiones en caso de invalidez o fallecimiento

En el contexto Venezolano, la definición surge a la mitad del siglo XX, a nivel institucional de manera formal a partir del año 1940, posterior a EEUU (establecida en el año 1935). Nació como herramienta utilizada en pro de los trabajadores (derechos significativos) a nivel laboral en las diversas clases. Según (Méndez, 2008) se sostiene un establecimiento sobre el sistema de seguro social y el inicio del mismo:

En Venezuela surge en 1940 con la promulgación de la ley y en 1944 con la creación y puesta en marcha del instituto central de los seguros sociales, hoy, Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS). Antecedentes los tenemos en la ley del trabajo de 1936 y, mucho antes, en sugerencia que hiciera el embajador César Zumeta, en el año 1925, al presidente J.V. Gómez, para crear el “Seguro Obrero Obligatorio”.

Los seguros sociales marcan un hito histórico en la evolución de las formas de protección social en Venezuela y el mundo. Determinan un modelo securista (Modelo bismarckiano) en el que la carga social o responsabilidad protectora está focalizada, sectorizada y limitada a los actores principales que intervienen en la relación laboral típica: empleadores, trabajadores y Estado. Opuesto a este modelo asegurativo, tenemos el universalista (modelo beverliano) en el que la socialización del riesgo es plena y la responsabilidad financiera es colectiva o de origen fiscal.

Situación de la seguridad social en Venezuela antes de la creación los seguros sociales

Históricamente, los países se fueron preparando en materia de seguridad social imitando de alguna manera la experiencia establecida por el modelo alemán. Razón por la cual, previo a la creación del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, ya en Venezuela se habían organizado pequeñas organizaciones que en esencia, establecían los fundamentos del sistema. El autor (Méndez, 2008) establece una descripción sobre el funcionamiento de la seguridad social en Venezuela antes de la creación del IVSS:

El origen de las formas de protección social en Venezuela tiene similitud con el de los otros países en los diferentes continentes. Modalidades y formas protectivas ante determinadas contingencias y estados de necesidad de las personas las encontramos en todos los momentos históricos de la vida social Venezolana. En el mundo aborígen, en la colonia, período independentista y en la naciente república tropezamos con incipientes y rudimentarias instituciones orientadas a brindar protección y asistencia a personas necesitadas, animadas por vínculos familiares y motivos caritativos, beneficios asistenciales y provisionales. En Venezuela al igual que en otros países, adquirió importancia la creación de montepíos, cofradías, sociedades de auxilio mutuo, mutuales y asociaciones de diversa naturaleza cuyo objeto fundamental era la protección social, básicamente, en casos de muertes del afiliado o socio, enfermedad o accidente de éste y su grupo familiar.

Administración del IVSS y su relación con el mercado laboral

El IVSS en Venezuela desde su creación, a mediados del siglo XX, ha estado bajo la administración del Estado. El Estado Venezolano se ha caracterizado por ser intervencionista dentro del funcionamiento del mercado laboral, sumado a esto un conjunto de cualidades reductoras sobre el desarrollo del pleno empleo, llevando a una decadencia comparativa a nivel internacional. Las reformas y modificaciones sobre la administración y dirección del IVSS han permanecido estancadas debido a la poca operatividad del Estado.

El pleno funcionamiento acerca del IVSS forma parte del sistema laboral venezolano, ya que de alguna forma un 80% se involucra en las diferentes posiciones laborales. El otorgamiento de estas atribuciones influye comúnmente dentro del Estado, ya que es el órgano máximo en cuanto a garantía de derechos y cumplimiento bajo lo establecido en la Constitución. El artículo establecido por (IVSS, 2015) señala un conjunto de atribuciones principales sobre el funcionamiento del mismo:

Art.12. Al instituto corresponde la administración y el control de todos los ramos del Seguro Social, conforme a las atribuciones que le acuerdan la Ley y el presente Reglamento.

Art.13. De conformidad con lo dispuesto en el artículo anterior, el organismo tendrá a su cargo:

- Preparar las estadísticas, inclusive vitales y de salud, y realizar los estudios en relación con la población asegurada y beneficiaria, y, en general, todas las investigaciones que sean necesarias para la aplicación progresiva de la Ley del Seguro Social a nuevas regiones del país, categorías de empresas o grupos de patronos y trabajadores.

- Recomendar al Ejecutivo Nacional las reformas que crea convenientes en los ramos del Seguro Social.

- Realizar los estudios que se refieran para establecer, de conformidad con la Ley, los sistemas de percepción de cotizaciones y de otorgamiento de prestaciones.

Fracaso sobre el implemento de los seguros sociales

En Venezuela, en diversas oportunidades, se ha buscado implantar una reforma sobre la incorporación de un pilar privado dentro del sistema, pero siempre manteniendo la estructura del IVSS. De esta manera, se buscaba que el gasto público junto al nivel de transferencia, minimizara la carga del Estado. Dentro de los casos históricos en Latinoamérica sobre el sistema de reformas hacia el sistema de seguridad social, se tiene principalmente el caso de Chile, garantizando un nivel de calidad, cumplimiento y seguridad del mismo. Sin embargo, no todos optaron por el intervencionismo directo, sino por hacerlo parcialmente. La autora (Fernández, 2002), establece una descripción histórica sobre el implemento de una reforma privada en Venezuela sobre la seguridad social, demostrando el trabajo constante para llevarlo a cabo en contra la discontinuidad y negación de la misma a comienzos del siglo XXI:

En Venezuela, a finales de los ochenta, específicamente en 1989, se intentó cambiar de orientación e implementar medidas de corte neoliberal, enmarcadas en un plan de ajuste estructural que contemplaba la eliminación de los subsidios indirectos a gran cantidad de bienes y servicios, el aumento gradual en el costo de los combustibles, la liberación de precios y, por supuesto, la reducción o casi eliminación de la intervención del Estado en la economía, de manera que fuera el mercado que con su mano invisible lo regulara todo.

Subsistemas pertenecientes al sistema de seguridad social en Venezuela

Dentro de la seguridad social tiene un peso importante lo relacionado al ahorro previsional futuro, que culmina en el sistema de pensiones. En Venezuela, el modelo que rige es el de repartos, basado en la intervención Estatal y la solidaridad intergeneracional, modelo cuyos resultados han sido negativos y afirman la necesidad de desligar al Estado de la dinámica. Según (Tarantino & Yegres, 2020, pág. 81):

La seguridad social en Venezuela no es capaz de ofrecer una jubilación a sus beneficiarios que garantice un mínimo de suficiencia en la adquisición de bienes o servicios básicos. Es decir, no cumplen su finalidad de garantizar una calidad de vida determinada a quienes salen del mercado laboral. El monto de las pensiones en el país es arbitrariamente equivalente al salario mínimo mensual, esto sin importar el número de cotizaciones o el monto de las mismas de los beneficiarios a la hora de realizar sus pagos al sistema, se carece totalmente de la dinámica que debe seguir un sistema de pensiones eficiente.

Las jubilaciones deben ser vistas como la culminación de la dinámica activa de un trabajador, por esta razón debe existir un sistema que garantice un nivel adecuado de suficiencia para los pensionados. Esta es quizás la relación más relevante entre la seguridad social y el mercado laboral, es necesario entender a la economía como el resultado final de las interacciones conjuntas entre todos los mercados que la conforman y no como una dinámica aislada. De esta manera, para poseer un mercado laboral eficiente, se requiere más que solo regulaciones en este mercado propiamente, sino también en los mercados con los cuales interactúa. La eficiencia en el manejo de las políticas de seguridad social y en su sistema previsional de pensiones es fundamental para el buen desarrollo del mercado laboral. Según (Tarantino & Yegres, 2020, pág. 111):

El desempeño económico del país no puede construirse de manera aislada, sino con todos los sectores mejorando en conjunto para que el resultado final sea el deseado. Es por esto que en Venezuela no debe hablarse solo de una reforma en la seguridad social; sino también en el sistema de salud, en los niveles de producción, en el retorno de la inversión extranjera directa, en el desempeño del mercado financiero y en las políticas del mercado laboral. Solo una mejora engranada en todos los sectores va a llevar al país a los niveles deseados de desarrollo y crecimiento.

2.2 Modelos de mercado laboral

2.2.1 Modelo tradicional (keynesiano)

La creación de los modelos de mercado laboral, desde sus inicios, fueron planteados con la finalidad de garantizar una dinámica en la cual no se viesan perjudicados los intereses de los trabajadores. Por esta razón, los modelos han tenido tradicionalmente un componente intervencionista por parte del Estado para proteger al trabajador, lo que ha traído como consecuencia la instauración de políticas que atentan contra la movilidad laboral, aumentan los costos de reemplazo y que afectan la eficiencia propia del mercado.

Estos modelos suelen ser inflexibles porque los gobiernos aplican leyes de inamovilidad laboral que en principio parecen ser favorables, pero que se terminan convirtiendo en un incentivo negativo por la pérdida de la productividad general. También existen diferencias entre el estatus de cada trabajador, que puede poseer un contrato fijo y temporal, con diferencias notables en sus atribuciones y beneficios, lo que se traduce en un aumento en el costo de reemplazo. Por último se debe considerar también el establecimiento de salarios por parte del Estado, cuando los salarios deberían ser establecidos en función de la productividad, grado de educación y cargo ocupado por el empleado.

El intervencionismo keynesiano fue estructurado y ejecutado a finales del siglo XIX y comienzos del siglo XX, pretendiendo establecer una relación directa entre el nivel de ingreso y el factor trabajo (ocupación). Parte en el occidente del mundo y es llevado a cabo a través de la intervención del Estado en la economía sobre la toma de decisiones (economía política) principalmente. Según Keynes, la falta de incentivo (empleo) es considerada una de las principales causas de las grandes crisis económicas y ocurre cuando el consumo no es suficiente, entonces la cantidad de bienes y servicios (circulantes en la economía) necesarios para establecer ocupaciones laborales, no serán requeridos. Por consecuencia, el Estado debe intervenir elevando el gasto público mediante la aplicación de política monetaria y fiscal. El objetivo final es incentivar la demanda (consumo) a través del gasto público, ofreciendo nuevos niveles de ocupación laboral y un pleno empleo en equilibrio.

El autor (Chéliz, 2001, pág. 1), establece la siguiente afirmación acerca del intervencionismo del Estado:

Durante el último cuarto del siglo XIX y las primeras décadas del XX se produce en Europa una gradual transformación de la intervención pública, de manera que se va formando un Estado más volcado hacia la protección y seguridad de los ciudadanos y más involucrados con el desarrollo económico. El creciente protagonismo del Estado se verá reflejado en un incremento del gasto público con relación al producto nacional que, pese a ciertos altibajos, será ininterrumpido hasta su explosión definitiva con el estallido de la gran guerra.

Sin embargo el autor (Domínguez, 1994, pág. 3), establece una comparación sobre las diferentes etapas pre y post instauración del intervencionismo de Estado en la economía y su influencia en el mercado laboral Español:

La etapa autoritaria (1963 – 1975)

El sistema de negociación colectiva de la dictadura tuvo su primer punto de referencia en la ley de convenios colectivos de 1958. En este período la negociación se caracterizó por el fuerte intervencionismo Estatal por su carácter descentralizado.

La intervención Estatal en el proceso de negociación colectiva se manifestaba en multitud de aspectos: limitando el rango de salario negociables mediante leyes de salario mínimo y los decretos de contención salarial; actuando directamente en las negociaciones a través de “la línea de mando” implícita en el sindicato vertical, recurriendo con frecuencia a la prerrogativa legal que concedía al estado la última palabra en los convenios considerados perjudiciales para la economía nacional o, en aquellos otros en los que las partes no llegaron a ningún acuerdo.

La etapa de transición (1976 – 1979)

Las características de este nuevo entorno institucional son, las siguientes: aparición y asentamientos de los sindicatos libres, negociación colectiva con mayor autonomía de los negociadores y con carácter centralizado, pérdida de importancia de los elementos variables de la redistribución y cambios legislativos tendentes a flexibilizar la contratación que, a pesar de todo, no consiguen impedir la pervivencia de la mayoría de las antiguas limitaciones al despido.

Según los postulados de Keynes, la economía necesariamente debe estar dirigida a través del Estado como ente interventor, ya que sin el mismo, no habría control dentro del mercado laboral y no podría ser garante del desempeño de los indicadores que de él dependen. Su participación es positiva y culmina elevando finalmente el consumo e inversión. El autor (Coll, 2007) establece un concepto sobre el mecanismo del desempleo involuntario, acerca del mercado laboral:

Los keynesianos rechazan la capacidad del mercado laboral de ajustarse a la nueva situación modificando los salarios. Y si el equilibrio en el mercado de un factor o un bien no puede alcanzarse por la vía de los precios, se consigue por la vía de las cantidades, apareciendo una disparidad entre las cantidades ofrecidas y demandadas. Es la rigidez a la baja de los salarios la que impide que la disminución de la demanda se traduzca en descensos salariales por lo que se produce una situación de desempleo involuntario.

Características del modelo keynesianismo

El artículo (Keynesianismo, 2019), establece un conjunto de características complementarias a las ya expuestas en puntos anteriores:

- Sostiene que la política económica es la principal herramienta para sacar a un país de una crisis.
- Propone que los gobiernos se encarguen de la estimulación de la demanda: el Estado es el encargado de invertir recursos a las empresas.
- La utilización de la política fiscal como regulador de la economía.
- Considera que el principal peligro para la economía es el desempleo.
- Es opuesta a la economía liberal, tiene su base en la intervención del Estado como agente económico.

Análisis evolutivo mercado español

Finales del siglo XX, el comportamiento del mercado español se basó en establecer un comportamiento paralelo al resto del mercado europeo, implementar un levantamiento a las restricciones sobre los contratos laborales. España se considera uno de los países con mayor implemento de reformas y estructuraciones laborales de progreso y avance futuro, sin embargo el país que hoy conocemos económicamente, anteriormente ha sido modificado a partir de movimientos político–sociales negativos, los cuales terminan ocasionando el deterioro del aparato productivo. Por ejemplo, tal como se estableció en el primer punto la dictadura prolongada del General Francisco Franco (1939–1959), considerada una de las más permanentes y de consecuencias negativas para el país, ahorcando el aparato económico español.

Posteriormente, el nuevo Estado español junto a los representantes empresarios los cuales establecieron y ejecutaron un conjunto de reformas laborales, con el fin de obtención de surgimiento, avance y progreso. Impulsando así diversas áreas productivas. Inicialmente desde la “Reforma de Agosto del año 84”, derivando así desde primer punto “la creación del mayor número de puestos de trabajo posibles”, entre la

composición de la reforma está: la contratación temporal, contratos de trabajo en prácticas y en formación, contrato a tiempo parcial. Esto disminuyó así una tasa de desempleo mínima en comparación según los censos laborales anteriores. Sin embargo, esta reforma tuvo su punto de retroceso (quiebre), ya que al dividir en tipos de categorías los contratos de empleo, se aumenta de forma automática los costos laborales.

La intervención del Estado dentro del mercado laboral ha demostrado no ser muy efectiva, ya que no solventa completamente el problema, ya que utilizar este incentivo para solventar ciertos problemas trae como consecuencia otra brecha. En estos años, la tasa de paro se elevó, por ende la tasa desempleo no sufrió una variación positiva a pesar de las nuevas regulaciones que buscaban justamente solventar este problema.

Tabla 1: Relación empleo indefinido / temporal (España)

Contrato	1985	1989	1993
Indefinido	244472 (8,76%)	256805 (4,79%)	219037 (4,71%)
Temporal	2547611 (91,24%)	5099927 (95,21%)	4432547 (95,29%)
Total	2792003	5356732	4651584

Fuente: (Portillo, 2015), elaboración propia

Los datos demuestran que los empresarios vieron en esta decisión del gobierno una oportunidad de conseguir mano de obra a bajo costo y la aprovecharon. El empleado temporal supone menos problemas que el indefinido al empresario (costes de despido, salarios entre otras). Cabe destacar, por otro lado, cómo a partir de 1990, incluso los contratos temporales disminuyen en número, razón por la cual se considera que en el corto plazo la medida de intervención tuvo efecto, pero no fue sostenible y se revirtieron sus efectos en el largo plazo.

El efecto en el empleo total tampoco fue positiva en el largo plazo, ya que se observa como entre 1989 y 1993 la cantidad de empleados formales de la economía disminuyó, a diferencia del período comprendido entre 1985 y 1989. Por lo tanto, se puede decir que fomentando la contratación temporal, el gobierno empeoró la situación. Las reformas decididas por el Estado español para atacar el problema del desempleo, no fueron eficientes para solucionar el problema estructural.

Posteriormente, en los años 90, la intervención procede a disminuir (un ente menos regulador) en el mercado laboral. La flexibilidad para el año 2000 suele ser parte de la política económica y social del país y se ve materializada en el año 2001, cuando surge la reforma laboral (Reforma de 2001). El implemento de esta reforma era fundamental, ya que para ese entonces España atravesaba una ola de desempleo y tasa de paro superior a las cifras de años anteriores. Adicionalmente, la suspensión de contratos a tiempo parcial, colaboró con un mejor desempeño de la tasa de paro, esto gracias a un aumento en la movilidad laboral, fue considerada una época migratoria (rotativa entre los puestos de trabajo). Se consideraba el tiempo de una nueva era, en donde la flexibilidad laboral era predominante ante el intervencionismo.

Lamentablemente, esta reforma no fue adoptada de forma permanente y en los años posteriores se promulgaron decretos que volvían a aumentar la participación del Estado y los controles dentro del mercado. Según (Portillo, 2015, pág. 59):

Este hecho prueba que con esta decisión, el Gobierno no buscó solucionar el problema estructural del mercado español, sino que se ciñó únicamente a lo que Europa pedía: más empleo y de mejor calidad. Las medidas propuestas tuvieron únicamente un efecto temporal, por lo que con la reforma de 2006 se pierde el acierto de los últimos años.

Las condiciones laborales en España son desencadenadoras de altos costos de reemplazo al trabajador, lo que termina siendo una traba que genera rigideces en el mercado. Un ejemplo de esto, es la necesidad de aplicar métodos como el “LIFO” (last in, first out), lo cual condena a los nuevos trabajadores que se adhieren al mercado laboral. Cuando existen altos costos laborales, se motiva a que sea más difícil despedir a los empleados con mayor recorrido en la empresa, por lo cual se tenderá a despedir a los de corta trayectoria sin importar la productividad actual entre ambos individuos.

Cronología de reformas laborales en España:

A continuación, se procede a recopilar las reformas más significativas que ha sufrido el mercado laboral español.

27 de octubre de 1977: El período de reformas laborales se inició en España tras el agotamiento de la política de rentas.

20 de diciembre 1979: Se aprobó el Acuerdo Básico Interconfederal que sentó las bases del Estatuto de los Trabajadores e introdujo la negociación salarial con la base del IPC previsto por el gobierno.

5 de enero de 1980: Se firmó el Acuerdo Marco Interconfederal con el que se pactó moderación salarial a cambio de reducción de jornada y fue el origen de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

9 de junio de 1981: Se firmó el Acuerdo Nacional de Empleo, por el que el gobierno se comprometía a crear 350.000 empleos a cambio de moderación salarial.

15 de febrero de 1983: Tras la llegada del PSOE al poder, se firmó el Acuerdo Interconfederal que fijó la jornada laboral en 40 horas semanales y 30 días de vacaciones a cambio de moderación salarial. El objetivo del gobierno era contener la inflación, pero esta política de ajuste creó un fuerte malestar social.

9 de octubre de 1984: El gobierno socialista firmó el Acuerdo Económico y Social con el objetivo de incentivar el empleo y se optó por abrir las puertas a la contratación temporal. A la vez se quebró el principio de causalidad, al permitir el uso de temporales en puestos de naturaleza permanente, aunque limitaba su duración a tres años.

3 de abril de 1992: El Consejo de Ministros aprobó un Real Decreto de Medidas Urgentes sobre Fomento de Empleo y Protección del Desempleo.

9 de octubre de 1996: El gobierno y los sindicatos firmaron un acuerdo en la Moncloa por el que el Ejecutivo se comprometía a garantizar el sistema de protección social público y el poder adquisitivo de las pensiones hasta el 2001.

28 de abril de 1997: Las patronales y los sindicatos firmaron el Acuerdo para la Estabilidad del Empleo y la Negociación Colectiva, que tendría una vigencia de cuatro años. El acuerdo estaba dividido en tres partes: medidas para combatir la precariedad en el empleo, reforma de la negociación colectiva y cobertura de vacíos normativos.

2 de marzo de 2001: Aunque sindicatos y patronos apostaban por continuar negociando, el gobierno aprobó en el Consejo de Ministros un paquete normativo para la reforma laboral, como consecuencia del fracaso de las negociaciones. Ante la falta de consenso el gobierno eliminó el límite del contrato indefinido y lo amplió a más colectivos.

24 de mayo de 2002: El Consejo de Ministros aprobó el real-decreto ley de Reforma del Sistema de Protección por Desempleo y Mejora de la Ocupabilidad, conocida como el “decretazo”. Contaba con una serie de medidas para alcanzar el objetivo de "racionalizar el gasto por desempleo", como, por ejemplo, aquellos casos en que el parado rechazara las ofertas de trabajo o de formación que la administración considerara "adecuadas" se le podría retirar la prestación por desempleo.

9 de mayo de 2006: Con la firma de un acuerdo tripartito en La Moncloa, el gobierno, patrones y sindicatos dieron el visto bueno a la primera reforma laboral del mandato de Zapatero. El acuerdo laboral pretendía reducir la temporalidad abusiva en el mercado de trabajo, la principal medida consistía en limitar el encadenamiento abusivo de contratos temporales. Además, se amplió de dos a cuatro años el periodo en el que las empresas recibían incentivos a contratar. La rebaja de cotizaciones y el mayor control de los sindicatos sobre los subcontratos completaban los aspectos más importantes.

6 de marzo de 2009: El Consejo de Ministros aprobó por Decreto-Ley seis medidas extraordinarias para el mantenimiento y fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas.

2 de agosto de 2011: Actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (La Reforma de las Pensiones). Retraso a 67 años de la edad de jubilación ordinaria, aumento del periodo de cómputo de 15 a 25 años, endurecimiento de los requisitos para obtener el 100% de la pensión y jubilación voluntaria a los 63 años.

