

AIAP3391

TESIS
E 2001
A4

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



**DETERMINANTES DE LA CREACIÓN
DE EMPLEO EN VENEZUELA**

Por:

David Ignacio Andrade Cuadra

Tutor:

Ec. Abelardo Daza

Trabajo de Grado

Presentado ante la Ilustre Universidad Católica Andrés Bello

Como Requisito Parcial para Optar al Título de

Economista

Montalbán, octubre 2001

Dedicatorias

A Dios y a la Virgen, por escuchar mis súplicas.

A Rafael Benito y a Juanita, por todo el apoyo que me han brindado

A Rafael Andrés y a José Manuel, por su paciencia y calor de familia

A Luisa Emilia, por tenerme en sus oraciones

A Rosa y a Andrés Rafael, por estar presentes.

A Maricely por toda la ayuda prestada.

Agradecimientos

A Abelardo Daza, por haber guiado en cada uno de los pasos en la ejecución de este trabajo.

A Richard Obuchi, por sus comentarios.

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS Y DEDICATORIAS	2
ÍNDICE	3
INTRODUCCIÓN	5
CAPÍTULO 1	14
REVISIÓN TEÓRICA	14
1.1 DIFERENCIAS Y PARTICULARIDADES	15
1.2 FLEXIBILIDAD Y MARCO REGULATORIO	18
1.3. DETERMINANTES DE LA DEMANDA LABORAL	21
1.3.1 DEMANDA LABORAL EN EL CORTO PLAZO	22
1.3.2 DEMANDA LABORAL EN EL LARGO PLAZO	26
1.4. DETERMINANTES DE LA ELASTICIDAD DE LA DEMANDA DE TRABAJO	32
1.5 VISIÓN MACROECONÓMICA DEL MERCADO LABORAL	35
CAPÍTULO 2	38
REGULACIÓN Y LEGISLACIÓN LABORAL	38
2.1 REGULACIÓN LABORAL	38
2.1 REGULACIÓN LABORAL	39
2.2 CAMBIOS EN EL ENTORNO Y PÉRDIDA DE APROPIABILIDAD DEL MARCO REGULATORIO EN VENEZUELA Y AMÉRICA LATINA	41
2.2.1 ¿POR QUÉ ES DIFÍCIL CAMBIAR LA REGULACIÓN?	43
2.3 LA REGULACIÓN LABORAL EN VENEZUELA	46
2.3.1 EL COSTO LABORAL EN VENEZUELA	47
CAPÍTULO 3	51

MERCADO LABORAL	51
EN VENEZUELA	51
3.1 EL ENTORNO MACROECONÓMICO	52
3.2. ESTRUCTURA ETÁREA DEL DESEMPLEO Y POR AÑOS DE ESCOLARIDAD	59
CAPÍTULO 4	66
MODELO TEÓRICO SOBRE LOS DETERMINANTES DE LA GENERACIÓN DE EMPLEO EN VENEZUELA	66
4.1 ANÁLISIS DE LAS SERIES DE TIEMPO. ORDEN DE INTEGRACIÓN Y NATURALEZA DE LAS TENDENCIAS	71
CAPÍTULO 5	81
CONCLUSIONES	81
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	84
ANEXO	93

Introducción

“... Las desventajas del desempleo incluyen no solamente la pérdida de ingreso, sino que también incrementan los efectos sobre la confianza en sí mismo, motivación al trabajo, capacidad básica, integración social, armonía social, justicia de género, valoración y uso de la libertad personal así como de la responsabilidad”. Sen (1997).¹

Difícilmente alguien pueda estar en contra de la expresión anterior y quizás pueda afirmarse que el desempleo es, en la actualidad, el principal problema económico de Venezuela. No es casualidad entonces que Gustavo Márquez en 1998 afirmara la existencia de suficientes motivos para estar interesados en el tema de desempleo:

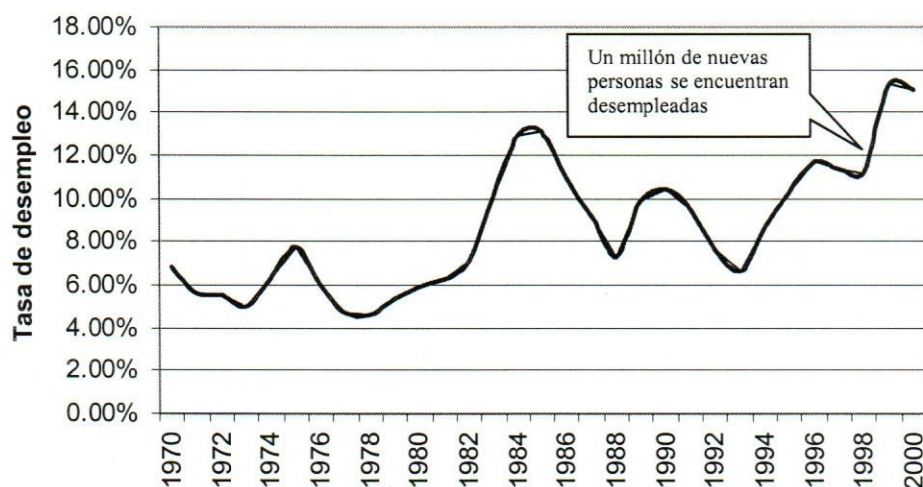
“Los costos económicos asociados de no utilizar una fracción del factor más importante de producción con que cuenta la sociedad se suman a los enormes costos que sufre el individuo desempleado en su autoestima, motivación y competencias laborales. Peor aún, cuando el desempleo se concentra en ciertos grupos y/o regiones genera situaciones de alienación social que cuestionan la cohesión social necesaria para el manejo de conflictos en una sociedad democrática”. (Márquez, 1998)

Desgraciadamente, pareciera que las citas de Sen y Márquez se hubiesen acuñado para el caso venezolano. De hecho, luego de experimentar una tasa de desempleo ligeramente inferior al seis y medio por ciento y equivalente a cerca de quinientas mil personas, la economía venezolana no ha podido generar suficientes puestos de trabajo para compensar el ingreso de nuevas personas al mercado laboral a tal punto que en 1999 más

¹ Traducción literal de David Andrade.

de un millón y medio de personas se encontraban desempleadas lo que equivalía a más de quince por ciento de la fuerza laboral total. (véase gráfico 1.1)

Gráfico 1.1 Evolución de la tasa de desempleo en Venezuela en los últimos 30 años.

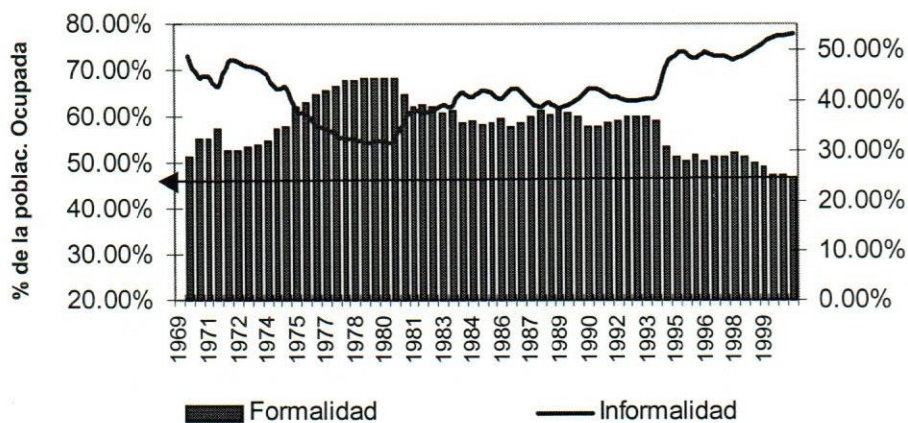


Fuente: Indicadores de la fuerza de trabajo. OCEI, varios años

A esta situación del desempleo se une un segundo componente indeseado representado por una expansión del sector informal el cual, en el año 2000, representaba el sector que mayor número de personas empleaba en la economía. (Véase gráfico 1.2)

La pregunta natural que surge ante esta situación es ¿cuáles han sido los factores que explican la destrucción de más un millón de empleos en Venezuela durante sólo seis años?