22 de diciembre de 2013: Mejora de la contratación estable y la empleabilidad de los trabajadores

27 de diciembre de 2013: Regulación del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social.

2 de marzo de 2014: Medidas urgentes para el Fomento del Empleo y la Contratación Indefinida.

Se observa cómo, en general, las reformas sufridas por el sistema español han sido regulaciones que intentan corregir los desequilibrios del mercado laboral a través del intervencionismo, resultando en un desempeño negativo de los indicadores de empleo.

2.2.2 Modelo danés (flexiguridad)

El modelo danés representa uno de los modelos insignes en Europa y ha sido objeto de estudios recientes, ya que muchos países se plantean su adopción. El papel del Estado en este modelo difiere del modelo anterior, ya que en la “flexiguridad” debe mantener políticas laborales flexibles que garanticen una sana movilidad laboral, dejando el papel del Estado en la protección del desempleado mientras consigue trabajo. De esta manera, se sigue protegiendo a los ciudadanos sin influir directamente en la dinámica laboral. Este modelo posee tres pilares fundamentales considerados “triángulo de oro” (López, 2014):

- 1) Mercado laboral flexible: que afecta tanto a empleados y empleadores. Las empresas disponen de facilidades para contratar y despedir y pueden adaptarse rápidamente a las necesidades del mercado. Los trabajadores se encuentran con menos obstáculos para cambiar de trabajo y las transiciones entre empleo y desempleo son más breves, evitando los riesgos del desempleo prolongado y las dificultades de reincorporarse al mercado laboral.
- 2) Estado de bienestar con generosas prestaciones sociales: proporciona seguridad a los trabajadores pues, aunque sea fácil despedir, los daneses asumen que mientras encuentren otro empleo disfrutarán de generosas subvenciones económicas durante el desempleo. La incertidumbre derivada de la flexibilidad es compensada con altos niveles de protección social.
- 3) Activación laboral y formación continua: el Estado no solo protege, sino que invierte en el capital humano y en la lucha contra el desempleo.

La “flexiguridad” nace de la necesidad de garantizar el “Estado de bienestar” sin influir negativamente en la dinámica laboral. De tal manera, es un acrónimo creado a partir de “flexi” referido a la flexibilidad; y “guridad”, referido a las garantías ofrecidas a los trabajadores a través de la seguridad social. Según (CCOO, 2014, pág. 13):

El objetivo de la flexiguridad, es integrar y promover al tiempo, la flexibilidad y la seguridad en el empleo, conciliando las necesidades de flexibilidad en la contratación que requieren los empleadores y las necesidades de seguridad y estabilidad que son prioritarias para los trabajadores.

En esta misma línea el Dictamen del Comité Económico y social Europeo enuncia que la flexiguridad intenta combinar de forma equilibrada diversos tipos de Flexibilidad y Seguridad del mercado laboral, para mejorar la adaptabilidad de las empresas y los trabajadores, pero proporcionando a éstos últimos una amplia estabilidad y seguridad ante los riesgos.

Dicho esto, la flexiguridad podría dividirse en dos fases. La primera está representada por la participación en el mercado laboral en sí, período durante el cual el Estado se mantiene al margen, permitiendo que el liberalismo económico se encargue de conseguir el equilibrio en cuanto a oferta y demanda de empleo, determinación de salarios (tomando en cuenta factores como productividad y meritocracia), reducción de costos de reemplazo al trabajador (permitiendo la libre migración y movilidad); todo esto concluyendo, a nivel macro, en una mejora en la tasa de desempleo de la economía. La segunda fase es en la cual participa activamente el Estado, como se sabe, los países nórdicos poseen de las tasas de impuestos más altas del mundo y es ahí donde se recaudan los fondos para garantizar el excelente nivel de seguridad social ofrecido por Dinamarca. Se tiende a tener la idea errónea de que los países nórdicos son socialistas por el hecho de garantizar el Estado de bienestar vía impuestos, pero por el contrario, los países nórdicos demuestran que se puede perfectamente obtenerlo a través del libre mercado y no a través de la intervención del Estado en la economía. El capitalismo es la mejor vía para lograrlo y el Estado de bienestar es el fin, no el medio.

Según (CCOO, 2014, pág. 18), estos son algunas de las garantías que busca este sistema a nivel de seguridad social:

- Asegurar un nivel digno de ingresos y recursos mínimos para los desempleados.
- Establecimiento de unos servicios de empleo y protección social de buena calidad.
- Implantación de políticas de inclusión activas y mejora de la empleabilidad adaptada a la realidad del mercado laboral y de las necesidades de los trabajadores que se encuentran en él.
- Proteger al trabajador, al empleo y promover la flexibilidad.
- Integrar definitivamente el aprendizaje a lo largo de la trayectoria profesional de los trabajadores.
- Incentivar a los colectivos en exclusión hacia el trabajo a través de la existencia de ingresos dignos a través del salario.
- Hacer que la flexiguridad lo sea también desde el punto de vista de los trabajadores, y no sólo de las empresas.
- Dentro de los modelos de flexiguridad, se hace necesaria una mayor apertura a la participación y opinión de todos los agentes implicados, y también a una

Cuando se cuenta con un mercado laboral segmentado, la flexiguridad favorece al trabajador al momento de buscar mejores oportunidades de empleo o salariales

previas. Adicionalmente, se completa el modelo danés con la prestación de ingresos mínimos ciudadanos, lo cual garantiza que el trabajador que pierde su puesto de trabajo, siga perteneciendo al sistema y acepte ofertas laborales que estén por debajo de su condiciones actuales. De esta manera, el trabajador aún participa del mercado laboral generando ingresos, mientras busca un empleo que al menos iguale o mejore sus condiciones salariales previas. Esta es una de las razones por las cuales Dinamarca posee una de las tasas de desempleo más bajas del mundo y además, la mayor proporción de estos desempleados consiguen trabajo en los primeros meses de inactividad. El modelo danés logra el equilibrio entre eficiencia y justicia social, siendo el más favorable para todos los actores de la sociedad, según (CCOO, 2014, pág. 22):

Otro aspecto que es necesario destacar, es la estrecha relación de los sistemas de flexibilidad con modelos de amplia concertación social. La implicación de todos los interlocutores sociales es un eje fundamental que garantiza que la flexibilidad beneficia a todos, y que es un modelo plenamente equilibrado, lo que ya hemos visto que resulta fundamental para su correcto funcionamiento. (...) De este modelo, por tanto, se benefician en gran medida los empleadores, por cuanto aumenta la facilidad para contratar y despedir trabajadores conforme a sus necesidades, pero también los trabajadores, que gozan de la suficiente seguridad dentro del modelo como para garantizar su regreso al mercado de manera eficiente (a través de políticas activas de empleo y de la formación continua) y evitar su exclusión por medio de prestaciones económicas suficientemente comprensivas. Así, el trabajador danés no tiene que preocuparse de manera prioritaria por un posible despido, puesto que el sistema le garantiza suficiente seguridad económica también en el desempleo.

Entonces, estas políticas activas de empleo crean el concepto de “derecho-obligación”, a través del cual en períodos de desempleo, los individuos que obtienen el derecho de recibir ofertas laborales, están en el deber de aceptarlas. De esta manera se eliminaría la posibilidad de que haya individuos que se aprovechen de las políticas de seguridad social durante el desempleo y voluntariamente decidan no querer trabajar. Es necesario destacar que se considera desempleada a la persona en edad laboral activa que busca trabajo y no lo consigue. Por lo tanto, si habiendo ofertas, existe el paro voluntario, el sistema no considera desempleo. La implantación de un modelo de flexibilidad no elimina la creación de costos laborales, pero si los reduce. Los costos laborales se vuelven relativamente más pequeños en relación a los beneficios de adopción del sistema, razón por la cual los beneficios “tienden a no ser considerados”,

lo cual facilita los mecanismos para que cada vez más países estén considerando a la flexiguridad como alternativa.

La base del modelo se concentra en el pleno empleo, una baja tasa de paro implica que el mercado laboral sacia la demanda, lo que permite que la productividad general del país aumente; pero además, si la mayor proporción de la población tiene acceso a ingresos, el capital recaudado mediante tributación para financiar la seguridad social se puede utilizar de manera más eficiente y equilibrada entre los beneficiarios. Según (CCOO, 2014, pág. 24):

En este caso, el beneficio producido, además es doble, porque se reduce de manera directa la tasa de desempleo, pero también en segundo término puede suponer la reducción muy notable de los problemas sociales y laborales que se asocian a las altas tasas de desempleo. Así, es posible que los recursos destinados a evitar la exclusión social y laboral de los desempleados, o los gastos asociados a los problemas de salud derivados de estas situaciones, puedan verse sustancialmente reducidos.

Las políticas de flexiguridad fueron pensadas considerando su funcionamiento en el largo plazo, entendiendo que las políticas de seguridad social basadas desde el punto de vista “miope” (corto plazo), terminan siendo insostenibles y requieren de la financiación del Estado mediante señoreaje o deuda pública, culminando en inflación y desempleo. Según (CCOO, 2014, pág. 25):

En cuanto al corto plazo, lo que es inevitable es que se producirá la necesidad de asignar una cantidad mucho mayor de recursos a determinadas partidas. Esta situación puede encararse a través de un aumento del gasto público y privado, pero también puede obtenerse financiación adicional a través de una distribución más justa de los costes entre empresas, particulares y presupuestos públicos, o bien mediante la reasignación de parte del gasto público a estas líneas de actuación, priorizándolas frente a otras.

Los principales actores dentro del mercado laboral danés son, sin contar la reducida participación del Estado, la Confederación Danesa de Empresarios y la Confederación Danesa de Sindicatos. Los sindicatos daneses, que gozan de una notable presencia y relevancia, son quienes negocian las políticas laborales con las asociaciones patronales y empresariales.

La Confederación Danesa de Empresarios (DA)

Es una organización sin fines de lucro que agrupa a más de 28.000 empresas privadas de Dinamarca, de las diversas áreas y sectores de la economía. Tiene un papel importante en la coordinación de convenios colectivos, políticas de empleo y también en determinadas materias relacionadas con la salud y seguridad laboral, y en general, la normativa que puede afectar a las relaciones industriales internacionales. Esta confederación agrupa a 14 asociaciones empresariales. A nivel nacional, la DA representa los intereses de sus miembros dentro de las instituciones y sistema político existente, y en lo referente a la regulación del mercado de trabajo, es responsable de asegurar que existe una buena coordinación y conciliación de los distintos intereses implicados en la negociación de los convenios colectivos. La DA no actúa como parte directa implicada en las negociaciones de los convenios y acuerdos colectivos, pero sí como agente coordinador entre las organizaciones que se encuentran adscritas a la DA. Así, cuando éstas han negociado un acuerdo, debe ser también revisado y aprobado por la DA.

La Confederación Danesa de Sindicatos (LO)

Afilia a trabajadores cualificados y no cualificados del sector público y privado y organiza a más de 1,3 millones de trabajadores y trabajadoras distribuidos en 18 sindicatos y colabora estrechamente con las otras dos organizaciones sindicales danesas, la AC (confederación de Asociaciones de Trabajadores Profesionales) y la FTF (Confederación de Profesionales de Dinamarca). Fue creada en 1899 tras una serie de conflictos laborales por los cuales atravesaba el país, en la que las asociaciones patronales lograron imponer la mayor parte de sus reivindicaciones, pero con un descontento sindical marcado. La importancia de estas dos organizaciones radica en que a través de diálogos, lograron sentar las bases de regulaciones que fuesen justas para ambas partes mediante un peculiar equilibrio negociado. Según (CCOO, 2014, pág. 30):

- Así, por un lado, se acogían las principales reivindicaciones patronales y se flexibilizaban tanto las normas de contratación como las de despido.
- Pero por otro, las objeciones sindicales tenían contestación en una ampliación de las prestaciones al desempleo y sociales que así cubrirían las contingencias que de otro modo podrían llevar a parte de los trabajadores en desempleo a verse excluidos del mercado laboral.

El Estado no interviene en estos acuerdos, excepto si no existe posibilidad de convenio entre ambos sujetos. Esta circunstancia es importante a la hora de pactar acuerdos tanto para organizaciones sindicales como patronales. En este sentido, el cambio más importante de los últimos años ha sido el debido a la progresiva descentralización administrativa, que ha contribuido a la descentralización paralela de la negociación, pasando de ser de nivel Estatal, a ser escalonada. Así, el pacto de un salario mínimo a nivel Estatal puede ser mejorado a nivel regional o inferior, haciendo que el establecido a nivel nacional quede sólo a modo referencial. Otro de los factores en el que la no intervención del Estado es beneficiosa, es que como los convenios son estructurados por las dos partes directamente involucradas, existe un “pacto de no agresión” a través del cual cuando existen disyuntivas entre las partes, las huelgas y paros se utilizan como mecanismo de protesta sólo en última instancia. No significa que no sea legal que los sindicatos protesten, sino que la paralización de actividades, lejos de ayudar, traería problemas más graves que el desencadenante de la disputa. La intervención de un mediador como el Estado en los pactos colectivos solo crea fricciones y no permite el entendimiento entre las partes. Según (CCOO, 2014, pág. 44):

Existe un eficaz sistema de evitación de conflictos. Por ejemplo, en aquellos ámbitos en los que negocian la L.O. y la D.A., y que cubre a casi la mitad de los trabajadores del mercado laboral privado, se arreglan más del 85% de cuestiones relacionadas con normativa y actos legales.

Tanto la OCDE como la Unión Europea, han sido conscientes del gran éxito de la flexiguridad en el caso danés. De acuerdo con los datos de la OCDE, para 2011, Dinamarca es el segundo país con menor tasa de pobreza (por debajo del 11,1%). Además sólo un 6% de los ciudadanos daneses en ese mismo año encontraban problemas para vivir de sus ingresos, lo que queda muy lejos de los registros para España de ese mismo año, cuya media se situaba en 24%. En otros aspectos como conciliación laboral, satisfacción personal y la mayoría de indicadores relacionados con la vida profesional, Dinamarca alcanzaba posiciones envidiables, junto con Noruega y Suecia, que también aplican en sus políticas socio-laborales estrategias de flexiguridad y libre mercado. El funcionamiento de los países nórdicos tiene mucho que ver con los modelos adoptados para sus sistemas económicos. Entonces, a pesar de ser el referente del modelo, Dinamarca no es el único Estado europeo en aplicarlo. Suecia,

Noruega, Alemania y Países Bajos son buenos ejemplos de cómo este modelo está siendo adoptado en contextos y situaciones diferentes, y como la implantación de itinerarios hacia la flexiguridad está cambiando otros modelos socio-laborales europeos. El éxito de muchas de estas incorporaciones de flexibilidad, seguridad o políticas activas de empleo, se basan en una consideración y estudio profundo del propio modelo y la posterior agregación de aquellos elementos que pueden completar o dar mayor coherencia al contexto existente en cada país implantado.

Otro factor relevante en el modelo se trata de la considerada “economía del conocimiento”, la cual es junto a la flexibilidad y la seguridad social, un pilar del modelo. Se trata de que la política económica y la política de empleo del país, requieren ambas de la mejor cualificación posible de su mano de obra. Por esta razón, tanto las empresas como los trabajadores tienen incentivos para acceder a mayores niveles de educación, lo cual para la empresa se traduce en mayor productividad y para el trabajador en mejor remuneración. La inversión en capital humano es parte importante del sistema y ha sido clave para que el modelo danés funcione. El nivel educativo es capaz de ofrecerle dinamismo al sistema. Según (CCOO, 2014, pág. 40):

El dinamismo del modelo también es visible en el esquema anterior a través de la comparación de lo que queda dentro del corazón del sistema (la seguridad y la flexibilidad) que definen el empleo existente, con los elementos (políticas activas de empleo y formación continua) que ayudan a que los desempleados no se vean excluidos del sistema y puedan abandonar el desempleo a través del incremento de su motivación y de la cualificación. De esta forma se garantiza la existencia de una amplia movilidad externa e interna.

En materia de negociación colectiva, es importante la descentralización de los procesos de negociación con el objetivo de aumentar la flexibilidad, especialmente en referente al establecimiento de los salarios y el horario de trabajo. Este proceso de descentralización tiene su raíz en un “Acuerdo de Cooperación” firmado hace 50 años, en el que se establecían las condiciones para estudiar todos los temas relevantes entre los gestores y los empleadores en el lugar de trabajo. Estos acuerdos, por otra parte, son un reflejo del alto nivel de confianza depositado en los agentes sociales para encontrar soluciones constructivas, y el respeto y confianza general en la responsabilidad asumida por las partes. Esta descentralización puede verse, por ejemplo, en materia de salario. Esto supone que la mayoría negocia estas retribuciones

mínimas a nivel de empresa, y que de hecho, tan sólo un 15% haya negociado su salario a nivel central (es decir, entre organizaciones sindicales y empresariales de ámbito superior al sector) y que para un 20% de los trabajadores no exista un salario mínimo escrito. Según (CCOO, 2014, pág. 45):

Los agentes sociales, por tanto, dejan que los agentes locales a nivel de compañía, puedan organizar las horas de trabajo y otras materias sin necesidad de intervención directa de las organizaciones principales. Esta flexibilidad en la organización de las horas y los tiempos de trabajo también posibilita que se pacten fluctuaciones en función de la producción para atender las necesidades estacionales propias de una empresa o sector de manera más ágil.

La política y presión fiscal

Como fue mencionado anteriormente, los países nórdicos son conocidos por sus altas tasas impositivas, de donde se financian las políticas de seguridad social que dan paso a garantizar el Estado de bienestar. Dinamarca posee una de las tasas más altas del mundo, se estima que un ciudadano danés destina más del 40% de su salario al pago de impuestos. Esta alta presión impositiva, viene acompañada de una contribución proporcionalmente baja de las empresas a la seguridad social. La existencia de una presión fiscal tan elevada en el país, es posible gracias a la eficaz redistribución de recursos y a las políticas sociales públicas, que han tenido el efecto de fomentar un alto grado de confianza de los daneses tanto en la sociedad y su entorno, como en la propia gestión pública que se realiza de los fondos e ingresos del Estado. La confianza en la gestión de políticos, sindicatos y representantes públicos, es una de las más elevadas del mundo. Estos ingresos por tributación también son destinados a la educación a través de la “economía del conocimiento”, que busca la formación del capital humano, según (CCOO, 2014, pág. 46):

No sólo la formación superior universitaria es ofrecida de forma casi gratuita por el Estado, sino que los estudiantes perciben una retribución durante sus estudios, también los trabajadores durante su vida laboral pueden beneficiarse de la formación gratuita de actualización y mejora profesional que se les ofrece.

Como resultados de la flexiguridad en Dinamarca, según datos oficiales, se estima que alrededor del 30% de la población laboralmente activa cambia de empleo anualmente, esto representa casi un millón de los empleos en términos absolutos. La media de ocupación de un mismo puesto de trabajo es de las más bajas de Europa, lo

que sugiere que la movilidad laboral es tal, que el factor trabajo en la economía danesa puede migrar constantemente y los costos de reemplazo al trabajador son tan bajos que no existen trabas para que esto ocurra. Según (CCOO, 2014, pág. 48):

Esta situación de renovación continua provoca que existan muchos puestos libres, por lo que es fácil que quienes están desempleados o bien desean cambiar de trabajo, lo consigan en un corto periodo de tiempo. Esta alta movilidad, también está propiciada porque los trabajadores independientemente de su antigüedad tienen derechos equiparables, y porque los derechos ligados a antigüedad no se han recogido tradicionalmente en el derecho danés, por lo que no hay pérdida de derechos o pensiones.

Sistema de prestaciones por desempleo y políticas activas de empleo

La colaboración y cotización a las prestaciones es voluntaria, por ello, sólo quienes han hecho las correspondientes aportaciones pueden en principio acceder a ellas. En el caso de haber hecho este tipo de aportaciones, el desempleado, en una gran parte de los casos, percibirá cerca del 90% de sus ingresos anteriores, con un límite superior a los veinte mil Euros al año. La tasa de reemplazo neta (relación entre el monto recibido como pensión y el último salario cotizado por el trabajador) es cercana al 90% en promedio. Esta es la tasa de reemplazo neta más alta de la Unión Europea. Ante ingresos tan significativos durante el desempleo, el modelo danés aplica un condicionamiento para su recepción, es una política activa de empleo que aplica límites máximos de meses para volver a incorporarse al mercado laboral (máximo seis meses para los menores de treinta años y máximo nueve meses para el resto). Este incentivo ha resultado eficazmente para que la población se mantenga en la dinámica laboral.

En conclusión, el modelo de mercado laboral aplicado en Dinamarca, denominado flexiguridad, logra un equilibrio perfecto que garantiza movilidad laboral, seguridad ante el desempleo, bajos costos de reemplazo al trabajador, alta cualificación del capital humano y alta tasa de reemplazo neto. Todo esto, logrando motivar a los individuos a la reinserción en el mercado cuando pasan por períodos de desempleo. En eso se resume parte de la eficacia de los países nórdicos en lograr garantizar un adecuado nivel de Estado de bienestar. Los datos relevantes al mercado laboral danés serán considerados durante el desarrollo de los KILM.

2.2.3 Modelo austríaco (mochila austríaca)

El modelo austríaco es el tercer modelo, en éste el papel del Estado se reduce casi en su totalidad, garantizando un libre mercado. La característica principal del modelo es la libre movilidad laboral, la cual es posible por la flexibilidad del sistema. Además, no existen diferencias entre las contrataciones, lo cual elimina la figura de empleados fijos o temporales y disminuye así los costos de reemplazo. La pregunta es cuales son las garantías para los empleados en un esquema como este, pues ahí es donde entra en juego la analogía de “mochila austríaca”, ya que los trabajadores van cotizando el dinero correspondiente a sus prestaciones a un fondo de capitalización, el cual genera rendimientos, de esta manera los trabajadores cuentan con un fondo perfectamente útil para afrontar períodos de desempleo.

Los objetivos del modelo austríaco son los siguientes (UTG, 2019, pág. 8):

- 1) Facilitar la movilidad de los trabajadores entre diferentes empleos.
- 2) Eliminar los problemas de liquidez de las empresas cuando tenían que despedir.
- 3) Fortalecer el sistema de pensiones apoyando un nuevo pilar de capitalización.