Gráfico 1.2 Evolución de la composición del empleo por sectores en Venezuela.



Fuente: OCEI. Indicadores de la fuerza de trabajo. Cálculos propios.

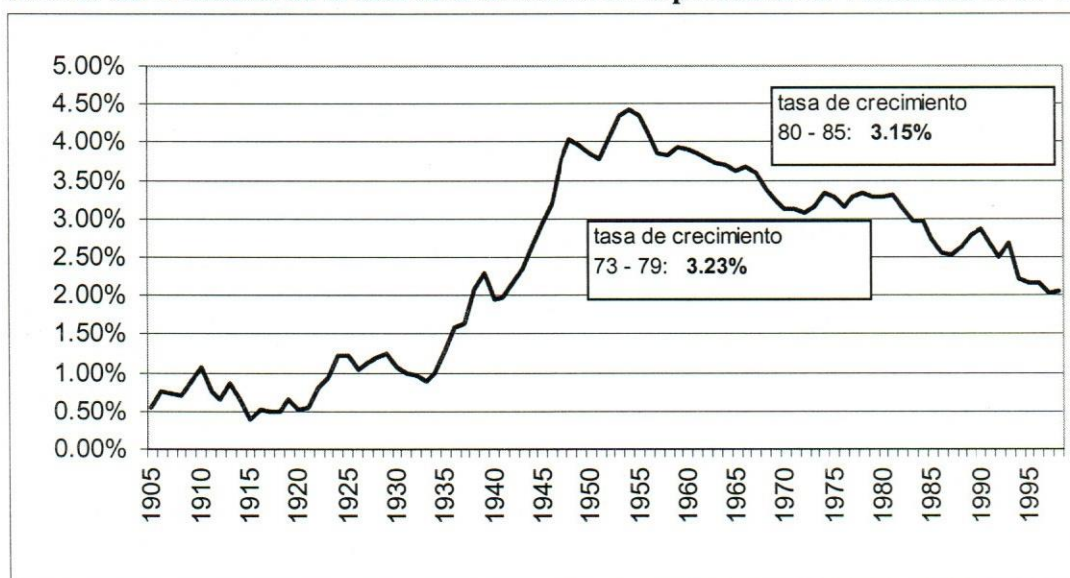
A pesar que en este resultado confluyen factores institucionales así como modificaciones en la demanda y oferta laboral esta investigación sólo analizará los factores relacionados con las dos primeras causas. Esta elección se basa fundamentalmente en un principio metodológico usado frecuentemente en economía y que se conoce como “*ceteris paribus*” (manteniendo todo lo demás constante) el cual puede, con las acotaciones del caso, ser aplicado a la oferta laboral en Venezuela.

La oferta laboral está constituida por todas aquellas personas que son mayores de quince años y se encuentren trabajando o en la búsqueda permanente de un empleo. En consecuencia, esta variable está directamente relacionada con la tasa de crecimiento de la población con un rezago de quince años. Adicionalmente, la oferta laboral puede estar influenciada por cambios en la edad de retiro de las personas o por modificaciones en la decisión entre ocio y trabajo que realizan los agentes económicos en un momento del

tiempo. Un breve análisis de la oferta laboral venezolana, muestra que efectivamente es uno de los factores importantes en la explicación del fenómeno del empleo debido a que una buena aproximación de la tasa de incorporación al mercado laboral venezolano para el período desde 1995 – 2000 determinada, en gran medida, por la tasa de crecimiento poblacional observada entre 1980 – 1985 la cual se ubicaba en 3,15%. Sin embargo, para el período que va desde 1988 – 1993, período en el cual la tasa de desempleo se redujo considerablemente, este mismo indicador se ubicaba en 3.23%.