En este modelo entra en consideración la postura del individuo en la selección entre consumo actual y ahorro futuro, ya que el trabajador va a ser responsable de su fondo de capitalización dependiendo de su aversión intertemporal al riesgo de afrontar períodos de desempleo, según (Marimon, Saavebra, & Brogueira, 2019, pág. 8):

The households' problem is described recursively. To simplify the exposition, we describe first the consumption and savings decision facing each household after his labor market decision has been taken. Given the value of having a job opportunity or being jobless, the optimal consumption and savings decisions determine the value of working, searching, inactivity, and retirement. With those values, we in turn describe the optimal labor market decisions.

En un principio, las bases de este modelo son las mismas que las del modelo danés en cuanto a regulaciones en el mercado laboral propiamente dicho. La diferencia radica, entonces, en la forma de afrontar los períodos de desempleo y en general, cuando el trabajador se aparta de la dinámica laboral activa. Como se observó en el modelo de flexiguridad, el Estado cumple su rol y entra en escena para asegurar la seguridad social cuando esta es requerida; en el modelo austríaco, este rol es cubierto por el

empleado mismo, mediante el fondo de capitalización en el cual cotizó durante su etapa activa. El empleado cotiza a razón de prestaciones sociales, siendo este el capital que va mensualmente a su fondo personal y que de no ser necesario su uso hasta su jubilación, sirve de complemento al sistema de capitalización individual de pensión por vejez.

Este es un sistema de indemnización por despido implantado por primera vez en Austria en 2003, y que se viene proponiendo de manera recurrente en otros países de Europa y su implantación ha tenido importantes consecuencias sobre el comportamiento de empresas y trabajadores, siendo la más clara el abaratamiento del despido de los trabajadores con contrato indefinido, puesto que el mantenimiento del sistema indemnizatorio actual en un nuevo modelo como el propuesto encarecería los costes globales de las empresas sin aportar resultados positivos. Según (UGT, 2019, pág. 3) el modelo funciona de la siguiente manera:

- Las empresas aportan obligatoriamente cada mes una cierta cantidad a cuentas de ahorro individuales a nombre de todas las personas que trabajan en su plantilla.
- Los trabajadores perciben su indemnización de estas cuentas a su nombre cuando se produce su despido.
- El importe de cada cuenta no se pierde si el trabajador se cambia de empresa de manera voluntaria, sino que le acompaña durante toda su vida laboral (por eso se la denomina “mochila”). Cada empresa nueva realiza nuevas aportaciones a esa cuenta.
- Normalmente, la persona titular de la cuenta puede utilizar sus fondos voluntariamente cuando es despedida (parcialmente), pero también para formación. Cuando se jubila, si quedan fondos en la misma, se usan para complementar su pensión.

Se suele confundir la forma de recaudar estas prestaciones con la del modelo tradicional. En el modelo keynesiano, los fondos son acumulados mensualmente por la empresa en un fondo único (en teoría, ya que en realidad estos fondos no existen y la empresa al momento de un despido genera un egreso equivalente a lo acumulado en el fondo, generando un problema de liquidez), en donde el capital permanece en la mayoría de los casos estático y en economías inflacionarias, perdiendo constantemente su valor en términos reales. Cuando el trabajador culmina su etapa laboral en la empresa, se le otorga la totalidad de su capital acumulado y este debe administrarlo

hasta conseguir otro empleo. El problema es que en estos sistemas, la intervención del Estado es causante de desequilibrios que culminan en salarios bajos; por lo tanto, los fondos no acumulan capital suficiente (que además pierde poder de compra real en el tiempo) y cuando se encuentra desempleado, este capital no es suficiente para subsistir e igual se requiere de asistencia social.

El modelo austríaco de mercado laboral, por su parte, resulta mucho más eficiente en ese sentido. El hecho de que los fondos sean depositados en fondos de capitalización individual hace que el capital no sea estático, sino que sea constantemente reinvertido en el mercado financiero. De esta manera, cuando el trabajador pasa por un período de desempleo, tiene acceso a su fondo personal (parcialmente) y este puede seguir acumulando en él cuando se reincorpore al empleo formal; el modelo austríaco incentiva de esta manera el ahorro y la inversión. Según (CCOO, 2014, pág. 35):

Una de las principales peculiaridades del sistema austriaco es la innovación que se introdujo en 2003 en el sistema de indemnizaciones. Así, frente al sistema tradicional en el que el trabajador que perdía su trabajo era indemnizado conforme a la antigüedad en su empresa, se evolucionó a otro, en el que cada trabajador genera un fondo personalizado, que se forma a partir de las aportaciones del empleador, y que va incrementándose con el tiempo pero que percibe sólo en el caso de que el trabajador así lo decida si es despedido. De otro modo, el fondo acumulado no disminuye ni se pierde.

Detalles del sistema

En este sistema no hay una única regulación que determine la dinámica del mercado, ya que hay cuestiones que dependen de los convenios entre empresas y los trabajadores para los distintos sectores de la economía. Entre estas se encuentran:

- La cuantía de la aportación de las empresas al fondo, de la que dependerá el importe de la indemnización percibida por la persona trabajadora.
- Si las aportaciones al fondo constituyen la totalidad de la indemnización a disposición de su titular (sistema puro, como sucede en Austria) o si supone tan solo una parte de la indemnización, y la otra sigue establecida por unos parámetros legales y debe ser afrontada por la empresa cuando se produce el despido (sistema mixto o parcial).

- Quién gestiona las cuentas a nombre de los trabajadores y las trabajadoras, si tienen rentabilidad y cuál es la misma.
- Los usos que habilitan el rescate de los fondos de la cuenta (despido, formación, jubilación, otras causas sobrevenidas).

Efectos y valoraciones

- Puesto que todas las empresas, despidan o no, tienen que hacer frente a los pagos mensuales en las cuentas, la mochila supone un aumento inmediato de los costes laborales de todas las empresas, en la cuantía de la aportación a las cuentas de cada trabajador.
- Su funcionamiento disminuye los gastos de despido, ya que la creación de las nuevas cuentas afecta a todas las empresas, despidan o no.
- Facilita financieramente los despidos, puesto que, al realizarse las aportaciones al fondo gradualmente, no existen cuantiosos desembolsos en el momento efectivo del despido.

Entonces, el fondo austriaco, sí facilita la movilidad laboral voluntaria de los trabajadores, puesto que estos no pierden los derechos indemnizatorios acumulados durante una relación laboral al cambiarse de empleo. Según (UGT, 2019, pág. 5):

Ambas circunstancias hacen que el despido sea más fácil y barato para las empresas. Si el gasto de despedir ya ha sido afrontado por las empresas mes a mes, ¿por qué no amortizarlo en un momento de dificultades, por pequeñas que sean? El coste del despido perdería absolutamente su carácter disuasorio, lo que provocaría un aumento del recurso al despido y de la rotación laboral.

También es importante considerar las contrataciones. Si bien el modelo austriaco no propone per sé la eliminación de la contratación temporal, es sugerida para el mejor funcionamiento del mercado laboral. El sistema propone dar paso a un sistema de contratos únicos indefinidos de tal manera que se fomente la movilidad laboral vía reducción de costos de reemplazo. Esto se recomienda ya que la mochila fue pensada justamente para fomentar la movilidad ya que el fondo está ligado al empleado y no a la empresa.

Detalles del modelo en Austria

En Austria el sistema sustituyó totalmente en 2003 al sistema anterior. El gobierno encargó su diseño a los interlocutores sociales, que lo negociaron y pactaron en 2001. El parlamento aprobó la nueva ley en junio de 2002, y entró en vigor plenamente en enero de 2003.

Con el sistema anterior:

- No tenían derecho a indemnización quienes tenían contrato temporal o una antigüedad inferior a 3 años.
- La indemnización era creciente con la antigüedad, desde 2 meses de salario a los 3 años de antigüedad, hasta un máximo de 12 meses a los 25 años.

El actual sistema se aplica a todas las personas asalariadas contratadas a partir de enero de 2003 (o después, si hay acuerdo con la empresa):

- El importe de indemnización es la cuantía existente en el fondo en cada momento. La contribución de cada empresa es del 1,53% del salario bruto mensual del trabajador.
- Los fondos acumulados en cada cuenta están exentos de impuestos mientras se mantienen en la misma.
- Pueden ser utilizados por el trabajador (voluntariamente) en caso de despido, siempre que haya aportado fondos durante tres años consecutivos. O percibirlos al final de su vida laboral en un único pago (pagando un impuesto del 6%) o como complemento periódico de su pensión (exenta de impuestos).
- Las cuentas son gestionadas por entidades privadas autorizadas por la administración para esta función.
- En el Consejo de Vigilancia de las entidades gestoras de los fondos hay representantes de los sindicatos.
- Las cuantías acumuladas en las cuentas se invierten en el mercado de capitales para obtener una rentabilidad, que se suma al saldo de la propia cuenta.
- Las entidades cobran comisiones de administración y gestión de los fondos, de donde proviene su lucro. A los trabajadores se les garantiza, en el peor de los casos, el cobro íntegro del capital aportado por las empresas a su nombre.

Resultados

Según (UGT, 2019, pág. 8):

- El sistema parece estar funcionando sin problemas de funcionamiento o gestión.
- Se ha producido una rebaja de los costes del despido para los trabajadores con contrato indefinido y con mayor antigüedad. Por el contrario, mejoró las indemnizaciones de quienes tenían contrato temporal, que no tenían.
- Ha incentivado de manera destacable la movilidad de los trabajadores.
- Ha servido para fortalecer el sistema de pensiones, aunque en poca proporción porque (como era previsible), las personas disponen mayoritariamente de los fondos de las cuentas cuando pierden el empleo, y las cantidades que les quedan cuando llega el momento de su jubilación son reducidas. Sería necesario que las contribuciones aumentaran mucho para que pudiera tener capacidad de potenciar complementariamente el sistema de pensiones.
- La tasa de paro en Austria es tradicionalmente muy baja y fluctúa muy poco. En los últimos 25 años se ha movido entre el mínimo del 4% (2001) y el máximo del 6,1% (2016). La tasa de temporalidad también es moderada: se mueve en el entorno del 9% desde 2004, en que la serie de datos es homogénea (en 2018 fue del 9,1%, 5,5 puntos por debajo de la media de la UE).

En el modelo tal como se lleva aplicando en Austria desde 2003, se renuncia a las indemnizaciones por despido como un pago único en el momento en el que se produce éste, a cambio de una cuenta individual de ahorro. Es decir, se trata básicamente de sustituir las indemnizaciones por despido por un sistema de pensiones de capitalización. Este es un fondo de pensiones con cierta flexibilidad, pues en algunos casos permite acceder a estos fondos para la formación o incluso en situaciones de empleo.

Ventajas teóricas del modelo austriaco

Como fue mencionado, se trata de un contrato único en la práctica y por lo tanto desaparece la dualidad legal entre trabajador fijo y temporal. De igual manera, la compensación por el despido se ha ido pagando a lo largo de la relación laboral con la empresa, por lo que el coste marginal de despedir a uno u otro trabajador es el mismo, es decir, cero. El sistema no incentiva pues la regla de despido tipo “LIFO” (último en llegar, primero en salir) que impone el sistema tradicional de pago de indemnizaciones

ex-post, regla que se ve magnificada cuando, además, se distingue entre trabajadores fijos y temporales. Según (Conde, Felgueroso, & García, 2011, pág. 9):

Dejar de incentivar la regla LIFO debería tener varios efectos, en especial, de cara a cambiar la relación insider-outsider de nuestro mercado de trabajo. En particular, los actuales insiders deberían ser más precavidos en la negociación colectiva con sus demandas de subidas salariales, y surgiría además un nuevo tipo de insider más joven, cuyas demandas, no estarían seguramente tan centradas en temas salariales, lo que sin duda enriquecería el contenido de los convenios colectivos.

Además, las compensaciones acumuladas por los trabajadores ya incorporarían su capital humano específico, al aumentar el salario con la antigüedad en la empresa. En cualquier caso, este capital humano sería el elemento fundamental en los despidos a los que han de hacer frente las empresas ante caídas de la demanda. Si a pesar de cambiar de sistema, se mantuviera la regla LIFO, esta no vendría forzada por la legislación de la protección del empleo sino por las propias características y la productividad de cada trabajador.

Por otra parte, la adaptación al cambio técnico y la necesidad de reajuste en la gestión de los recursos humanos también se verían facilitadas, al reducirse el coste de sustitución de trabajadores más jóvenes con más capital humano genérico, frente a los de edad laboral más avanzada, con más capital humano específico. En definitiva, estos últimos deberían reaccionar invirtiendo en sí mismos y demandarían una mejor gestión y eficacia de los sistemas de formación.

En tercer lugar, la acumulación de las compensaciones por despido no desincentiva la movilidad voluntaria del trabajador, dado que existe portabilidad de la cuenta de una empresa a otra. De nuevo, los trabajadores con más antigüedad tienen mayores incentivos a invertir en sí mismos en comparación con una regulación de despidos tradicional. Este hecho sería muy útil en momentos en los que es necesario un reajuste sectorial. Según (CCOO, 2014, pág. 35):

La principal ventaja de este sistema es que el trabajador puede cambiar voluntariamente de trabajo sin el temor de perder el fondo indemnizatorio si en un futuro lo necesita, y además de esta forma lo importante es el tiempo total que el trabajador lleva trabajando y cotizando en conjunto y no únicamente en su última empresa, lo que también favorece que los trabajadores puedan cambiar de puesto o de empresa sin miedo a perder estos derechos o la protección económica.

Otra de las claves del modelo austriaco, es el buen funcionamiento de los servicios de empleo público. La administración de empleo austriaca tiene tres niveles territoriales: local, regional y central, que se coordinan perfectamente a través sobre todo de sistemas de información y comunicación basados en las nuevas tecnologías, lo que les ha permitido alcanzar y superar el 90% de recolocación de los desempleados en los primeros seis meses. Otro elemento importante, es la gestión de este sistema a través de sistemas de gestión de calidad (el modelo EFQM, concretamente), auditorías externas y reducción de burocracia.

Por último, este modelo puede ayudar financieramente a las empresas y en general, al desarrollo del sistema financiero. Al realizarse las aportaciones de forma continua y eliminarse la indemnización a desembolsar en el momento del despido, se mejora la situación financiera de las empresas y su capacidad de absorción de perturbaciones. Según (Conde, Felgueroso, & García, 2011, pág. 10):

Esto se debe a que, habitualmente, las recesiones suelen coincidir con condiciones crediticias mucho más estrictas (ya que la percepción del riesgo que tienen las entidades financieras aumenta), con lo que la concentración de indemnizaciones en ese momento puede poner en dificultades a las empresas que tienen más problemas para acceder a la financiación.

Este incentivo financiero tiene a su vez repercusión sobre el mercado de capitales, ya que como pasa con los sistemas de pensiones de capitalización, los fondos privados fomentan la formación de entidades para su administración.

2.2.4 Modelo norteamericano (liberal)

El modelo norteamericano representa antagónicamente lo propuesto por el modelo tradicional keynesiano, entonces el Estado es excluido de intervenir en el mercado laboral con regulaciones que afecten la oferta y la demanda. Este sistema es criticado por diversas corrientes del pensamiento económico porque se considera, desde el punto de vista moral, como “injusto” hacia los trabajadores al no proveer de amplios beneficios ni seguridad social en general que les permita a los ciudadanos contrarrestar los shocks negativos causados por las crisis macroeconómicas.

El modelo liberal, es representado principalmente por burgueses y surge por parte de los pensadores John Locke, Immanuel Kant y John Rawls. Estos coinciden en la misma visión liberal y supresión participativa del Estado en la sociedad humana. La

fuerza de pensamiento liberal es basada en la igualdad de ley, la libertad individual y la más significativa en nuestro siglo “reducción de poder del Estado”. En el modelo de mercado laboral, establece un margen de participación nula, por esto ha sido criticado por fuentes de otros pensamientos, ya que el mismo desfavorece en parte al individuo empleado relativamente. Posteriormente, el autor más influyente del liberalismo económico fue el economista Adam Smith, el cual planteó el funcionamiento de una economía con reducciones de barreras de producción y comercio.

El autor (Boza, 2014, pág. 5), establece un concepto sobre el origen del liberalismo económico asociado al derecho de trabajo:

Para comprender el marco histórico que propició la irrupción del Derecho del Trabajo, debe tenerse en cuenta que la ideología imperante en aquel entonces (el liberalismo de los siglos XVIII y XIX) postulaba que sólo las leyes naturales del mercado debían regular las relaciones entre los individuos, debiendo el Estado abstenerse de regular las relaciones económicas.

Se puede considerar este modelo como de libre intervención, fácilmente deducible como juego libre de oferta y demanda laboral. El liberalismo económico establece un desarrollo económico con crecimiento exponencial, predominante en economías libres de regulaciones de cualquier tipo (impuestos, restricciones, entre otras). El autor (Ugarte, 2016), establece un criterio sobre el liberalismo económico sobre la productividad:

Propugna que los mercados sean los que regulen los marcos de convivencia y transaccionales, por lo que predica una mínima presencia del Estado y que éste no adopte ninguna medida para regular los desequilibrios existentes, como por ejemplo los del empleo, aunque eso suponga dejar al albur de su suerte a muchas personas que carecen de oportunidades de trabajo.

Es necesario destacar que el liberalismo norteamericano no implica que no intervenga, sino que lo hace en reducidos casos. Por otra parte, el artículo redactado por los autores (Roldán, Husillos, & Sevilla, 2020), establecen una definición y función acerca del liberalismo económico:

De acuerdo al liberalismo económico, las fuerzas de oferta y demanda son la que de forma natural, nos llevarán a un equilibrio en donde los precios reflejan la escasez relativa de los bienes y se produce una asignación de recursos eficiente. Al mismo tiempo, la libre iniciativa de personas o empresas y la búsqueda de rentas impulsan el crecimiento económico.

Cabe mencionar que el liberalismo económico es la tendencia de pensamiento económico que promueve el libre comercio como la mejor forma de alcanzar el desarrollo económico. Esto, gracias a que aprovecha las ventajas comparativas de los países para alcanzar mayores economías de escala, promover la destrucción creativa y destruir los privilegios de grupos de interés protegidos por alguna regulación injustificada.

Características del modelo liberal

La cualidad principal sobre el presente modelo es la escasa intervención por parte del Estado. Ya que el correspondiente funcionamiento del mismo, se le atribuye la no regulación, donde el mercado pueda moverse libremente sin ningún tipo de restricción de manera eficiente. Sin embargo, existen otras cualidades las cuales pertenecen a este modelo. Los autores mencionados anteriormente constituyen un conjunto de características sobre el modelo liberal económico. (Roldán, Husillos, & Sevilla, 2020), establecen:

- La libre interacción de la oferta y demanda equilibran la producción y el consumo.
- Las intervenciones del Estado rompen el equilibrio natural de la oferta y demanda generando ineficiencia.
- El rol del Estado debería limitarse a garantizar el cumplimiento de los acuerdos y contratos establecidos libremente por las personas y empresas. Esta idea se asocia al concepto de “Laissez Faire, laissez passer” en donde el Estado debe limitarse a “dejar hacer, dejar pasar”.
- Cada individuo tiene la responsabilidad de ahorrar para educar a sus hijos, pagar su salud y mantenerse durante su vejez.
- El ahorro y la acumulación de capital es el factor que impulsa el desarrollo económico.
- Los individuos deben buscar su beneficio personal, y de esta forma impulsarán el bienestar social.

Variables macroeconómicas utilizadas en el modelo liberal

Se puede diferenciar sobre el modelo intervencionista en el comportamiento y actuación de las variables económicas y la distribución de la misma. Por ejemplo, se sabe que en el modelo intervencionista el gasto público se destina a financiar parte de las obligaciones adquiridas del mercado laboral. Para el mercado de libre comportamiento, en cambio, se establece una participación nula (restricciones) en cuanto a las variables manejadas por el Estado, llevando así un cambio político asociando estas ramas y la relación de cada una en cuanto la toma de decisiones.

Ventajas y desventajas del modelo

Este modelo se considera ventajoso en cuanto a libre movimiento (juego de oferta y demanda), junto al desarrollo y productividad, sin ningún tipo de imposición por parte de algún ente regulador. Sin embargo, teóricamente, se interpreta desventajoso en cuanto al aumento de desigualdad en los individuos (trabajadores) en el mercado laboral. Se busca un punto de equilibrio óptimo, por ende el modelo puede presentarse como uno que da pie a eventos irregulares dentro de la economía. Los autores (Roldán, Husillos, & Sevilla, 2020, pág. 8), establecen un conjunto de ventajas y desventajas por parte del modelo estudiado:

- El liberalismo económico impulsa el desarrollo, la creatividad y la innovación. Las personas y empresas tienen los incentivos para competir y buscar la forma de lograr sus objetivos.
- Los defensores aseguran que gracias al libre comercio los consumidores pueden disfrutar de una mayor variedad de productos y servicios a un precio más accesible debido a la presión de la competencia.
- No obstante, los críticos argumentan que en su estado más extremo el liberalismo económico deja de lado consideraciones sociales. En particular, se desentiende de aquellos que se encuentran en una situación desventajosa y por ende les es muy difícil progresar (niños pobres, enfermos, ancianos sin recursos, etc.).

Sin embargo, sus defensores argumentan que no deja de lado las consideraciones sociales, sino todo lo contrario, mejora la calidad de vida de todos los ciudadanos. Para ello se basan principalmente en que el libre comercio permite la aparición de economías de escala y la especialización creciente de cada agente, lo que incrementa la eficiencia y la productividad, lo que permite precios mucho más bajos y accesibles para todos los públicos.

Análisis evolutivo mercado norteamericano

Se llegó a la conjetura que no era simplemente mantener restringidos o regularizados los mercados, sino virar más hacia el ámbito de la flexibilidad; en donde los países pudiesen vivir con una nueva normalidad, no limitada. Los autores (Ibarra & González, 2008), establecen una descripción sobre las crisis económicas a partir del año 50. Abarcando la UE y EEUU, los cuales fueron los mercados laborales más

golpeados con altas tasas de desempleo, sin embargo estos describen la teoría de la flexibilización y más desregularización para el cumplimiento del equilibrio del mismo:

En consecuencia, para esos enfoques la flexibilidad se relaciona con la necesidad de establecer medidas que logren acabar con tales rigideces que existen en el nivel micro y macroeconómico en las relaciones laborales. La existencia de instituciones (gobierno y sindicatos) son un factor determinante para crear o, bien, desincentivar el empleo en una economía determinada. A mayor cuantía en las prestaciones por desempleo y en los beneficios que perciben los sindicatos existe una mayor duración en la reintegración al mercado laboral por parte de los desempleados debido en parte al elevado poder de los trabajadores insiders (sindicalizados), quienes presionan por mantener sus beneficios; esto da como resultado la creación de empleo por debajo de los niveles esperados, por lo que una economía que desee ser considerada flexible y creadora de una mayor cantidad de empleos debe reducir los beneficios otorgados a los desempleados, sindicalizados y otros colectivos beneficiados.

Adicionalmente, en esa misma época, Estados Unidos contaba con una alta tasa de desempleo, conjuntamente con las cifras de Inglaterra. Hacia mediados de la década de los 80, estudios laborales confirmaron una misma teoría en que los mercados laborales debían ser desregularizados. Sin embargo, un punto en el que EEUU estableció una disminución en cifras porcentuales significativas fue el llamado “declive sindical”. Los sindicatos de ese momento producían a las empresas eran atrasos, mano de obra con crecimiento lento, entre otras cosas. Se debe recordar que los sindicatos hacen valer el derecho de la mano de obra principalmente. Según (Zepeda, 2016, pág. 15), se clasifican los factores más relevantes del declive en estructurales, cíclicos y político-institucionales:

Enfoque estructural:

En el enfoque estructural, se atribuyen como causantes del declive sindical los siguientes factores: el crecimiento del empleo en sectores tradicionalmente no propicios para la sindicalización (servicios), así como el decrecimiento del empleo en sectores tradicionalmente propicios para sindicalizarse (industria), además de la nueva composición de la fuerza laboral (mujeres y jóvenes). Los estudios que utilizaron este enfoque para explicar el declive sindical proliferaron a partir de la década de 1970, cuando los procesos aludidos se intensificaron. Las políticas neoliberales que se han aplicado en ese país, desde la década de 1980, han reducido el número de empleos en el sector público (mayormente sindicalizado) y han aumentado los empleos del sector privado (escasamente sindicalizado). Estos procesos han impedido el fortalecimiento de los sindicatos y han debilitado el movimiento laboral organizado, reduciéndolo a la más mínima expresión de su otrora fuerza y representatividad.

Enfoque cíclico:

En este enfoque se consideran ciertas variables económicas (fluctuaciones del producto interno bruto -PIB- y desempleo) como factores determinantes para explicar el declive o el crecimiento de la tasa de densidad sindical. Se asumía que los sindicatos engrosaban sus filas en tiempos de auge económico y sufrían una disminución en la afiliación en momentos de crisis, ya que disminuía la actividad económica y la generación de empleos. Se puede señalar en torno a la tasa de desempleo que el aumento de este indicador no llevará consigo una reducción de la membresía sindical en términos porcentuales; es decir, una relación causal: a mayor desempleo, menor densidad sindical.

Enfoque político – institucional:

Se puede observar que factores político-institucionales, tales como la legislación laboral y el rol de los sindicatos, en el sistema de relaciones laborales, explican los altos y bajos niveles de sindicalización. Dentro del enfoque político-institucional, la legislación laboral es considerada como un factor determinante de la densidad sindical. Este factor ha obstruido el crecimiento de la membresía sindical, debido a que se prohíbe a los sindicatos afiliarse a todos los trabajadores de una empresa automáticamente por el simple hecho de tener ésta el privilegio del contrato colectivo, y aún sin el consentimiento del trabajador.

El declive del sindicalismo en Estados Unidos durante el periodo 1980-2015 se explica en gran parte desde el enfoque político-institucional; es decir, como resultado de la legislación laboral. Además, los gobiernos de corte neoliberal retiraron el apoyo a las organizaciones sindicales y se dedicaron a fomentar un sistema laboral excluyendo a los sindicatos, generando una agenda de gobierno y legislativa desfavorable para los trabajadores. El papel de la legislación y las instituciones que regulan el sistema laboral han sido determinantes para el fortalecimiento o debilitamiento de los sindicatos.

Estados Unidos se considera un país totalmente aislado del clima socialista, todo pensamiento fuera del liberalismo económico para EEUU se le considera prácticamente nulo. Esto puede abarcar lo que es el Estado sindical, el cual ha disminuido a finales del siglo XX. Sin embargo, a finales del siglo XIX hasta el presente, han existido diversos grupos de sindicatos.

Organizaciones dedicadas a la mediación laboral

- Servicio Federal de Mediación y Conciliación: Su función originaria es prevenir interrupciones del comercio interestatal causadas por conflictos en las relaciones laborales mediante la aportación de mediadores para ayudar a la resolución de las disensiones entre empresa y sindicato.

- Junta Nacional de Relaciones Laborales: llevar a cabo elecciones de voto secreto para determinar si los empleados desean o no desean ser representados por un sindicato.
- Prevenir y remediar prácticas laborales ilícitas sean cometidas por las empresas o por los sindicatos.
- Junta Nacional de Mediación: Nacida en 1926, para la aplicación de la Ley del Trabajo del Ferrocarril, realiza tareas de mediación y arbitraje entre las empresas y los trabajadores de aerolíneas y del ferrocarril.

Otro punto relevante que ha colaborado con el sistema de flexibilización laboral son los movimientos migratorios hacia Estados Unidos, así como el resto del mundo se ha movilizado por diferentes razones para encajar en el sistema laboral Americano. Estudios demuestran que esto ha incentivado al mercado laboral a ser más flexible. Latinoamérica se considera el porcentaje más significativo ocupado dentro de la fuerza laboral, donde los inmigrantes de nacionalidad mexicana son quienes representan la mayor parte de la población dentro de esta, alrededor de un 5%. La mayoría de estos desplazamientos han sido de manera ilegal. Según (Fernández, 2005, pág. 33):

En Estados Unidos, la inmigración latina ha favorecido los procesos de flexibilización y la consecuente precarización de trabajo, fomentada por el modelo laboral, dada sus exigencias de competitividad económica basadas en el abaratamiento y la sobreexplotación de la fuerza de trabajo, incluso (o aún más notoria) en circunstancias de crisis. El desempleo no afecta por igual a los distintos grupos sociales. Los trabajadores inmigrantes latinos enfrentan los mayores obstáculos en lo que corresponde a oportunidades económicas, sociales y laborales. La tendencia del desempleo entre los trabajadores inmigrantes latinos, aunque ligeramente más acentuada, tuvo un comportamiento muy similar a los del resto de los trabajadores con anterioridad a la crisis, pero entre ellos fue sensiblemente mayor el impacto de la crisis económica, lo que evidencia la vulnerabilidad de dichos trabajadores. La crisis no afectó a todos por igual.

Condiciones laborales en USA

Las características del mercado estadounidense hacen que sus costos laborales sean mínimos, haciendo que para la empresa sea fácil reemplazar a un trabajador, mientras que los trabajadores pueden migrar a mejores oportunidades laborales con la misma facilidad. Esto ocasiona, entre otras cosas, que en USA no se requiera la utilización de políticas como el método LIFO, anteriormente descrito.

La reducida intervención del Estado en el mercado laboral, no lo excluye de la necesidad de garantizar un nivel de bienestar en la sociedad. En otras palabras, el “Estado de bienestar” es una meta, más no un medio. El libre mercado es el medio más eficaz para garantizarlo. El autor (Berenson, 1998) describe el conjunto de condiciones laborales sobre el pleno funcionamiento del mercado laboral en USA, sub dividida en diversos puntos:

Derechos laborales (sueldo y beneficios)

-Sueldo (sueldo mínimo y sobretiempo): La "Ley sobre Estándares Laborales", establecen dentro del distrito, la obligación de los empleadores de pagarle a sus empleados el sueldo mínimo.

- Seguro laboral compensatorio: Las leyes laborales compensatorias del distrito proveen de seguridad económica a aquellos empleados que hayan sufrido lesiones, enfermedad o muerte como resultado de su empleo. Al respecto, la ley establece niveles compensatorios obligatorios en el caso de lesiones, enfermedad o muerte relacionadas con el empleo.

- Seguro de desempleo: El Departamento de Servicios de Empleo administra un programa de seguro de desempleo. El propósito de este programa es proveer de beneficios temporales a aquellos trabajadores que han perdido sus empleos sin su culpa, y que puedan y estén aptos para trabajar.

- Seguro social: El régimen del seguro social administrado por el gobierno de los Estados Unidos provee de pensiones de jubilación e incapacidad a los participantes. También provee de seguro médico a aquellas personas consideradas en situación de pobreza o jubiladas con pensiones del seguro social.

- Seguro de salud: Las leyes federales obligan a los empleadores del sector privado a contratar un seguro de salud para sus empleados.

- Licencia anual, vacaciones y licencia por enfermedad: Tal como se mencionó en los párrafos anteriores, las leyes de los Estados Unidos no obligan a los empleadores del sector privado a otorgarles a sus empleados licencia anual con o sin goce de sueldo o licencia por enfermedad con goce de sueldo. Tampoco hay leyes que obliguen a dichos empleadores a permitirles a sus empleados a que puedan tomar licencia, con o sin goce de sueldo, en los feriados nacionales.

- Licencia familiar y licencia médica sin goce de sueldo: De acuerdo a la "Ley Federal sobre Licencia Familiar y Licencia Médica" y a la "Ley sobre Licencia Médica", aquel empleado que haya prestado servicios para un empleador por no menos de mil horas, gozará de licencia sin goce de sueldo en los casos siguientes:

- a. El nacimiento de un hijo o de una hija y el correspondiente cuidado posterior al nacimiento.
- b. La aceptación en adopción de un niño por parte del empleado.
- c. Cuando el empleado acoja a un niño y asuma en forma permanente la responsabilidad y las funciones que corresponden a la patria potestad.
- d. El cuidado de un pariente que sufra de una dolencia que afecte seriamente su salud.
- e. La incapacidad del empleado para desempeñar sus funciones como consecuencia de una dolencia que afecte seriamente su salud.

Igualdad de oportunidades y medidas de seguridad en el centro del trabajo

- Prohibición en contra de la discriminación por razón de la edad: Específicamente, un empleador no puede negarse a contratar, o despedir a un empleado de al menos cuarenta años por razón de su edad.

- Igualdad de oportunidades para personas con discapacidades: Prohíbe que los empleadores discriminen en contra de personas calificadas que sufran discapacidades.

- Prohibición en contra de las diferencias de remuneración por razón de sexo: Prohíbe que un empleador remunere a sus empleados con tasas menores por razón de su sexo y para igual trabajo, es decir, empleos que requieran igualdad de aptitudes, esfuerzo y responsabilidades.

- Prohibiciones en contra de la discriminación por razones de raza, color, religión, sexo u origen: prohíbe que un empleador discrimine en contra de sus empleados por razones de raza, color, religión, sexo u origen.

- Restricciones para la contratación de menores de edad: Se entiende por "menores" a aquellas personas menores de dieciocho años, salvo algunas excepciones.

- Negociación colectiva y derecho a formar parte de un sindicato: Todos los empleados (con excepción de los supervisores) tienen el derecho a formar parte de un sindicato y a participar en negociaciones colectivas por medio de esos sindicatos.

2.4 Mercado laboral venezolano

2.4.1 Deficiencia estructural

Venezuela sufre actualmente, y desde hace ya unos años, de la crisis económica más prolongada de su historia. Esta crisis ha estado marcada por hiperinflación, devaluaciones constantes del tipo de cambio, aumento en los niveles de pobreza, caída en la actividad productiva y ha sido la principal causante del flujo migratorio sin precedentes sufrido por el país. El mercado laboral venezolano no escapa de los efectos de esta crisis, ya que también se han visto afectadas las tasas de desempleo, de empleo formal y los salarios en términos reales.

El tema de la movilidad laboral cobra especial importancia en un mercado como el venezolano, el cual tiene como premisa la participación directa del Estado dentro de sus regulaciones, lo que causa fricciones y el mal funcionamiento del mismo. Debe tomarse en cuenta también que el mundo ha cambiado y estos cambios también se han visto en las aspiraciones de los trabajadores, los cuales actualmente buscan constantemente nuevas oportunidades de empleo que se adapten a sus necesidades a medida en que estas vayan variando, mientras que otra gran proporción de los individuos no desean ser asalariados toda su vida sino conseguir los mecanismos que le permitan emprender en un negocio propio. En la actualidad, la flexibilidad laboral es más que deseable, es una necesidad a la que los mercados laborales deben adaptarse en la nueva era. Según (García & Rangel, 2016):

El mundo laboral actual tiene poco que ver con los de hace años atrás, de manera tal, que cada vez existirán profesionales interesados en emprender su propio negocio de trabajo, por lo que los trabajadores pensarán un poco más en no pertenecer a un mismo trabajo para toda la vida, es así, que diseñan un plan de empleabilidad a mediano o largo plazo según la necesidad de formación profesional, el fortalecimiento del conocimiento y el interés por crecer a nivel profesional a través de la aplicación de estrategias lógicas y racionales, obligará a tomar estrategias acertadas y reales a las organizaciones para captar el talento humano indispensable para sobrevivir en los mercados laborales del futuro, deberán analizar de forma crítica sus procesos en materia de recursos humanos, lo que abarca desde el reclutamiento hasta la permanencia, porque retener el talento de sus mejores trabajadores será también uno de los objetivos clave de las grandes compañías con el crecimiento de la comunicación digital y de los nuevos modelos de interacción en redes sociales.

La flexibilidad laboral no debe ser vista solo como la necesidad de optar por nuevos empleos, sino también ofrecer oportunidades para la preparación del capital humano, entendiendo que cada vez la educación juega un papel más determinante en la competitividad entre los trabajadores y se termina traduciendo en una mayor competitividad entre las empresas que contratan una mano de obra más calificada. Esto no ocurre en Venezuela, en donde el mercado laboral no tiene la capacidad de absorber la mano de obra más calificada debido a las bajas remuneraciones ofrecidas. Según (UDO , 2007, pág. 7):

Muchos profesionales universitarios no encuentran ocupación acorde con sus cualificaciones las cuales rebasan las necesidades del cargo (nivel técnico), por ello los profesionales más especializados, altamente preparados, en ciencias básicas e ingeniería y mejores estudiantes de física y matemáticas, son docentes universitarios y muy mal remunerados en los centros de investigación universitarios, al no tener la empresa privada la capacidad o necesidad de absorción de los mismos.

Por otra parte, la calidad de la educación también se ha visto afectada por la crisis a través de problemas presupuestarios que afectan la infraestructura, generan huelgas; interrupciones en los servicios básicos y disturbios políticos que afectan el normal funcionamiento. Todo esto ha causado la pérdida de horas de estudio irre recuperables en la población académica en sus diferentes niveles y que son determinantes en última instancia en los bajos niveles de productividad adquiridos por el nuevo capital humano. Según (UDO , 2007, pág. 5):

Con frecuencia se escucha hablar del analfabetismo funcional en alumnos que aspiran ingresar a un curso de postgrado o acceder a carreras universitarias, con fallas de habilidades numéricas y de dominio de habilidades de lecto-escritura que deberían ser aprendidas en el nivel básico.

La capacidad de generar mano de obra con mayores capacidades de productividad es fundamental ya que Venezuela no debe competir con costos bajos de mano de obra para el alcance del crecimiento económico sostenible, porque siempre habrá países de condiciones y costos salariales más bajos, por lo que es mejor competir a partir de una mayor productividad marginal en el trabajo, es decir, con una mano de obra más calificada para el logro de una ventaja competitiva de orden superior.

2.4.1.1 Actualidad socio-económica venezolana

Venezuela se enfrenta a un cambio estructural de la pirámide poblacional, por lo cual se ha dado paso a una nueva realidad demográfica. El país poseía la proporción deseada entre población joven y adultos mayores, pero según (ENCOVI, 2020) en solo un quinquenio se perdió el bono demográfico construido durante las últimas tres décadas, lo cual ha aumentado la tasa de dependencia demográfica. Este hecho, sin duda, ha sido determinante para el mercado laboral, ya que los individuos pertenecientes a este bono demográfico perdido, pertenecían casi en su totalidad a la PEA. La migración venezolana es además considerada con un perfil educativo alto, ya que solo el 15% tuvo educación primaria o inferior; mientras que el 25% posee estudios universitarios culminados y el resto de la población, posee estudios técnicos superiores o como mínimo, culminación de la secundaria.

La pérdida de ingresos reales ha causado también serios problemas alimenticios y según (ENCOVI, 2020) el 74% de los hogares venezolanos tienen un grado de inseguridad alimentaria, ya sea moderada o severa. Los deciles que representan a la población de más bajo ingreso sugieren que su alimentación está basada en carbohidratos, lo cual indica altos niveles de pobreza biológica. Las secuelas a largo plazo del estado nutricional de la población pueden ser irreversibles, se recuerda que la debida nutrición es uno de los determinantes de la productividad en el campo laboral, por lo cual afecta directamente al mercado.

En términos de pobreza multidimensional, el 96,2% de la población se encuentra por debajo de la línea de pobreza, situando la pobreza extrema en 79,3%. Según (ENCOVI, 2020) Venezuela es el país más pobre y desigual de América Latina, con un índice GINI de 51%. Los altos niveles de pobreza hacen que cada vez sea más necesaria la recepción de las familias del subsidio alimenticio recibido a través del programa denominado "CLAP", representando en términos monetarios una contribución superior a \$10 por unidad (valor de mercado de los productos contenidos), lo cual eleva el gasto público. La falta de empleo en Venezuela es la mayor razón registrada para migrar, según (ENCOVI, 2020) un 82,8% de los migrantes se fueron del país por esta razón, lo que demuestra la necesidad de mejora del mercado laboral para poder culminar esta crisis. Esta razón utilizada como causa, además de ser la más común, es

determinante a largo plazo, ya que solo el 4% de la muestra encuestada consideraría el retorno al país, por lo cual el cambio sufrido ya puede considerarse como estructural y no momentáneo. El Covid-19 es otra causa que ha incrementado la crisis, ya que desde su comienzo, el 43% de los trabajadores activos reportan paralización total de sus labores y generación de ingresos. Debe recordarse que una gran proporción de trabajadores en Venezuela pertenecen al sector informal de la economía, por lo cual trabajar desde casa no es una opción para ellos.

2.4.1.2 Actualidad del mercado laboral

Cuando se habla del mercado laboral, el principal indicador que se suele observar es la tasa de desempleo. En el caso de Venezuela, según estimaciones realizadas por (ENCOVI, 2020) esta tasa se ubica actualmente en 4,1%. Entonces, ¿cómo es posible que en un país con una crisis económica tan severa, el desempleo sea relativamente bajo? La respuesta se debe a la crisis migratoria, en un país cuya población en edad laboral se está yendo en grandes proporciones, el desempleo baja porque los individuos que estarían en la búsqueda de empleo, son los que se van al exterior para conseguir esas oportunidades en otras latitudes. Según (ANOVA, 2020, pág. 1):

La caída en la población activa puede ser explicada, por un lado, por el aumento de la población que decidió voluntariamente no participar más en el mercado de trabajo y, por el otro, por la migración masiva de venezolanos activos laboralmente. En todo caso, la evidencia sugiere que Venezuela tiene una tasa de actividad laboral de 59,2%, la más baja de la región.

Evaluando la situación del empleo por sectores económicos, se observa que el sector de comercios y servicios abarca más del 50% del empleo formal total, mientras que el sector público emplea a más del 20%. La baja proporción de trabajadores en la agricultura y labores manuales debería considerarse como un indicador positivo mostrando un alto nivel de desarrollo en el mercado laboral. Sin embargo, este hecho se debe a la caída en la capacidad productiva del país, por lo cual la mano de obra ha migrado al comercio, en gran proporción de bienes importados. Este indicador se confirma cuando se analiza el empleo total por tipo de ocupación, ya que según (ANOVA, 2020, pág. 2):

En cuanto a la distribución del empleo por tipo de ocupación, se observa que la inmensa mayoría de los puestos de trabajo (85,6%) corresponden a trabajos

no especializados, categoría que se refiere al personal de apoyo, asistentes de tareas generales, personal obrero u otros tipos de empleados no calificados. Por su parte, los trabajadores profesionalizados, es decir, con posiciones de carácter técnico o administrativa de rango medio, que requieren destrezas y educación especializada, conforman solo el 12,9% de los puestos de trabajo activos. Finalmente, los cargos de carácter gerencial y de dirección empresarial representan solo 1,4% del empleo total.

Además del desempleo, el otro indicador por excelencia para evaluar el desempeño del mercado laboral es analizar el nivel de ingresos promedio de los trabajadores. En términos generales, el salario mínimo era la medida que se venía utilizando para determinar el nivel de ingresos; sin embargo, la dolarización de facto sufrida por la economía venezolana ha ocasionado que estos aumenten en promedio, aunque no se tenga un registro exacto de los salarios no oficiales. A pesar de esto, no debe olvidarse que los pensionados (aproximadamente 4,5 millones de beneficiados según el IVSS para la fecha de realización de esta investigación), si deben subsistir con salario mínimo debido a que los jubilados tienen bajas probabilidades de acceder a ingresos alternos a su pensión. Aun así, según (ANOVA, 2020, pág. 2):

A pesar de lo que se piensa, la evidencia indica que el salario mínimo no resulta representativo de la distribución general de los ingresos laborales, de hecho, la inspección de los datos permite saber que el ingreso laboral promedio de la economía es de aproximadamente US\$26,4/mes, un salario promedio extremadamente bajo para estándares internacionales, pero bastante superior al monto del salario mínimo integral.

En conclusión, el mercado laboral venezolano se encuentra actualmente en una situación de precariedad, siendo la principal causa de la migración sin precedentes y de los altos niveles de pobreza moderada y severa producto de la pérdida del poder adquisitivo. Todos estos factores validan la hipótesis de este trabajo de investigación de necesidad de reforma del sistema para su funcionamiento eficiente. Sin un mercado laboral que ofrezca verdaderos incentivos, el empleo formal no crecerá y los salarios seguirán convergiendo a un sueldo mínimo sin capacidad de compra en términos reales.

2.4.2 Análisis del marco legal

En el presente apartado, se procederá a la recopilación de algunas de las leyes presentes en la estructura laboral venezolana, las cuales han influido en el mal desenlace del modelo de mercado del país. Esto es posible mediante al análisis de la Gaceta Oficial que data de abril de 2012, referente a la “Ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras” (LOTTT). Esta, que es la versión más reciente de leyes del trabajo, desde su exposición de motivos deja marcado su corte político de izquierda al atacar al modelo liberal de mercado (LOTTT, 2012, pág. 1):

La Ley Orgánica del Trabajo surgió como consecuencia de las importantes contradicciones surgidas con la instauración del modelo neoliberal, que en Venezuela vivió su momento de mayor intensidad a partir del año 1989. La ola privatizadora de entonces, entre otras medidas económicas de gran impacto social, impulsó una serie de luchas sociales que llevaron al reordenamiento de una serie de reglamentaciones dispersas en diversas normas de distinta categoría, remozando de esta manera el contrato social existente.

Además de esto, en esta ley se le otorga al Estado el papel de responsable directo del manejo del mercado laboral y considera a la riqueza como un producto social generado únicamente por el factor trabajo, por eso el rol intervencionista en la distribución del ingreso. Título III (LOTTT, 2012, págs. 4-5):

La LOTTT incorpora la noción de que la riqueza es un producto social generado principalmente por los trabajadores y las trabajadoras y por tanto se establece que su justa distribución debe garantizar una vida digna junto a sus familias. En la misma línea, atribuye al Estado la responsabilidad de proteger el salario, así como proteger y fortalecer el ingreso familiar, en corresponsabilidad con la sociedad y las organizaciones del Poder Popular.

Otra de las incorporaciones es la creación de la figura de la “inamovilidad laboral”. Se supone que la finalidad de esto es que se eviten los despidos injustificados y por ende, no aumente la tasa de desempleo. Pero como se ha mencionado, la inamovilidad laboral protegida por el Estado termina siendo un incentivo para que los empleados cumplan cada vez en menor medida y con menor productividad sus deberes, mientras que los empleadores tienen cada vez menos incentivos en contratar nuevo personal; por lo tanto se termina en un esquema en el que hay caída en la producción y aumento en el desempleo simultáneamente. Título VII (LOTTT, 2012, págs. 7-10):

Se establece que cuando un trabajador o trabajadora con inamovilidad sea despedido o despedida el funcionario o funcionaria se trasladará hasta la empresa para imponer el reenganche, si hay obstrucción pedirá apoyo a las fuerzas del orden público y si persistiera la obstrucción se detiene a los responsables.

Las sanciones son otro de los incentivos que tienen en contra los empleadores. Si por algún motivo se llega a despedir o incluso a desmejorar el salario de algún trabajador del sector privado, las sanciones que podrían acarrear van desde multas económicas hasta la posibilidad de prisión. Título IX (LOTTT, 2012, págs. 11-12):

Se indican como causas de arresto de seis a quince meses el desacato a la orden de reenganche de un trabajador amparado o trabajadora amparada por fuero sindical o Inamovilidad laboral, la violación del derecho a huelga, el incumplimiento u obstrucción a la ejecución de los actos emanados de las autoridades administrativas del Trabajo, y el cierre de la fuente de trabajo de manera ilegal e injustificada.

Las prohibiciones entonces hacia la empresa privada apuntan a que cada vez se ve más vulnerada su capacidad de decidir sobre la calidad de su personal, no solo por la inamovilidad sino también por la incapacidad de despidos masivos, los cuales la LOTTT impide. Por ejemplo, si una industria posee un número de plantas y su productividad se ve afectada por la falta de reemplazo de capital humano mejor calificado, esta industria no podría cerrar una de sus plantas que esté incurriendo en pérdidas porque se consideraría el despido masivo de sus empleados. En otras palabras, dada la inflexibilidad de las leyes laborales venezolanas, una empresa está en capacidad de contratar más no de sustituir empleados, básicamente la permanencia de un trabajador protegido por inamovilidad se da hasta que este desee irse por voluntad propia. Artículo 95 (LOTTT, 2012, pág. 38):

El despido se considerará masivo cuando afecte a un número igual o mayor al diez por ciento de los trabajadores o trabajadoras de una entidad de trabajo que tenga más de cien trabajadores o trabajadoras, o al veinte por ciento de una entidad de trabajo que tenga más de cincuenta trabajadores o trabajadoras, o a diez trabajadores o trabajadoras de una entidad de trabajo que tenga menos de cincuenta dentro de un lapso de tres meses, o aún mayor si las circunstancias le dieran carácter crítico. Cuando se realice un despido masivo, el Ministerio con competencia en Trabajo y Seguridad Social podrá, por razones de interés social, suspenderlo mediante resolución especial.

Otro de los determinantes de la inflexibilidad laboral es la presencia de múltiples contratos en el mercado, lo cual aumenta la cantidad de trámites y detalles técnicos que debe hacerse cargo una empresa al contratar o sustituir personal, incluso para determinar los ascensos. Venezuela es un país en el cual existen diversas maneras de contratar, cada una con diferentes implicaciones, las cuales hacen variar también los deberes y derechos del empleado. En la LOTTT se detallan los diversos contratos amparados por la ley (artículos 61 a 65) y entre los que están tiempo indeterminado, tiempo determinado, por hora, para una obra determinada y para prestación de servicios en el exterior.

En conclusión, Venezuela posee una legislación en materia de seguridad laboral que es causante de las trabas que dificultan que la oferta y la demanda de puestos de trabajo se satisfagan libremente. La postura anti-liberal de esta ley es la causante de dicho desequilibrio al darle al Estado la facultad de agente interventor dentro del mercado y no solo de vigilante de que se cumplan las leyes laborales. Identificar las fricciones del mercado laboral venezolano para buscar alternativas para eliminarlas es el objetivo final de esta investigación y para ello debe pensarse en una reforma que le dé a cada agente su rol dentro de la dinámica. Con esto no se quiere decir que no deban existir leyes que amparen a los trabajadores ante discriminaciones y despidos injustificados, sino que el Estado debe garantizar que esto no suceda, sin necesidad de que sea quien decida la relación laboral a través de la determinación de los contratos, asignación de salarios y otorgando inamovilidad.

2.4 Bases conceptuales

- Desempleo: según el libro (Resico, pág. 240):

El desempleo se produce cuando una persona capacitada para trabajar y deseando hacerlo no consigue empleo. El problema del desempleo trae consecuencias directas y duraderas para el individuo y su entorno familiar y social, resumidas en el deterioro del nivel de vida y problemas psíquicos.
- Desempeño laboral: Según (S, M, Palmar, & Valero, 2014, pág. 166):

Se refiere al desenvolvimiento de cada una de las personas o individuos que cumplen su jornada de trabajo dentro de una organización, el cual debe estar ajustado a las exigencias y requerimientos de la empresa, de tal manera que sea eficiente, eficaz y efectivo, en el cumplimiento de las funciones que se le asignen para el alcance de los objetivos propuestos, consecuente al éxito de la organización.
- Trabajo decente: definido por la (OIT, 2013, pág. 1): “Resume las aspiraciones de hombres y mujeres a conseguir un trabajo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana, abre el camino hacia una globalización más justa y equitativa.”
- Capital humano: según (Rodríguez, 2005, pág. 20): “Constituye un activo intangible que tiene la capacidad de apoyar el incremento de la productividad, impulsar la innovación y con ello la competitividad.”
- Flexibilidad laboral: según el informe de (García L. V., 2014, pág. 18): “Hace referencia a la capacidad empresarial para gestionar su fuerza de trabajo respondiendo a las cambiantes condiciones económicas organizativas o tecnológicas que le permita lograr ser competitivo.” Además según (OCDE, 2014), se puede distinguir varias dimensiones dentro de la flexibilidad:
 - Flexibilidad numérica externa o flexibilidad de empleo: se refiere a los ajustes del volumen de la fuerza de trabajo acudiendo al mercado, mediante una mayor libertad para la contratación y la extinción de contratos.
 - Flexibilidad numérica interna: ajuste cuantitativo de la fuerza de trabajo disponiendo de márgenes y mecanismos para la adaptación de las condiciones de trabajo a la situación económica y productiva de la empresa, destacando la capacidad para la distribución de las horas laborales.

- Flexibilidad cualitativa interna o funcional: este tipo de flexibilidad afecta a la organización de la empresa, a la rotación de puestos, funciones polivalentes y a la formación, que es una de las claves de éxito del modelo de flexiguridad. Se pretende que los trabajadores posean las cualidades necesarias para su movilidad tanto vertical como horizontal dentro de la organización desarrollando, respectivamente, tareas pertenecientes a otros grupos profesionales o funciones asignadas a otros trabajadores de su mismo grupo profesional.
- Flexibilidad salarial (paga flexible o variable según (Wiltshagen & Tross, 2004, pág. 171): variación entre el salario base y los complementos salariales de carácter personal, pertenecientes al puesto de trabajo o en función al rendimiento del trabajador.
- Flexibilidad de externalización: es la facultad del empleador para subcontratar algunos trabajos a trabajadores externos, o en forma de trabajos a distancia, teletrabajo o recurrir a trabajadores cedidos por las empresas de trabajo temporal.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En el siguiente capítulo se definirá el marco metodológico a través del cual se enfocan las técnicas para el desarrollo y formulación de la investigación planteada y el logro de los objetivos propuestos. Esto será posible mediante el análisis de los modelos de mercado laboral y la elaboración del índice que permita establecer de manera objetiva las propuestas de reforma al mercado laboral venezolano.

3.1 Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo descriptiva y comparativa. Las investigaciones descriptivas, según (Sampieri, 2014, pág. 92):

Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas.

Mientras que las investigaciones comparativas, según (Fideli, 1998, pág. 18):

(...) buscan confrontar dos o varias propiedades enunciadas en dos o más objetivos, en un momento preciso o en un arco de tiempo más o menos amplio. De esta manera se comparan unidades geopolíticas, procesos, e instituciones, en un tiempo igual o que se lo considera igual (sincronismo histórico).

3.2 Diseño de la investigación

El diseño de investigación hace referencia a un plan estructurado que le permitirá al investigador recoger los datos para obtener una solución al problema de investigación. El diseño de la presente investigación es del tipo documental, ya que citando el manual (UPEL, 2016): “se entiende como diseño documental a el estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo, en trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos.”

El trabajo se desarrollará en base a la información teórica captada, así como datos empíricos que respalden la información acerca de los modelos de mercado laboral. Además, su impacto en la economía y en la sociedad de los países seleccionados para la comparación a través de los indicadores clave del mercado de trabajo, que permitan establecer el índice de flexibilidad y detectar las posibles soluciones del actual desempeño del mercado laboral venezolano mediante la propuesta de reforma.

3.3 Población y muestra

Según (Arias, 2012, pág. 81):

La población, o en términos más precisos población objetivo, es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos de estudio.

Por lo tanto, la población serán los habitantes de Venezuela y del segmento de países seleccionados para el análisis comparativo entre los modelos y la creación del índice. La muestra utilizada estará determinada por la población económicamente activa (individuos que estén dispuestos y en condiciones de trabajar, pero que no lo hagan o los individuos que ya estén integrados en el mercado laboral).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según (Arias, 2006, pág. 67):

Se entiende por técnica de investigación el procedimiento o forma particular de obtener datos o información (...) las técnicas de recolección de datos son una serie de pasos y herramientas que permiten llevar a cabo el proceso de medición. Estos deben cumplir con dos requisitos fundamentales: confiabilidad y validez.

La técnica de recolección de datos usada para la obtención de la información necesaria para la realización del presente trabajo de investigación es la exploración, ya que según (Sampieri R. , 2014, pág. 70) “Los estudios exploratorios se efectúan, normalmente, cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes”; como lo es el tema del análisis de los modelos de mercado laborales para además, adaptarlos al caso venezolano.

3.5 Proceso jerárquico analítico (AHP)

El proceso jerárquico analítico (AHP por sus siglas en inglés “analytic hierarchy process”), es un sistema de elección multicriterio discreto que se utiliza como herramienta para facilitar la toma de decisiones de los agentes. Su utilización consiste en la reducción de una elección compleja a una serie de comparaciones que sintetizan los resultados y elimina parcialidades y sesgos, de tal manera de garantizar la opción más óptima que genere equilibrio entre las variables. Según (Muñuzuri, 2015, pág. 28):

Los datos con los que AHP trabaja son un conjunto de criterios y un conjunto de alternativas entre las que se debe elegir la más adecuada. Hay que resaltar que ya que algunos criterios pueden estar en oposición, por lo general la mejor alternativa no será aquella que maximice cada uno de los criterios, si no la que ofrezca el mejor equilibrio entre estos.

El AHP le asigna un peso a los criterios acorde a su importancia para la creación de la variable, estas puntuaciones están basadas en las comparaciones realizadas entre las alternativas. De esta manera, el AHP consta fundamentalmente de tres componentes, los cuales son:

- Criterios
- Peso
- Alternativas

Para efectos de esta investigación, se desea crear un “índice de flexibilidad laboral”, el cual permita determinar cuál de los modelos de mercado laboral analizados a través de la muestra de países genera los mejores resultados para la muestra seleccionada. La falta de flexibilidad en las políticas de contratación es una de las características típicas generadoras de desempleo, esto porque ante falta de flexibilidad en las regulaciones gubernamentales del mercado en cuanto a costos de contratación y reemplazo, se produce el denominado “desempleo estructural”. Esta forma de desempleo ocasiona que surjan dificultades en la asignación eficaz del empleo y crea un desequilibrio, de tal manera que aumentan tanto la cantidad de trabajadores desocupados como la cantidad de vacantes existentes. La falta de flexibilidad en el mercado laboral es entonces la responsable de que existan de manera simultánea individuos desempleados y empleos sin ocupar, lo cual es una falla de mercado.

Dicho esto, para la realización del índice de flexibilidad laboral se utilizará como base una adaptación de la estructura del AHP. Los criterios a utilizar en el proceso serán los indicadores clave del mercado de trabajo KILM, de esta manera se dispone de 17 criterios para cada modelo de mercado laboral. Entonces:

$$C = \{ C_1, C_2, C_3, \dots, C_{15}, C_{16}, C_{17} \}$$

Una vez obtenidos los criterios, se procede a asignarles un peso a cada uno dependiendo de su relación con el índice, esto porque se recuerda que algunos de los KILM son más determinantes sobre la flexibilidad que otros indicadores. Las puntuaciones tradicionales utilizadas en el AHP son:

1 punto: sin importancia

3 puntos: importancia moderada

5 puntos: importancia fuerte

7 puntos: importancia muy fuerte

9 puntos: importancia extrema

$$W = \{ 1, 3, 5, 7, 9 \}$$

Por último, se establecen las alternativas, las cuales en este caso serán los modelos de mercado laboral analizados.

$$A = \{ A_1, A_2, A_3, A_4 \}$$

En donde,

A₁: Modelo tradicional (keynesiano)

A₂: Modelo danés (flexiguridad)

A₃: Modelo austríaco (mochila austríaca)

A₄: Modelo norteamericano (liberal)

Una vez obtenidos los criterios y asignados los pesos, se procede a realizar la matriz del método, a través de la cual se obtendrán los resultados mediante la puntuación de las alternativas. De esta forma, las alternativas se ordenarán jerárquicamente, representando la de mayor puntuación el modelo más eficiente.

Matriz de criterios:

	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17
A ₁	C ₁₁	C ₁₂	C ₁₃	C _{1m}
A ₂	C ₂₁	C ₂₂	C ₂₃	C _{2m}
A ₃
A ₄	C _{n1}	C _{n2}	C _{n3}	C _{nm}

(nxm)

En donde,

n: número de criterios (columnas)

m: número de alternativas (filas)

Entonces, la matriz de criterios es mxn, por lo tanto está compuesta por 4x17 elementos.

Matriz de pesos:

Criterios	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17
Peso	W ₁	W ₂	W ₃	W ₁₇

(mx1)

En donde,

m: número de criterios (filas)

Matriz de alternativas:

La matriz de alternativas es obtenida del producto entre la matriz de pesos y la matriz de criterios. Como el producto es entre matrices nxm y mx1, la matriz resultante es de dimensión nx1, siendo los cuatro resultados, las puntuaciones finales de las alternativas, reflejando el resultado final del índice creado.

	Alternativas
A ₁	C ₁₁ XW ₁ + ... + C ₁₁₇ XW ₁₇
A ₂	C ₂₁ XW ₁ + ... + C ₂₁₇ XW ₁₇
A ₃	C ₃₁ XW ₁ + ... + C ₃₁₇ XW ₁₇
A ₄	C ₄₁ XW ₁ + ... + C ₄₁₇ XW ₁₇

(nx1)

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Se procederá a la creación del índice de flexibilidad, esto para poder determinar cuál de modelos de mercado laboral refleja el mejor resultado y si el resultado obtenido a través de sus indicadores es consistente con las ventajas teóricas previamente estudiadas. Según las conclusiones hechas por los autores, se establece una definición de “flexibilidad” que englobe los componentes que participen dinámicamente en ella:

La flexibilidad, entendida para términos de esta investigación, representa el grado de libertad que posee el mercado en relación a la intervención Estatal que restrinja y ponga trabas en su desempeño. Esta libertad, viene dada por la capacidad propia que posee el mercado laboral para equilibrar los indicadores por los cuales está compuesto, de manera que exista autonomía en la rotación de personal y en el establecimiento de remuneraciones, reduciendo así los costos laborales. La flexibilidad debe ser considerada como pilar fundamental al considerar el estudio de los mercados laborales, siendo esta la principal motivación para la realización de esta investigación y la construcción del índice que permita evaluar de manera insesgada el desempeño de los diversos modelos, a través del resultado para el país que lo representa respectivamente, que difieren entre sí en el nivel de participación del Estado.

4.1 Indicadores clave del mercado de trabajo (KILM)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), es una agencia especializada y es el ente más relevante en cuanto al estudio de los mercados laborales. En este sentido, la OIT elabora indicadores que permiten estandarizar los resultados de los distintos mercados laborales para realizar de manera objetiva las comparaciones. Se trata de los KILM (indicadores clave del mercado de trabajo). Según la OIT:

Toda organización, institución o gobierno que desee promover estrategias sobre empleo necesita los datos pertinentes, para poder realizar un seguimiento de la situación vigente en el mundo del trabajo y analizarla. La OIT reconoce este hecho, y en 1999 puso en marcha el programa KILM como complemento de sus programas de recolección periódica de datos, y para mejorar la difusión de datos sobre los elementos fundamentales de los mercados de trabajo mundiales.

KILM 1: Tasa de participación en la población activa

Es el conjunto de personas que están en edad de trabajar, los cuales están empleadas o en búsqueda de un trabajo. También conocido por sus siglas PEA (población económicamente activa). La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015, pág. 57) establece la definición:

La tasa de participación en la fuerza de trabajo (antiguamente conocida como población activa) es un indicador de la proporción de la población en edad de trabajar de un país que participa activamente en el mercado de trabajo, ya sea trabajando o buscando empleo; refleja la magnitud de la oferta de mano de obra disponible en un momento dado para participar en la producción de bienes y servicios.

Tabla 2: KILM 1 - Tasa de participación en la población activa

Año	España	Dinamarca	Austria	USA
2019	49,111	52,014	51,969	50,539
2018	49,287	52,036	52,047	50,655
2017	49,464	51,804	51,909	50,546
2016	49,702	52,805	51,931	50,333
2015	49,770	51,576	51,614	50,087
2014	49,872	51,511	51,632	50,120
2013	50,164	51,552	51,819	50,240
2012	50,417	52,075	51,632	50,548
2011	50,427	52,567	51,304	50,384
2010	50,526	52,813	51,134	50,725
2009	50,329	53,459	51,020	51,214
2008	50,209	53,932	50,585	51,631
Promedio	49,940	52,345	51,550	50,585

Fuente: OIT, elaboración propia

La PEA evaluada en los países de la muestra refleja ser bastante homogénea cuando se comparan sus tasas, el total de empleos formales de la economía en relación al total de la población se encuentra en alrededor del 50% en todos los casos.

Entonces, las puntuaciones⁵ del KILM 1 son:

País	Puntuación
España	1
Dinamarca	4
Austria	3
USA	2

⁵ La asignación de puntuaciones está determinada en valores enteros entre 1 y 4, obteniendo 1 el peor desempeño y 4 el mejor.

KILM 2: Razón empleo / población

Representa la población ocupada (comprende únicamente aquellos individuos empleados), toma en cuenta sólo aquellos ocupados en puestos de trabajos (implica diferentes edades), a partir de 15+ años de edad. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015, pág. 61) establece:

La razón empleo-población se define como la proporción de la fuerza de trabajo ocupada de un país. Un índice alto indica que un porcentaje alto de la población está en la ocupación, mientras que un índice bajo indica que gran parte de la población no participa directamente en actividades relacionadas con el mercado laboral, ya sea por estar desocupadas (lo más probable), o por estar fuera de la fuerza de trabajo.

Tabla 3: KILM 2 - Razón empleo / población

Año	España	Dinamarca	Austria	USA
2019	48,90	59,20	57,80	59,90
2018	48,00	58,50	57,20	59,60
2017	46,90	59,40	56,90	59,10
2016	45,60	58,20	56,70	58,70
2015	44,30	58,00	56,80	58,40
2014	43,60	58,00	57,20	57,90
2013	44,60	58,40	57,40	58,00
2012	46,60	59,10	57,30	57,40
2011	47,50	59,60	57,10	57,40
2010	48,50	61,40	56,80	58,40
2009	52,20	63,80	57,20	61,20
2008	53,30	63,30	56,50	62,00
Promedio	47,5	59,742	57,075	59,0

Fuente: OIT, elaboración propia

En este indicador, España también posee la tasa más baja, por debajo del 50%. Las tasas obtenidas en el KILM 2 confirman los resultados obtenidos en el KILM 1 por la estrecha relación entre ambos indicadores.

Puntuaciones KILM 2:

País	Puntuación
España	1
Dinamarca	4
Austria	2
USA	3

KILM 3: Situación en el empleo

La situación en el empleo es determinante para conocer el desempeño del mercado laboral. En la economía en general, se considera a los asalariados como los pertenecientes al sector formal de la economía, así trabajan para un tercero o en una empresa propia; mientras que se considera como independientes a los que no poseen estabilidad en el mercado y pertenecen al sector informal. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015, pág. 67) establece una definición:

El indicador de la situación en el empleo distingue entre dos categorías del total de personas ocupadas: a) trabajadores asalariados o a sueldo (también conocidos como asalariados); y b) trabajadores independientes.

El indicador de situación en el empleo puede utilizarse para estudiar la forma en que la distribución de la fuerza de trabajo con respecto a la situación en el empleo ha cambiado en el tiempo en un determinado país.

Tabla 4: KILM 3 - Situación en el empleo

Año	España		Dinamarca		Austria		USA	
	Asalariados	Independientes	Asalariados	Independientes	Asalariados	Independientes	Asalariados	Independientes
2019	80,679	15,918	89,367	8,039	85,822	11,930	92,848	6,218
2018	80,590	15,970	89,320	8,076	85,741	12,006	92,769	6,281
2017	79,936	16,486	89,127	8,237	85,387	12,377	92,916	6,252
2016	79,554	16,941	88,156	9,062	84,908	12,721	92,572	6,387
2015	79,016	17,281	88,440	8,651	84,691	12,997	92,549	6,444
2014	78,543	17,593	88,130	8,877	84,267	13,288	92,632	6,446
2013	78,123	17,859	87,905	9,004	84,478	13,201	92,531	6,595
2012	78,883	17,304	87,658	9,125	84,664	13,073	92,254	6,753
2011	80,186	16,391	87,590	9,113	84,473	13,276	92,037	6,820
2010	79,816	16,680	87,697	9,104	83,942	13,813	91,673	7,045
2009	79,887	16,828	87,101	9,347	84,222	13,639	91,631	7,093
2008	79,187	17,570	87,755	8,845	84,404	13,543	91,732	7,018
Promedio	79,533	16,902	88,187	8,790	84,750	12,989	92,345	6,613

Fuente: OIT, elaboración propia

Un Mercado laboral eficiente debe garantizar un nivel de ingresos constante en su población active. Por lo tanto, se desea que la mayor proporción de los trabajadores se encuentren en el sector formal. Se prefiere una alta tasa de asalariados sobre independientes.

Puntuaciones KILM 3:

País	Puntuación
España	1
Dinamarca	3
Austria	2
USA	4

KILM 4: Empleo por sector

Este indicador se define como una amplia gama laboral (área), suele ampliar la diversificación laboral (sub-división). Lo que conocemos hoy en día como: sector primario, secundario y terciario. Desde un punto de vista; productor, transformador y distribuidor. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015, pág. 71) define:

El indicador del empleo por sector divide a la ocupación en tres grandes grupos de actividad económica: agricultura, industria y servicios. La observación en el tiempo de los datos más detallados, en combinación con información sobre las ofertas de empleo por sector, debería mostrar dónde se centra la demanda de empleo, lo cual podría servir de orientación a los formuladores de políticas al diseñar programas de competencias y formación encaminados a mejorar la correspondencia entre la oferta y la demanda de empleo.

Tabla 5: KILM 4 - Empleo por sector

Año	España			Dinamarca			Austria			USA		
	Agrícola	Industrial	Servicios	Agrícola	Industrial	Servicios	Agrícola	Industrial	Servicios	Agrícola	Industrial	Servicios
2019	5,745	29,560	64,695	3,298	27,327	69,375	3,947	37,010	59,043	1,864	29,310	68,826
2018	5,888	29,599	64,513	3,365	27,548	69,087	4,054	37,245	58,702	1,894	29,356	68,750
2017	6,075	29,324	64,600	3,285	27,634	69,081	4,151	36,838	59,011	2,009	29,126	68,866
2016	5,952	28,871	65,177	3,863	26,977	69,160	4,720	37,579	57,702	1,993	29,185	68,821
2015	5,792	29,191	65,016	3,768	27,802	68,430	4,815	37,789	57,396	2,015	29,225	68,759
2014	5,909	28,615	65,476	3,902	28,155	67,944	5,075	37,248	57,677	1,903	29,462	68,634
2013	6,017	29,158	64,825	3,944	28,756	67,299	4,918	37,165	57,917	1,866	29,462	68,671
2012	5,716	30,320	63,964	3,952	28,930	67,118	5,053	37,768	57,178	1,907	29,118	68,975
2011	5,487	32,177	62,335	3,765	29,362	66,873	5,181	37,743	57,076	2,032	29,212	68,756
2010	5,590	33,616	60,794	3,850	29,059	67,091	5,403	36,463	58,135	2,024	29,436	68,540
2009	5,429	35,873	58,698	3,904	29,541	66,555	5,426	36,588	57,986	1,942	29,975	68,082
2008	5,128	40,002	54,870	3,827	32,645	63,528	5,269	37,947	56,784	1,895	31,634	66,471
Promedio	5,727	31,359	62,914	3,727	28,645	67,628	4,834	37,282	57,884	1,945	29,542	68,513

Fuente: OIT, elaboración propia

Las economías desarrolladas tienden a concentrar una mayor proporción del empleo en los sectores industriales y de servicios. Una alta participación de la población en el sector agrario sugiere para la OIT un mercado laboral poco estructurado.

Puntuaciones KILM 4:

País	Puntuación
España	1
Dinamarca	3
Austria	2
USA	4

KILM 5: Empleo por ocupación

Representa la clasificación laboral (profesión) sobre ocupación. Enmarca y organiza por profesión calificada sobre cualquier individuo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015, pág. 75) establece la clasificación internacional uniforme de las ocupaciones (CIUO):

El indicador del empleo por ocupación comprende las estadísticas sobre los empleos, clasificados en grandes grupos, conforme a una o más versiones de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO). La versión más reciente de esta Clasificación, la CIUO-08, distingue 10 grandes grupos:

- 1) Directores y gerentes
- 2) Profesionales científicos e intelectuales
- 3) Técnicos y profesionales de nivel medio
- 4) Personal de apoyo administrativo
- 5) Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados
- 6) Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros
- 7) Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios
- 8) Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores
- 9) Ocupaciones elementales
- 10) Ocupaciones militares

La OIT ofrece la data de las primeras ocho clasificaciones, siendo identificadas como N1, N2,..., N8 en la tabla número seis. Al igual que en el empleo por sector, en el empleo por ocupación se considera que las ocupaciones dirigidas al ámbito industrial representan un mercado laboral más desarrollado que los empleos agrarios. Por lo tanto, para establecer la puntuación en este indicador, se procede al cálculo de las medias ponderadas entre N1, N2, N3, N4 y N5 (empleos industriales y de servicios) y análogamente la media ponderada entre N6, N7 y N8 (empleos agrícolas y manuales). Con estas medias, se desea que la primera (N1-N5) sea mayor la tasa y en la segunda media (N6-N8) que sea menor la tasa.

País	Media N1-N5	Media N6-N8
España	13,054	11,576
Dinamarca	14,666	8,889
Austria	13,612	10,646
USA	15,089	8,185

España tiene la tasa más baja de empleos industriales y la tasa más alta en empleos agrícolas, por lo que es la de peor desempeño en este indicador.

Tabla 6: KILM 5 - Empleo por ocupación

Año	España								Dinamarca								Austria								USA							
	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8
2019	4,12	18,2	11,6	10,3	22,1	11	7,48	15	2,65	27,5	17,8	6,48	20,0	7,56	5,24	12,8	4,63	20,4	17,2	9,45	18,0	12,8	5,6	11,8	10,8	22,6	14,2	9,75	18,2	8,53	5,85	10,0
2018	4,16	18	11,3	10,5	21,9	11,3	7,6	15,3	2,71	27,2	17,6	6,61	20,0	7,71	5,36	12,9	4,67	20	17,3	9,53	17,9	12,9	5,72	11,9	10,8	22,4	14,2	9,85	18,3	8,64	5,89	10,0
2017	4,12	17,9	11,3	10,2	22	11,3	7,72	15,5	2,49	26,4	18,2	7,21	20,1	7,78	5,14	12,8	4,8	17,5	19,3	9,72	18,3	13	5,44	11,9	10,6	22,1	14,2	10,1	18,4	8,66	5,89	10,0
2016	4,11	18	11,1	10	22,4	11,3	7,57	15,5	2,8	25,8	17,4	7,92	20,1	7,46	5,15	13,4	4,55	17	19,2	9,97	18,1	13,2	5,5	12,4	10,6	21,9	14,2	10,2	18,8	8,57	5,91	9,88
2015	4,35	17,5	11,1	10,3	22,7	11,2	7,43	15,3	2,47	25,7	17,2	7,84	20,3	8,41	5,25	12,8	4,68	16,5	19,5	10,3	17,3	13,5	5,74	12,5	10,6	21,6	14,4	10,4	18,7	8,68	5,88	9,82
2014	4,51	17,6	11,2	10,2	22,9	11	7,4	15,3	2,16	26,3	17	7,64	20,4	8,5	5,45	12,5	4,78	16,3	19,5	10,3	17,5	13,2	5,69	12,8	10,2	21,4	14,3	10,6	19	8,72	5,89	9,97
2013	4,71	17,7	10,9	10	22,6	11	7,42	15,5	1,91	26,6	17,2	7,31	20,2	8,91	5,49	12,4	4,38	16,3	19,3	10,3	17,8	13,4	5,78	12,6	10,2	21,1	14,2	10,7	19,4	8,69	5,88	9,77
2012	4,93	17,2	10,9	10,4	22,3	11,4	7,61	15,4	1,91	26,6	16,9	7,97	19,9	8,78	5,48	12,5	4,47	15,3	18,9	11,0	17,8	13,8	5,74	13,1	10,3	20,9	14,2	10,6	19,5	8,82	5,88	9,69
2011	4,99	16,4	11,1	10,3	21,5	12,2	7,9	15,7	2,75	25,0	16,6	8,94	19,8	8,91	5,32	12,7	5,04	14,2	18,7	11,0	17,9	13,8	5,77	13,6	9,97	20,9	14,3	10,8	19,5	9,2	5,87	9,51
2010	4,99	17,1	11,1	10,3	22	11,3	7,77	15,4	1,97	26,3	17,1	8,26	20,1	8,72	5,04	12,5	4,72	14,9	18,8	11,0	18	13,7	5,67	13,4	9,77	20,9	15	10,9	18,9	9,33	5,8	9,42
2009	4,93	16,4	10,8	10,4	21,7	12,4	7,73	15,7	2,69	25,2	16,4	8,66	19,5	8,97	5,77	12,7	4,79	14,6	18,8	11,1	17,7	13,8	5,83	13,4	10,1	24,2	14,9	10,9	15,6	9,11	5,86	9,35
2008	4,8	15,3	10,6	10,2	20,7	14	8,44	15,8	2,5	23,7	16,5	8,22	19,4	9,96	6,51	13,3	4,91	13,7	18,4	11,3	17,4	14,1	6,47	13,7	9,92	20,2	14,7	11,2	18,4	9,86	6,2	9,61
Promedio	4,56	17,3	11,1	10,3	22,1	11,6	7,67	15,4	2,42	26	17,2	7,75	20	8,47	5,43	12,8	4,7	16,4	18,7	10,4	17,8	13,4	5,75	12,8	10,3	21,7	14,4	10,5	18,6	8,9	5,9	9,76

Fuente: OIT, elaboración propia

Puntuaciones KILM 5:

País	Puntuación
España	1
Dinamarca	3
Austria	2
USA	4

KILM 6: Trabajadores a tiempo parcial

Representa al conjunto de individuos en el mercado laboral, los cuales trabajan por un número inferior al tiempo promedio de trabajo (tiempo completo). Abarca diferentes áreas laborales con un mismo propósito, la medición de tiempo inferior al completo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015, pág. 81) establece una definición:

Se centra en las personas cuyo total de horas de trabajo es inferior al “tiempo completo”, expresado como proporción del empleo total. Puesto que no hay una definición internacionalmente aceptada del número mínimo de horas de trabajo por semana equivalentes a trabajo a tiempo completo, la línea divisoria se determina ya sea sobre la base de cada país, o mediante la utilización de estimaciones especiales. En el caso de este indicador se calcula el total de empleo a tiempo parcial como proporción del empleo total, en ocasiones designado como “tasa de empleo a tiempo parcial”.

Tabla 7: KILM 6 - Trabajadores a tiempo parcial

Año	España	Dinamarca	Austria	USA
2019	29,970	44,300	43,940	3,360
2018	29,170	42,580	44,830	3,440
2017	30,420	43,510	45,400	3,660
2016	29,790	44,270	44,540	3,490
2015	30,510	42,440	44,690	3,400
2014	30,840	42,840	43,390	3,440
2013	31,200	43,230	42,640	3,480
2012	30,730	42,830	42,100	3,600
2011	29,500	42,290	40,800	3,570
2010	29,880	43,600	41,380	3,640
2009	30,330	44,370	41,460	3,880
2008	28,430	43,420	36,810	3,810
Promedio	30,064	43,307	42,665	3,564

Fuente: OIT, elaboración propia

Según la OIT, en las economías desarrolladas ha habido un incremento en las tasas de trabajo a tiempo parcial, esto debido a políticas para fomentar la flexibilidad en el mercado y al crecimiento del sector de servicios.

Puntuaciones KILM 6:

País	Puntuación
España	2
Dinamarca	4
Austria	3
USA	1

KILM 7: Horas de trabajo

El presente indicador está relacionado al KILM 6, sin embargo, la diferencia viene dada porque este calcula la actividad laboral de cada individuo (ocupación) en horas en promedio semanales/anuales. Adicionalmente, entra en juego la clasificación internacional uniforme de las ocupaciones (CIUO). La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015, pág. 85) establece la definición:

Se incluyen dos mediciones del tiempo de trabajo para obtener una visión global del tiempo que los ocupados dedican a sus actividades laborales en el mundo. La primera medida guarda relación con las horas semanales trabajadas por las personas ocupadas y la segunda mide las horas anuales promedio efectivamente trabajadas por persona.

La Organización Internacional del Trabajo dispone de las tasas de empleo divididas en horas de trabajo. Se separa por la proporción de trabajadores que trabajan menos de catorce horas a la semana, entre quince y veintinueve horas, entre treinta y treinta y nueve horas, entre cuarenta y cuarenta y nueve horas; y por último, la proporción de trabajadores que trabajan más de cincuenta horas a la semana.

En un mercado laboral eficaz, se espera que los trabajadores trabajen el promedio de cuarenta horas a la semana, ya que se supone que esta es la cantidad suficiente para generar un ingreso a los trabajadores para subsistir. El trabajo en sobretiempo es una señal de que los salarios no son suficientes para garantizar esto y por lo tanto se debe laborar “over-time”. Por lo tanto, en este indicador tiene peor desempeño quien posea la mayor tasa de empleo en el sobretiempo (mayor a las cuarenta horas).

Estados Unidos posee el mayor porcentaje de trabajadores en sobretiempo, lo que sugiere que el mercado laboral no alcanza a satisfacer las necesidades del ingreso con las cuarenta horas. Estados Unidos está seguido por España, con una tasa similar; pero luego la proporción baja drásticamente y para Austria y Dinamarca es bastante menor la proporción del trabajo en sobretiempo.

Tabla 8: KILM 7 - Horas de trabajo

Año	España					Dinamarca					Austria					USA				
	< 14	15 - 29	30 - 39	40 - 49	> 50	< 14	15 - 29	30 - 39	40 - 49	> 50	< 14	15 - 29	30 - 39	40 - 49	> 50	< 14	15 - 29	30 - 39	40 - 49	> 50
2019	3,995	13,49	25,92	52,53	4,071	14,36	17,69	65,24	2,025	0,689	7,349	17,37	32,67	35,90	6,707	4,165	11,22	13,08	57,66	13,87
2018	4,185	13,39	24,91	52,64	4,870	1,535	1,860	72,74	23,08	0,783	9,525	21,60	17,00	43,53	8,339	4,196	11,45	13,38	57,01	13,96
2017	4,544	14,43	24,89	51,09	5,045	1,393	17,11	50,86	22,80	7,838	8,177	17,79	32,60	34,64	6,798	4,567	12,64	8,805	59,24	14,75
2016	4,586	14,27	24,79	50,97	5,381	1,274	15,95	53,04	22,36	7,381	9,726	2,077	37,72	42,18	8,294	4,295	12,04	14,20	55,42	14,04
2015	5,135	15,64	19,25	53,40	6,574	1,370	1,660	65,98	21,87	9,113	8,201	17,82	31,32	35,45	7,214	4,321	12,22	15,62	53,86	13,98
2014	5,156	14,55	25,28	48,51	6,498	1,168	14,78	56,94	19,31	7,801	0,926	19,83	36,43	41,89	0,922	4,426	12,57	14,66	54,13	14,22
2013	5,949	1,66	29,00	55,42	7,966	10,90	15,64	44,16	20,99	8,307	7,575	16,28	30,36	37,64	8,144	4,749	13,28	8,469	58,46	15,05
2012	0,502	14,66	27,00	50,85	6,995	9,685	13,63	51,07	18,37	7,254	7,492	16,18	29,78	37,69	8,850	4,669	12,58	15,09	53,64	14,02
2011	0,441	14,05	25,37	52,73	7,409	9,414	13,14	51,24	18,72	7,484	14,91	32,62	25,71	8,035	18,72	5,112	13,74	9,532	56,81	14,81
2010	4,243	13,19	23,87	51,25	7,436	9,428	13,83	51,16	18,36	7,225	7,248	15,89	29,33	38,21	9,314	4,867	12,98	15,72	52,96	13,47
2009	4,156	14,27	17,38	55,74	8,447	18,42	27,10	9,579	32,81	12,09	8,046	17,88	30,54	42,45	1,077	4,990	13,30	17,36	51,32	13,02
2008	3,426	12,42	21,81	53,74	8,606	9,134	14,61	50,67	18,64	6,935	7,361	16,03	29,56	45,81	1,240	4,426	11,91	14,66	54,57	14,44
Promedio	3,860	13,00	24,12	52,41	6,608	7,340	13,92	51,89	19,95	6,909	8,045	17,61	30,25	36,95	7,135	4,565	12,49	13,38	55,42	14,14

Fuente: OIT, elaboración propia

Puntuación KILM 7:

País	Puntuación
España	2
Dinamarca	4
Austria	3
USA	1

KILM 8: Empleo en la economía informal

Se define el presente indicador del mercado laboral como un medidor de empleo en la economía informal. Es decir, aquel tipo de empleo no contabilizado a nivel nacional (macroeconómico). Abarcando así niveles de ingreso bajo, bajo nivel de sistema seguridad social, entre otros factores. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015, pág. 89) establece:

El indicador KILM 8 mide el empleo en la economía informal, como porcentaje del total de empleo no agrícola. Las definiciones y la metodología de recolección de datos sobre la economía informal varían mucho.

En muchos países, el sector informal representa una parte importante de la economía, y, sin duda, del mercado de trabajo, y su papel es determinante en la creación de empleo, la producción y la generación de ingresos.

Tabla 9: KILM 8 - Empleo en la economía informal

Año	España	Dinamarca	Austria	USA
2019	13,116	6,072	7,846	4,242
2018	13,160	6,099	7,895	4,275
2017	13,527	6,315	8,189	4,161
2016	14,184	6,955	8,763	4,355
2015	14,623	6,424	8,987	4,355
2014	15,071	6,744	9,011	4,281
2013	15,338	7,037	9,102	4,324
2012	14,426	7,014	8,733	4,475
2011	13,132	7,025	8,912	4,575
2010	13,079	6,872	9,421	4,775
2009	12,943	6,952	9,201	4,755
2008	13,446	6,480	9,169	4,701
Promedio	13,837	6,666	8,769	4,439

Fuente: OIT, elaboración propia

Para analizar este indicador se utilizó la tasa de informalidad en relación a la población activa. Mientras mayor es la tasa, mayor es la proporción de empleo informal, por lo tanto desfavorable.

Puntuación KILM 8:

País	Puntuación
España	1
Dinamarca	3
Austria	2
USA	4

KILM 9: Desocupación

Relacionada a la tasa de desempleo, la desocupación representa a la población perteneciente a la fuerza laboral (comprendida entre los diferentes rangos de edad), que se encuentra en desempleo o en búsqueda de empleo. Según (OIT, 2015, pág. 97):

La tasa de desocupación se define matemáticamente como el índice resultante de dividir el número total de personas desocupadas (de un país o de un grupo concreto de trabajadores) por la fuerza de trabajo correspondiente, la cual es la suma del total de personas ocupadas y desocupadas del grupo. Cabe recalcar que la base de esta estadística es la fuerza de trabajo (antiguamente, población activa), y no la población total.

Tabla 10: KILM 9 - Desocupación

Año	España	Dinamarca	Austria	USA
2019	13,858	4,873	4,715	3,691
2018	15,221	4,939	4,876	3,900
2017	17,244	5,710	5,513	4,357
2016	19,698	6,163	6,021	4,870
2015	22,165	6,174	5,747	5,284
2014	24,598	6,613	5,665	6,175
2013	26,267	7,026	5,383	7,384
2012	24,941	7,552	4,907	8,075
2011	21,547	7,590	4,597	8,950
2010	20,011	7,473	4,847	9,624
2009	17,942	6,011	5,320	9,240
2008	11,283	3,436	4,138	5,773
Promedio	19,564	6,130	5,144	6,444

Fuente: OIT, elaboración propia

Para analizar este indicador se utiliza la tasa de desempleo de cada país. Esta tasa es de las más importantes y determinantes en el mercado laboral porque las políticas aplicadas en este mercado tienden a enfocarse en atacar el desempleo. Mientras mayor sea esta tasa, es más desfavorable para el mercado y para la economía en general.

Puntuación KILM 9:

País	Puntuación
España	1
Dinamarca	3
Austria	4
USA	2

KILM 10: Desocupación juvenil

El presente indicador está relacionado al KILM 9, con la diferencia de que se desglosa por rango de edad (juvenil comprende entre 15 a 24 años de edad) los mayores a 25 se consideran adultos. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015, pág. 107) establece una definición:

La desocupación juvenil se considera una importante cuestión política. A los fines de este indicador, el término “jóvenes” se refiere a la categoría de personas en edades comprendidas entre los 15 y los 24 años, y el término “adultos”, a la de personas de 25 años o mayores.

Tabla 11: KILM 10 - Desocupación juvenil (tasa de participación)

Año	España	Dinamarca	Austria	USA
2019	33,309	62,781	56,175	51,483
2018	33,614	63,044	56,331	51,866
2017	33,825	63,133	55,926	52,220
2016	33,292	66,084	57,536	51,720
2015	34,702	62,002	57,611	51,298
2014	35,379	61,397	58,168	51,120
2013	37,269	61,574	58,851	51,078
2012	38,539	63,893	59,254	51,662
2011	40,592	66,955	59,174	50,608
2010	42,565	67,435	58,301	50,932
2009	44,991	70,756	59,538	52,875
2008	47,687	72,051	59,602	54,913
Promedio	37,980	65,092	58,039	51,815

Fuente: OIT, elaboración propia

La diferencia de este indicador con el KILM 9 es que para la OIT resulta difícil crear una tasa de desempleo juvenil estándar entre los países, ya que cada uno los contabiliza de manera diferente. Una de las razones es que no en todos los países es legal que los menores de edad trabajen, por lo tanto unos poseen data oficial y otros no. Es por esta razón que la OIT maneja este indicador utilizando la tasa de participación de la población joven en el mercado, de manera de conocer la inserción de los jóvenes en el trabajo formal, en lugar de conocer la tasa de desocupación.

Puntuación KILM 10:

País	Puntuación
España	1
Dinamarca	4
Austria	3
USA	2

KILM 11: Desocupación de larga duración

Representa al conjunto de individuos desocupados a lo largo de un período de tiempo determinado por diferentes razones, entre éstas de manera friccional, estructural, entre otras. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015, pág. 111) define:

Los indicadores de la desocupación de larga duración permiten observar la duración de la desocupación, esto es, el tiempo que una persona desocupada ha estado sin trabajo, disponible para trabajar y en busca de empleo. El KILM 11 consta de dos indicadores: uno que refleja la desocupación de larga duración (en referencia a quienes han estado desocupados durante 12 meses o más); y otro que contempla periodos de desocupación de diferentes duraciones.

Este es otro indicador de suma importancia, ya que no solo es determinante la tasa de desempleo sino el tiempo que le tome a los desempleados reincorporarse al mercado laboral nuevamente. Se desea que cuando se pierde el empleo, el individuo pueda reincorporarse al mercado de pronta manera. Para el KILM 11 se separa la duración en períodos de tiempo que van entre menos de un mes, uno y tres meses, tres y seis meses, seis y doce meses y por último cuando el desempleo persiste por más de un año.

Obviamente, se desea que la mayor proporción de empleados logren conseguir empleo en el menor tiempo posible, por lo tanto se desea que la tasa sea mayor en los primeros períodos (corto plazo) y menor en los últimos (largo plazo).

Dinamarca concentra la mayor proporción en el desempleo de corto plazo, seguido por Estados Unidos, ambos con más de 50% concentrado en los primeros tres meses (corto plazo). Austria muestra equilibrio, estando la mayor proporción entre tres y seis meses; y España análogamente concentra más del 40% en el desempleo de larga duración (más de seis meses).

Tabla 12: KILM 11 - Desocupación de larga duración

Año	España					Dinamarca					Austria					USA				
	< 1 M	1 - 3 M	3 - 6 M	6 - 12 M	> 12 M	< 1 M	1 - 3 M	3 - 6 M	6 - 12 M	> 12 M	< 1 M	1 - 3 M	3 - 6 M	6 - 12 M	> 12 M	< 1 M	1 - 3 M	3 - 6 M	6 - 12 M	> 12 M
2019	14,92	26,14	21,18	19,76	18,00	24,74	32,96	23,32	17,77	1,208	16,94	37,38	2,941	23,89	18,84	36,74	27,97	15,07	12,35	7,869
2018	14,03	25,71	20,82	19,78	19,66	20,01	27,51	22,93	16,69	12,86	14,85	4,091	33,20	26,11	21,75	36,47	28,20	14,80	12,43	8,096
2017	12,45	25,34	20,87	20,73	20,60	19,87	27,45	21,40	17,59	13,69	11,78	27,31	20,74	21,08	19,08	34,91	27,45	14,81	13,98	8,841
2016	14,06	29,22	25,98	2,697	28,03	22,03	31,89	24,28	20,37	1,429	13,16	33,46	2,761	26,33	24,30	33,20	27,68	16,05	13,37	9,709
2015	1,399	31,07	27,97	3,102	36,46	18,81	25,07	20,52	18,74	16,86	10,19	26,19	21,92	23,02	18,69	42,11	3,608	20,90	19,40	13,98
2014	6,821	14,82	17,30	22,54	38,52	18,90	25,05	22,18	17,55	16,32	13,47	33,81	2,825	27,33	22,57	28,99	25,05	16,58	16,19	13,20
2013	0,860	19,83	20,75	25,87	32,69	18,21	24,83	21,61	18,79	16,56	10,16	28,70	24,74	21,67	14,72	32,82	3,055	22,07	22,42	19,62
2012	8,204	19,59	19,97	24,75	27,48	16,78	23,77	21,82	19,05	18,58	10,99	30,65	22,55	20,85	14,97	39,43	3,729	26,07	2,911	27,86
2011	9,134	20,12	20,08	23,11	27,55	17,40	24,70	21,19	19,06	17,65	15,40	36,53	2,871	24,03	21,18	22,62	21,96	16,39	18,73	20,30
2010	11,42	26,82	26,14	32,03	3,593	28,94	39,55	3,445	27,35	0,724	15,62	43,81	35,17	2,988	2,410	20,52	21,07	16,33	20,02	22,07
2009	13,17	2,992	30,53	31,42	21,88	37,07	30,47	20,80	7,884	3,777	13,76	31,15	28,46	14,49	12,13	23,20	24,21	19,66	20,50	12,43
2008	2,056	38,06	26,39	20,20	13,30	37,56	28,49	18,83	9,665	5,453	13,08	30,17	22,27	20,95	13,53	33,88	28,56	16,56	13,17	7,842
Promedio	9,045	23,31	23,17	20,50	23,98	23,36	28,48	20,19	17,54	10,43	13,28	30,27	18,37	21,06	17,01	32,07	20,21	17,94	15,46	14,32

Fuente: OIT, elaboración propia

Puntuación KILM 11:

País	Puntuación
España	1
Dinamarca	4
Austria	2
USA	3

KILM 12: Subocupación por insuficiencia de horas

Se define el presente indicador como aquel estipulado sobre individuos (pertenecientes al mercado laboral), los cuales trabajan por un período de horas inferior al tiempo promedio, pero se encuentran con la disponibilidad para un mayor tiempo de aprovechamiento. Según (OIT, 2015, pág. 115):

Este indicador se refiere al número de personas cuyas horas de trabajo en el periodo de referencia son insuficientes en relación con una situación de empleo alternativo que esas personas desean desempeñar y para la que se encuentran actualmente disponibles.

Tabla 13: KILM 12 - Subocupación por insuficiencia de horas

Año	España	Dinamarca	Austria	USA
2019	6,136	3,072	3,458	0,692
2018	6,150	3,062	3,446	0,711
2017	6,669	4,061	4,163	0,714
2016	6,923	5,338	4,426	0,790
2015	7,480	2,468	4,386	0,792
2014	7,881	2,797	4,117	0,876
2013	7,986	2,991	4,099	0,999
2012	7,284	3,390	3,696	1,024
2011	6,469	3,426	3,375	1,166
2010	6,046	3,241	3,162	1,301
2009	5,692	3,544	3,947	1,705
2008	7,288	2,631	3,532	1,298
Promedio	6,834	3,335	3,817	1,006

Fuente: OIT, elaboración propia

Este indicador representa la proporción de personas disponibles para trabajar más horas, con deseos para hacerlo, pero que no encuentran otro empleo que le permita complementar estas horas. Estados Unidos es tradicionalmente un país en donde los individuos poseen múltiples empleos, por eso posee la menor tasa en este indicador, lo cual es favorable.

Puntuación KILM 12:

País	Puntuación
España	1
Dinamarca	3
Austria	2
USA	4

KILM 13: Personas fuera de la fuerza de trabajo

El indicador representa el conjunto de individuos que no tiene empleo, sin embargo, no están en búsqueda de ninguno, también llamado población PEI (población económicamente inactiva). Según (OIT, 2015, pág. 125):

La tasa de inactividad es la proporción de población en edad de trabajar que se encuentra fuera de la fuerza de trabajo. Es el resultado de sumar la tasa de inactividad más la tasa de participación en la fuerza de trabajo.

Una tasa de inactividad elevada en determinados grupos de población no necesariamente es un “mal” indicio; por ejemplo, una tasa de inactividad relativamente alta en el grupo de jóvenes en edades comprendidas entre los 25 y los 34 años puede indicar que no participan en la fuerza de trabajo porque están estudiando.

Tabla 14: KILM 13 - Personas fuera de la fuerza de trabajo

Año	España	Dinamarca	Austria	USA
2019	29,871	31,375	28,658	24,846
2018	29,382	31,089	28,488	24,140
2017	28,943	30,791	28,373	23,461
2016	28,512	30,357	28,256	22,798
2015	28,063	29,711	28,104	22,141
2014	27,434	28,837	27,781	21,515
2013	26,805	27,866	27,460	20,917
2012	26,183	26,931	27,130	20,358
2011	25,587	26,140	26,775	19,858
2010	25,024	25,493	26,374	19,430
2009	24,759	24,866	25,911	19,083
2008	24,535	24,296	25,396	18,832
Promedio	27,091	28,146	27,392	21,448

Fuente: OIT, elaboración propia

Se puede estar voluntariamente alejado del mercado laboral por diversas razones y no tiene por qué considerarse como netamente negativo (la realización de estudios está dentro de estas razones); pero para fines prácticos del mercado, no es positivo que una alta proporción de la población decida estar inactiva porque generan elevados niveles de gasto de manutención por parte de los que sí trabajan o de parte del Estado.

Puntuación KILM 13:

País	Puntuación
España	3
Dinamarca	1
Austria	2
USA	4

KILM 14: Nivel de estudios y alfabetización

Representa aquellos individuos con grado calificado en conocimiento en diferentes áreas (laborales). Posee una relación entre la fuerza laboral y desocupados. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015, pág. 127) establece:

El KILM 14 refleja los niveles y la distribución de la base de conocimientos y competencias de la fuerza de trabajo y de las personas no ocupadas.

Los recursos humanos representan, directa o indirectamente, el recurso más valioso y productivo; para producir bienes y servicios para el consumo y el comercio, los países dependen tradicionalmente de la salud, la fortaleza y las competencias básicas de sus trabajadores.

La Organización Internacional del Trabajo divide la data por rangos debidamente delimitados, los cuales fueron agrupados de la siguiente forma:

N1: Sin escolarización

N2: Educación primaria y secundaria

N3: Educación terciaria (pregrado)

N4: Carreras técnicas de corta duración

N5: Postgrado (especialización y maestría)

N6: Postgrado (doctorado)

La productividad es otro factor que adquiere importancia dentro del mercado laboral y el nivel educativo es uno de sus determinantes. Para que las empresas productivas de un país puedan mejorar en términos generales, se desea que el capital humano sea cada vez más competente, entendiendo que esto se consigue a través de la experiencia laboral, pero también del nivel educativo que obtengan.

En ese sentido, España posee la tasa más alta en el nivel educativo bajo, lo que puede deberse (y es consistente) con la alta proporción de su población laboral activa en el sector agropecuario. Análogamente, Austria es quien posee la mayor proporción de la población laboral activa en los niveles educativos más altos, por lo cual es el mejor desempeñado en este indicador. Estados Unidos y Dinamarca, por su parte, poseen tasas similares, concentrando la mayor proporción en la educación de terciaria de pregrado.

Tabla 15: KILM 14 - Nivel de estudios y alfabetización

Año	España						Dinamarca						Austria						USA					
	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N1	N2	N3	N4	N5	N6
2019	16,83	27,28	20,49	6,33	23,18	5,89	0,969	30,44	37,44	4,485	25,15	1,524	1,419	20,56	47,34	13,15	14,24	3,292	1,173	26,4	34,3	7,589	29,2	1,343
2018	17,55	27,51	20,47	5,468	23,18	5,816	1,034	30,51	37,55	4,168	25,22	1,513	1,300	21,25	47,99	12,46	14,05	2,957	1,183	27,07	34,54	7,342	28,55	1,307
2017	18,43	28,18	20,58	3,696	23,66	5,457	1,077	30,21	37,55	4,233	25,41	1,516	1,178	22,05	48,55	11,09	14,09	3,038	1,239	25,9	35,73	7,933	27,9	1,304
2016	19,43	25,95	20,8	4,332	24,01	5,477	1,101	30,44	37,57	4,192	25,21	1,487	1,201	21,89	48,22	12,00	14,15	2,552	1,314	26,41	36,1	7,575	27,34	1,261
2015	19,41	27,83	20,06	4,08	23,63	4,995	1,155	31,11	37,12	4,33	24,82	1,463	1,157	22,22	48,51	12,17	13,67	2,263	1,361	27,6	36,58	7,688	25,53	1,244
2014	20,33	27,66	19,73	3,726	23,59	4,969	1,034	27,64	35,84	3,504	30,5	1,36	1,214	23,1	48,81	11,22	13,85	1,814	1,345	26,77	37,15	7,662	25,85	1,218
2013	19,36	25,6	19,7	5,024	25,38	4,937	1,185	29,71	39,83	3,366	25,35	0,556	1,177	23,46	49,42	9,471	15,09	1,382	1,356	27,03	37,33	7,614	25,46	1,204
2012	20,45	25,2	19,89	4,773	24,63	5,049	1,039	30,38	39,96	3,147	24,98	0,496	1,192	23,85	49,82	9,335	14,49	1,309	1,425	27,74	37,82	6,981	24,84	1,189
2011	21,36	24,63	19,98	4,858	24,26	4,908	0,973	30,21	38,37	6,265	23,72	0,457	1,295	24,38	49,79	9,192	13,98	1,358	1,452	28,93	38,42	6,496	23,54	1,168
2010	23	24,85	20,18	2,629	24,1	5,236	1,011	30,61	37,55	7,109	23,29	0,427	1,24	24,57	49,95	8,924	14,01	0,013	1,493	29,04	37,87	6,228	24,23	1,139
2009	23,72	24,95	19,91	3,802	23,1	4,503	1,01	31,02	37,97	6,644	23,02	0,336	1,323	25,08	49,84	8,701	13,77	1,286	1,555	29,54	38,02	6,502	23,26	1,133
2008	23,9	24,24	19,53	4,991	22,35	4,995	1,005	32,03	38,13	5,865	22,65	0,323	1,25	25,98	49,79	8,811	12,8	1,372	1,579	30,11	37,74	6,144	23,31	1,118
Promedio	20,31	26,16	20,11	4,476	23,76	5,186	1,05	30,36	37,91	4,776	24,94	0,955	1,245	23,2	49,00	10,54	14,01	1,886	1,373	27,71	36,8	7,146	25,75	1,219

Fuente: OIT, elaboración propia

Puntuación KILM 14:

País	Puntuación
España	1
Dinamarca	2
Austria	4
USA	3

KILM 15: Salarios y costes de indemnización

El siguiente indicador establece una relación y medición entre empleado y empleador, involucra el nivel de ingreso (asalariados) y nivel de gasto (empleador) dentro de las diferentes áreas laborales. Involucrando así el sistema de seguridad social. Según (OIT, 2015, pág. 133):

Este capítulo presenta dos indicadores distintos pero complementarios. El primero, muestra las tendencias del salario mensual promedio en el total de la economía, mientras que el segundo, presenta las tendencias y la estructura del costo laboral promedio de emplear a los trabajadores en el sector de las manufacturas.

Tabla 16: KILM 15 - Salario medio

Año	España	Dinamarca	Austria	USA
2019	2569,000	5031,250	4516,500	4754,583
2018	2649,583	5902,917	4633,250	4588,167
2017	2499,417	5872,500	4330,667	4448,000
2016	2439,667	5644,917	4157,583	4328,750
2015	2447,833	5960,667	4059,917	4246,917
2014	2899,500	5578,750	4739,833	4174,917
2013	2880,500	5729,583	4641,750	4064,500
2012	2772,417	5906,417	4358,500	3978,833
2011	2959,750	5309,917	4604,333	3907,917
2010	2738,250	4641,750	4253,667	3805,417
2009	2808,667	4456,250	4397,333	3691,250
2008	2849,917	4409,750	4566,583	3599,667
Promedio	2709,542	5370,389	4438,326	4132,410

Fuente: OIT, elaboración propia

El KILM 15 representa el único indicador que no está expresado en tasas, esto debido a que muestra el salario medio de la economía (expresado en USD) y el salario medio ya supone el componente poblacional. Dinamarca posee ampliamente el salario medio más elevado, seguido por Austria, luego USA y finalmente España, con el salario medio más bajo de la muestra.

Puntuación KILM 15:

País	Puntuación
España	1
Dinamarca	4
Austria	3
USA	2

KILM 16: Crecimiento de la productividad laboral

Tiene como objetivo la medición entre los mercados laborales (índice de competitividad), está relacionado la función producción per cápita. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015, pág. 147) establece:

Presenta información sobre la productividad laboral en la economía global, definida como la producción por unidad de insumo de mano de obra (personas contratadas u horas de trabajo). La productividad laboral mide la eficiencia con que un país utiliza los insumos de la economía para producir bienes y servicios, y ofrece una medida del crecimiento económico, la competitividad y el nivel de vida de un país.

Tabla 17: KILM 16 – Crecimiento de la productividad laboral

Año	España	Dinamarca	Austria	USA
2019	0,903	1,332	0,856	1,753
2018	0,279	-0,408	1,187	1,515
2017	0,223	3,089	1,330	0,594
2016	0,115	-0,748	0,636	-0,093
2015	0,759	1,039	0,160	1,235
2014	0,043	0,744	0,541	0,636
2013	0,865	0,956	-0,428	0,997
2012	1,409	0,740	-0,100	0,203
2011	0,769	1,513	1,963	0,735
2010	1,645	4,274	0,853	3,129
2009	3,012	-1,963	-3,656	1,124
2008	1,778	-1,964	-0,429	-0,053
Promedio	0,983	0,717	0,243	0,981

Fuente: OIT, elaboración propia

Este indicador de productividad laboral mide la variación con respecto al año anterior, por eso existe en algunos casos valores negativos, representando pérdida de productividad. En este indicador España posee el crecimiento promedio de productividad más elevado, siendo además el único de los cuatro países analizados que no presenta pérdida de productividad (valores negativos) en ninguno de los años del período seleccionado para la comparación.

Puntuación KILM 16:

País	Puntuación
España	4
Dinamarca	2
Austria	1
USA	3

KILM 17: Pobreza, distribución de los ingresos, empleo por clase económica y trabajadores pobres

Este último indicador representa uno de los más importantes del mercado laboral, ya que busca medir el impacto del índice de desigualdad del nivel de ingreso y pobreza.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015, pág. 153) define:

1) Un método usual es analizar la información sobre los ingresos monetarios o el consumo personal, con respecto al desarrollo humano. En la mayoría de los casos, la información de base se refiere al gasto de consumo personal, y, solo en pocos casos, a ingresos personales.

2) Otro método utiliza las “necesidades básicas”, y refleja las privaciones en términos de requisitos materiales para atender, como mínimo a un nivel aceptable, las necesidades personales, incluidos los alimentos y el empleo.

3) El tercer método, que combina elementos de los dos anteriores, guarda relación con la capacidad que una persona necesita para poder funcionar en una sociedad determinada, en el entendido de que existe un nivel mínimo aceptable de dichas capacidades.

4) Por último, el índice de Gini es una medida muy conocida del grado de desigualdad en la distribución de los ingresos o del consumo.

Tabla 18: KILM 17 - Pobreza (índice GINI)

Año	España	Dinamarca	Austria	USA
2017	34,7	28,7	29,7	41,4
2016	35,8	28,2	30,8	41,4
2015	36,2	28,2	30,5	41,0
2014	36,1	28,4	30,5	41,0
2013	36,2	28,5	30,8	41,0
2012	35,4	27,8	30,5	40,3
2011	35,7	27,3	30,8	40,3
2010	35,2	27,2	30,3	40,3
2009	34,9	26,7	31,5	41,0
2008	34,2	25,2	30,4	41,0
2007	34,1	26,2	30,6	41,0
2006	33,5	25,9	29,6	41,0
Promedio	35,167	27,358	30,500	40,892

Fuente: OIT, elaboración propia

Puntuación KILM 17:

País	Puntuación
España	2
Dinamarca	4
Austria	3
USA	1

4.2 Índice de flexibilidad laboral

El objetivo final de la comparación a través de los KILM, es su uso para la creación del índice de flexibilidad laboral. Cabe recordar que, como fue descrito en el capítulo III, este índice va a ser construido utilizando una adaptación del denominado proceso jerárquico analítico⁶, mediante el uso de la metodología del producto de las matrices de criterios y pesos, de manera tal que se elimine por completo el sesgo en la selección de la alternativa de mejor desempeño.

La matriz de criterios posee las puntuaciones de los países obtenidas a través de su desempeño en cada indicador clave del mercado laboral, los valores de las matrices fueron normalizados para trabajar con tasas (valores entre cero y uno).

Tabla 19: Matriz de criterios

	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17
España	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,5	0,5	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,75	0,25	0,25	1	0,5
Dinamarca	1	1	0,75	0,75	0,75	1	1	0,75	0,75	1	1	0,75	0,25	0,5	1	0,5	1
Austria	0,75	0,5	0,5	0,5	0,5	0,75	0,75	0,5	1	0,75	0,5	0,5	0,5	1	0,75	0,25	0,75
USA	0,5	0,75	1	1	1	0,25	0,25	1	0,5	0,5	0,75	1	1	0,75	0,5	0,75	0,25

Fuente: Elaboración propia

Adicionalmente, se establece la razón de pesos a los criterios. Los pesos determinan la importancia de cada indicador y su relación directa a la flexibilidad (un peso alto, implica una alta relación con la flexibilidad laboral; un peso bajo, el caso análogo). De esta manera, se logra construir un índice que contenga y tome en cuenta todos los indicadores del mercado laboral, pero que esté directamente relacionado a la flexibilidad. Los pesos son determinados con valores enteros del uno al nueve e igualmente, normalizado para trabajar con tasas.

Tabla 20: Matriz de pesos

Criterios	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17
Peso	1	1	1	0,222	0,444	1	1	1	1	1	1	1	1	0,333	1	0,778	0,222

Fuente: Elaboración propia

⁶ Consultar Capítulo III, apartado 3.5 Proceso jerárquico analítico (AHP)

Una vez determinadas ambas matrices, se procede a calcular el producto entre los resultados de los modelos en cada indicador y el peso de cada uno respectivamente. El producto entre estas matrices otorga como resultado un total de cuatro valores, los cuales al normalizarse, representan la puntuación de cada modelo respecto al desempeño del país utilizado como muestra dentro del índice creado. El valor final es un número positivo entre cero y uno; la alternativa con el índice más alto es el modelo más efectivo en cuanto a flexibilidad laboral.

Tabla 21: Matriz de alternativas

Alternativas	Puntuación
A₁	0,302
A₂	0,678
A₃	0,516
A₄	0,562

Fuente: Elaboración propia

En donde,

A₁: Modelo tradicional (keynesiano)

A₂: Modelo danés (flexiguridad)

A₃: Modelo austríaco (mochila austríaca)

A₄: Modelo norteamericano (liberal)

De esta manera, la alternativa número dos representa el índice más alto, lo cual quiere decir que el modelo danés de mercado laboral es relativamente el más eficiente de los cuatro modelos comparados. Esto no es sorpresa, ya que Dinamarca obtuvo la puntuación más elevada en ocho de los diecisiete KILM, y el segundo lugar en otros seis. La determinación del segundo modelo más eficiente es mucho más reñida, ya que el índice obtenido por las alternativas tres y cuatro estuvieron cerca de converger; sin embargo, el índice del modelo norteamericano es ligeramente más elevado que el del modelo austríaco. El modelo español, análogamente a lo ocurrido con el danés, obtuvo el peor desempeño en doce de los diecisiete KILM, lo que ocasiona que el modelo keynesiano obtenga un índice muy por debajo al resto de los modelos, representando entonces la peor de las alternativas.

4.3 Consideraciones para Venezuela

En Venezuela, como se sabe, las características que rigen el mercado laboral son abiertamente intervencionistas, incluso en mayor proporción que España, el cual fue el país seleccionado para la elaboración del índice. Esto quiere decir, en otras palabras, que el ineficiente funcionamiento del mercado laboral venezolano puede deberse más que solo al desempeño macroeconómico del país, sino que puede estar causado estructuralmente por el modelo de mercado laboral vigente. Dicho esto, es necesario adoptar medidas que acerquen al país a las regulaciones del mercado laboral danés, el cual es el mejor en el índice creado según los parámetros utilizados en esta investigación. Se recuerda que el modelo danés se basa en dos premisas, ofrecerle flexibilidad al mercado, sin descuidar la seguridad social garantizando el Estado de bienestar. Para lograrlo, es necesario que el Estado venezolano cambie su rol dentro de la economía de agente interventor a agente vigilante, de esa manera dejar que el libre mercado equilibre los indicadores.

En Venezuela ya existen las instituciones industriales, de empresarios y sindicales, y entre ellas podría lograrse perfectamente instaurar las reglas del juego. Pero es importante destacar que las instituciones asociadas al dialogo social han sido perseguidas durante las últimas dos décadas por el gobierno y su proyecto "socialista", con el objeto de instaurar un modelo centralista autoritario de Estado. Esto ha ocasionado que las medidas tomadas en relación a la economía en general sean en busca de control, en lugar de buscar una dinámica eficiente. Las leyes de inamovilidad laboral han sido la principal razón de esta falla en la dinámica, haciendo que no exista flexibilidad en el mercado y que la población económicamente activa no migre en busca de mejores oportunidades de empleo. A su vez, las múltiples formas de contratación aumentan los costos de reemplazo para las empresas, por lo cual evitan la contratación de nuevo personal ante la incertidumbre y se eleva la tasa de desempleo y desempleo juvenil; se deben eliminar los múltiples contratos temporales.

Una mayor flexibilidad en el mercado causaría también una disminución significativa en el desempleo de larga duración, lo cual haría que los individuos que pierdan trabajo logren reincorporarse al mercado en el corto plazo. En cuanto al empleo informal, un mercado laboral eficiente es capaz de ofrecer salarios con poder de compra real y es

motivación suficiente para que más individuos deseen formar parte del empleo formal; de esta manera también asegurar que la población logre cotizar a la seguridad social para que en el futuro puedan gozar de ella, algo que no puede suceder cuando lo que predomina el mercado laboral es el empleo informal.

Es necesario entender que aunque el índice obtenido es de flexibilidad, su aplicación causaría una mejora en los demás indicadores de manera automática. La flexibilidad causa movilidad laboral, lo cual disminuye el desempleo y el tiempo que se está desempleado, a su vez fomenta un salario medio suficiente, finalizando en una disminución real en los niveles de pobreza del país.

CONCLUSIONES

Este trabajo de investigación se basó especialmente en el análisis referente a los cuatro principales modelos de mercado laboral, siendo descritos por los investigadores de manera general, esto con el fin de llevar una propuesta de reforma laboral al mercado venezolano. El desarrollo sobre los diferentes modelos (danés, austríaco, liberal e intervencionista), ha sido de gran ayuda para la medición de las características de los mismos. Venezuela suele ser un país con un mercado laboral de características intervencionistas, reduciendo las capacidades de competitividad en materia comercial. Los autores analizaron los diferentes mercados, utilizando factores endógenos influyentes dentro del mismo; grado de intervención por parte del Estado, corriente del pensamiento económico influyente, productividad, medidas proteccionistas, entre otras.

Un punto resaltado por parte de los investigadores es el sistema de seguridad social. En el caso venezolano, el sistema de seguridad social ha sido muy deficiente en las últimas décadas, en donde la separación entre administración y contabilidad entre fondos estructurados, suele ser el mayor problema para el funcionamiento del “Instituto Venezolano de Seguros Sociales”.

El mal funcionamiento del IVSS es la muestra final de que las políticas intervencionistas de un Estado socialista, no necesariamente se termina traduciendo en un nivel adecuado de “Estado de bienestar” para la población. El Estado de bienestar debe ser visto como el fin, más no como el medio para llegar al fin; por esta razón, queda demostrado que el libre mercado es la manera más eficiente y directa de conseguir bienestar social en la población. Como sucede con los países nórdicos (Noruega y Suecia), quienes poseen los mejores sistemas de seguridad social del mundo y son de las economías con mayor libertad de mercado, entre ellos el mercado laboral (en este caso, Dinamarca).

El análisis de los diversos modelos de mercado laboral sirve justamente para eso, para determinar cual posee las características más determinantes y replicables por otras economías, como de hecho está ocurriendo con la flexiguridad. En general, el mundo ve en los países nórdicos una muestra representativa de equilibrio macroeconómico y por esta razón es que se busca adaptar sus características a las

necesidades de cada realidad. Esto ha venido ocurriendo en materia previsional, adaptando sistemas de pensiones mixtos que posean un componente de capitalización individual; así como también está ocurriendo en los mercados laborales, con la adopción de mecanismos que lleven a la flexiguridad.

Los resultados obtenidos en esta investigación muestran al modelo danés, a través de la denominada “flexiguridad” aplicada en Dinamarca, como el modelo que posee el índice de flexibilidad más elevado de la muestra, con un índice de 0,678 puntos, por encima de los 0,562 puntos obtenidos por el modelo liberal norteamericano, su más cercano perseguidor; y por encima del modelo intervencionista español, con una puntuación de 0,302 (el más bajo). Austria, por su parte, obtuvo 0,516 puntos; de manera tal que obtuvo el tercer lugar, aunque de igual modo superando ampliamente el puntaje del modelo keynesiano. Además de analizar el resultado final del índice, es también importante estudiarlo desglosadamente, observando de manera aislada al mejor y al peor modelo en cada indicador.

El mejor modelo en cada indicador:

	Modelo tradicional	Modelo danés	Modelo austríaco	Modelo norteamericano
KILM 1		X		
KILM 2		X		
KILM 3				X
KILM 4				X
KILM 5				X
KILM 6		X		
KILM 7		X		
KILM 8				X
KILM 9			X	
KILM 10		X		
KILM 11		X		
KILM 12				X
KILM 13				X
KILM 14			X	
KILM 15		X		
KILM 16	X			
KILM 17		X		

El peor modelo en cada indicador:

	Modelo tradicional	Modelo danés	Modelo austríaco	Modelo norteamericano
KILM 1	x			
KILM 2	x			
KILM 3	x			
KILM 4	x			
KILM 5	x			
KILM 6				x
KILM 7				x
KILM 8	x			
KILM 9	x			
KILM 10	x			
KILM 11	x			
KILM 12	x			
KILM 13		x		
KILM 14	x			
KILM 15	x			
KILM 16			x	
KILM 17				x

No extraña lo observado en ambas tablas, lo cual ratifica el resultado final del índice. El modelo intervencionista español solo logró ser el indicador más eficiente en uno de los diecisiete KILM, pero a su vez, fue el de peor desempeño en doce de los diecisiete. No es casualidad que las características del mercado hagan que el desempeño sea general; caso análogo a la del modelo danés, de manera que tampoco sorprende su obtención del más alto índice.

Una vez analizados los modelos descritos y mediante la realización del índice, se confirma que las afirmaciones teóricas de esta investigación se sustentan con el resultado empírico, lo cual valida la hipótesis y los objetivos que dieron base a este estudio sin precedentes. El desempeño actual del mercado laboral venezolano no puede considerarse que se deba únicamente a factores externos al modelo, debido a la crisis económica, sino que la crisis actual venezolana se debe al fracaso y colapso simultáneo de su aparato productivo, de su mercado laboral, de su sistema de pensiones y de seguridad social y al desmoronamiento político-institucional.

El entorno venezolano actual es poco alentador, pero se considera por parte de los autores de esta investigación como el momento propicio para la adopción de características de modelos que funcionen. Así como en su momento se incorporaron a la economía características bismarckianas en la seguridad social (propuestas en el siglo XIX, con condiciones sociales que ya cambiaron), y políticas económicas de corte keynesiano o en algunos casos, marxistas; es momento de aplicar nuevas reformas que acerquen al país al crecimiento y desarrollo real sostenido, para lo cual es necesario asomarse a otras opciones en cuanto a pensamiento económico y adoptar propuestas de libre mercado.

La sociedad debe dejar de considerar al empresario privado como un ente que busca el mal para la sociedad, cuando la verdad es que, según lo demostrado, el libre mercado necesita que la sociedad y los individuos que la conforman sean personas educadas y sanas, a fines de mejorar la productividad. El empresario necesita capital humano calificado y productivo y recompensa la meritocracia con salarios reales más elevados y con condiciones laborales cada vez más tentadoras; ya que de no hacerlo, el empleado optará por migrar a otra organización que sí cumpla con sus mayores expectativas.

RECOMENDACIONES

Los autores recomiendan estudiar con mayor profundidad todas las implicaciones con respecto al mercado laboral venezolano, a fin de lograr que funcione de manera eficiente y con los mejores resultados a nivel macroeconómico. La necesidad de reformar las bases del sistema es inminente y el momento histórico actual es propicio para que suceda algo de esta envergadura. Se debe recalcar que el mercado laboral es de los más importantes mercados en una economía, ya que de él se deriva la tasa de desempleo, la determinación de los salarios e ingresos en general y en última instancia, el nivel de pobreza y desigualdad.

Paralelamente, las reformas sugeridas en materia de flexibilidad laboral no tendrían el efecto deseado si se realizan de manera aislada al entorno político-económico que se atraviesa actualmente. Con esto, se quiere decir que existen desequilibrios macroeconómicos que deben ser considerados si se desea que el entorno general de la economía mejore y que aplicar reformas únicamente en este mercado “ceteris páribus”, no lograría mayores efectos, ocasionando que no se observen mejoras, lo cual sugeriría erróneamente que estas no dieron resultado.

Entonces, los autores de esta investigación recomiendan que se realicen investigaciones que permitan estudiar el impacto del mercado financiero, del mercado de divisas, del sistema de seguridad social, del sistema sanitario y de los demás factores que incidan directa e indirectamente en el bienestar económico del país y de cómo en conjunto se lograría enderezar el rumbo macroeconómico. Lo ideal sería la realización de un modelo de país que incluya las reformas necesarias en todos los mercados y sectores de la economía en conjunto; afianzado este análisis con la realización de una simulación que muestre de manera proyectada los resultados esperados de las mismas.

La realidad actual venezolana difiere mucho de lo que se desea para el país, es por esa razón que quienes tienen las herramientas para intentar mejorarlo, poseen también la responsabilidad de hacerlo. El fin último de la universidad y de convertirse en Economistas es justamente ese, aportar desde los conocimientos adquiridos al desarrollo del país.

REFERENCIAS

ANOVA. (2020). Breve reseña del mercado laboral venezolano. Caracas: ANOVA Policy Research, Año 2, Número 5. doi:<https://thinkanova.org/wp-content/uploads/2020/09/Anova-Policy-Brief-Breve-Resen%CC%83a-Laboral.pdf>

Arias, F. (2006). Proyecto de investigación: introducción a la metodología científica (5ta edición). Caracas: Espíteme.

Aronson, P. (2007). El retorno de la teoría del capital humano. Universidad Nacional de San Luis. Buenos Aires: Fundamentos en humanidades. doi:<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2693624.pdf>

Becker, G. (1983). El capital humano: un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación. España: Alianza.

Berenson, W. M. (1998). OAS.

Obtenido de <http://www.oas.org/legal/spanish/documentos/documento1.htm>

Bilbao, A. (1999). Modelo liberal y organización de las relaciones laborales: Flexibilidad y consenso. México DF: Papeles de población. doi:<https://www.redalyc.org/pdf/112/11202007.pdf>

Boza, G. (2014). Dialnet Unirioja. doi:file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-SurgimientoEvolucionYConsolidacionDelDerechoDelTra-5078193.pdf

Cardona, M., Montes, I., Vásquez, J., Villegas, M., & Brito, T. (2007). Capital humano: Una mirada desde la educación y la experiencia laboral. Universidad EAFIT. Medellín: Semillero de investigación.

doi:<https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/cuadernos-investigacion/article/download/1287/1166/>

Castillo, B. (2000). Rol del estado, libre mercado y soberanía nacional. Caracas, Venezuela: Revista Venezolana de Análisis de Conyuntura, vol. VI, núm 1, enero-julio, 2000I pp. 71-80.

Castillo, J., & Pérez, D. (2015). Capital humano, teorías y métodos: importancia de la variable salud. Bogotá: Economía, sociedad y territorio. doi:<http://www.scielo.org.mx/pdf/est/v16n52/2448-6183-est-16-52-00651.pdf>

CCOO. (2014). Análisis de algunas experiencias Europeas de flexibilidad y estabilidad en el empleo aplicables en Castilla y León. Castillo y León: Observatorio de prosectiva industrial.
doi:<https://castillayleon.ccoo.es/5fe85197c16a296af71aa4f2735a266c000054.pdf>

Chéliz, P. B. (2001). Intervencionismo y gasto público en Europa 1870 - 1920. Zaragoza, España: Departamento de estructura e historia económica y economía pública.
doi:<file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Tesis/Modelo%20intervencionista%20Keynesiano%20-%20Espa%C3%B1a/Dialnet-IntervencionismoYGastoPublicoEnEuropa18701920-170290.pdf>

CNS. (2017). El mundo del seguro de vida. (España, Ed.) Obtenido de Compañía Nacional de Seguros: <https://www.elmundodelsegurodevida.es/historia-seguridad-social>

Cofide. (2020). [cofide.mx](https://www.cofide.mx). Obtenido de <https://www.cofide.mx/blog/seguridad-social-concepto-obligaciones-y-beneficios>

Coll, J. C. (2007). Eumed. Obtenido de https://www.eumed.net/cursecon/14/modelo_keynesiano_del_desempleo.htm#:~:text=Modelo%20keynesiano%20del%20mercado%20de%20trabajo%20y%20el%20desempleo&text=En%20el%20modelo%20keynesiano%2C%20como,insuficiencia%20de%20la%20demanda%20agregada.&text=Los%20key

Conde, J. I., Felgueroso, F., & García, J. I. (2011). El fondo de capitalización a la austriaca: costes y beneficios de su implatación en España. Madrid: Fundación de estudios de economía aplicada .

Daza, A. (2012). El balance laboral de Venezuela. Caracas.

DCOMM. (2009). Organización Internacional Del Trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/ilo-in-history/WCMS_122242/lang--es/index.htm#:~:text=DCOMM-,Hace%20120%20a%C3%B1os%2C%20Alemania%20se%20convirti%C3%B3%20en%20el%20primer%20pa%C3%ADs,dise%C3%B1ado%20por%20Otto%20von

DCONN. (2003). Organización Internacional Del Trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf

De Vroey, M. (2009). El liberalismo económico y la crisis. Bogotá: Lecturas de economía. doi:<https://www.redalyc.org/pdf/1552/155215647001.pdf>

Dominguez, C. P. (1994). El sistema de relaciones laborales en España: una revisión de la historia reciente. Logroño - España: Universidad de la Rioja - Fundación Dialnet.

doi:file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Tesis/Modelo%20intervencionista%20Keynesiano%20-%20Espa%C3%B1a/Dialnet-EISistemaDeRelacionesLaboralesEnEspana-116376.pdf

ENCOVI. (2020). Encuesta nacional de condiciones de vida. Caracas.

Farge, C. (2007). El Estado de Bienestar.

La Paz. doi:<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3183498.pdf>

Farné. (2003). Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia. Lima.

Fernández, D. (2005). CONGRESO DE LA ASOCIACIÓN LATINOAMERICANA DE SOCIOLOGÍA. doi:file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Tesis/Modelo%20Liberal%20-%20EEUU/Cambios%20en%20el%20mercado%20de%20trabajo%20y%20las%20nuevas%20formas%20de%20inserci%C3%B3n%20laboral%20de%20lois%20migrantes%20latinos%20en%20estados%20unidos.pdf

Fideli, R. (1998). La comparazione. Milán: Agnelli.

García, F., & Cerdón, E. (2011). Principales antecedentes en la consideración del trabajo en la literatura económica: Teorías sobre el mercado de trabajo y el desempleo. Revista crítica. doi:<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4689927.pdf>

García, K., & Rangel, F. (2016). Condiciones del mercado laboral venezolano y su incidencia en la planificación profesional de los estudiantes del décimo semestre de relaciones industriales de una universidad pública venezolana. Valencia: Universidad de Carabobo.

García, K., & Rangel, F. (2016). Condiciones en el mercado laboral venezolano y su incidencia en la planificación profesional de los estudiantes del décimo semestre de relaciones industriales de una universidad pública venezolana. Carabobo.

García, L. V. (2014). La adaptación de España al modelo europeo de flexiseguridad en el empleo. León.

Ibarra, M., & González, L. (2008). Scielo. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422010000200003

Jimenez, A. (2020). Vivus.es. Obtenido de <https://www.vivus.es/blog/economia-de-hoy/que-es-seguridad-social/#:~:text=La%20Seguridad%20Social%20es%20un,desempleo%20o%20ante%20la%20jubilaci%C3%B3n.>

Keynesianismo. (2019). Enciclopedia Económica. Obtenido de <https://enciclopediaeconomica.com/keynesianismo/>

LOTTT. (24 de Abril de 2012). Ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras. Caracas, Venezuela: Gaceta oficial.

Mankiw, G. (1998). Principios de Macroeconomía. Madrid: McGraw-Hill.

MAPFRE. (2019). Jubilación Canales MAPFRE. Obtenido de <https://www.jubilacionypension.com/derechos-obligaciones/seguridad-social/origen-la-seguridad-social/#:~:text=El%20origen%20de%20la%20Seguridad%20Social%20se%20remonta%20a%20finales,la%20igualdad%20ante%20la%20ley.>

Méndez, A. (2008). Instituto Latinoamericano De Investigaciones Sociales. doi:<http://www.ildis.org.ve/website/administrador/uploads/PolicyFinalAbsalon2.pdf>

Mesa, J. (2017). P&A group. Obtenido de <https://blog.grupo-pya.com/movilidad-laboral-funcional-geografica-tipos-caracteristicas/>

Mokate, K. (1999). Eficacia, eficiencia, equidad y sostenibilidad: ¿qué queremos decir?

OCDE, O. p. (2014). ocde.com. Recuperado el 21 de Agosto de 2020, de <http://www.oecd.org/centrodemexico/laocde>

OIT. (2013). El Trabajo Decente: la concepción de la OIT y su adopción como estrategia de desarrollo en Argentina. Recuperado el 20 de Agosto de 2020, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_224513.pdf

ONU. (1987). Organización de las Naciones Unidas. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/sostenibilidad-economica-social-prioridad-sustentabilidad-ambiental/>

Portillo, P. R. (2015). Universidad Pontificia Comillas Madrid. Obtenido de <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/7057/retrieve>

Resico, M. F. (s.f.). Introducción a la Economía Social de Mercado. Konrad Adenauer Stiftung.

Rodriguez, M. V. (2005). El capital humano, otro activo de su empresa. Cali, Colombia.

Roldán, P., Husillos, M., & Sevilla, A. (2020). Econopedia. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/liberalismo-economico.html>

S, R., M, J., Palmar, G., & Valero, U. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. México.

Saavy. (2020). Saavy. Obtenido de <https://www.cofide.mx/blog/seguridad-social-concepto-obligaciones-y-beneficios>

Salinas, S., & Tovar, G. (2016). Análisis del mercado laboral venezolano 2001-2011. Caracas.

Sampieri, R. (2014). Metodología de la investigación. México D.F: McGraw Hill.

Sánchez, A. (2016). Biblioteca jurídica virtual del instituto de investigaciones jurídicas de la UNAM. doi:<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3120/4.pdf>

Santomé, J. (2004). Información y orientación para la inserción laboral: El mercado de trabajo. España: Ideas propias.

Schotter, A. (1987). La economía de libre mercado. Una valoración crítica. Barcelona: Editorial Ariel, S.A.

Tarantino, C., & Yegres, A. (2020). Descripción, análisis y comparación técnica de los sistemas de pensiones de reparto, de capitalización y mixtos para una propuesta de reforma al sistema de pensiones de Venezuela. Caracas: UCAB.

UDO. (2007). El sistema educativo y el trabajo en Venezuela. SABER volumen 19 Nro 2.

Ugarte, J. I. (2016).

El economista. Obtenido de <https://www.economista.es/opinion-blogs/noticias/7536864/05/16/Sobre-el-liberalismo-economico-y-el-empleo.html>

UGT. (2019). La mochila austríaca: Que es y cómo funciona. Madrid.

UPEL. (2016). Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas: FEDEUPEL.

Vázquez. (2010). Enciclopedia Scielo. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-02182018000100147

Wilthagen, & Tross. (2004). The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets. *European Review of labour*10 (2), 166-186.

Zepeda, R. (2016). Scielo. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-35502016000200139