En este sentido, dos períodos caracterizados por altas tasas de incorporación al mercado laboral presentan, sin embargo, patrones de desempleo significativamente diferentes².

Gráfico 1.3 Evolución de la tasa de crecimiento de la población en Venezuela. 1905 -2000



Fuente: Baptista, A. (1997): Bases cuantitativas de la economía venezolana.

² Este análisis comprende sólo una aproximación pues una estimación exacta debería tomar en cuenta las decisiones de deserción escolar y el aumento de la participación laboral. A pesar de la importancia de estos factores las conclusiones del análisis no se modifican de forma sustancial.

El análisis anterior implica que el problema del desempleo atiende, en mayor medida, a otros factores, en particular, a la demanda de trabajo por parte de las empresas y al marco institucional, es decir a los cambios en la regulación laboral.

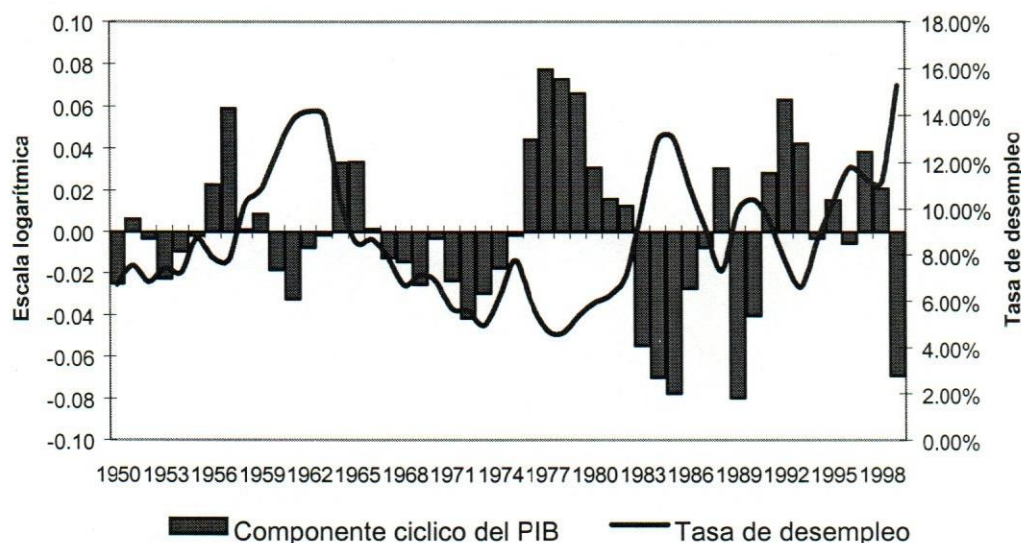
Sobre el primero de estos aspectos, esto es, sobre el impacto del crecimiento de la economía sobre la generación de empleo es conocida la relación empírica conocida como “Ley de Okun” la cual establece una relación directa entre los niveles de crecimiento del producto por encima de su potencial y la tasa de desempleo. (Dornsbush y Fisher; 1994)

Una observación gráfica de esta relación muestra como efectivamente períodos donde la brecha del producto es positiva, esto es, la diferencia entre el producto potencial y el producto efectivamente observado es mayor que cero, está acompañada de reducciones en los niveles de desempleo.³ (véase gráfico 1.4)

En este sentido, las disminuciones permanentes del desempleo parecieran en primera instancia que sólo pueden ser llevadas a cabo mediante tasas sostenidas de crecimiento del producto. Sin embargo, ¿es el crecimiento económico una condición suficiente para la creación de nuevos puestos de trabajo?

³ Se calculó el producto potencial como del PIB minimizando el componente cíclico de esta variable a través del uso del filtro de Holdrick – Prescott.

Gráfico 1.4 Evolución de la relación entre el componente cíclico del PIB y la tasa de desempleo en Venezuela. 1950 -1999

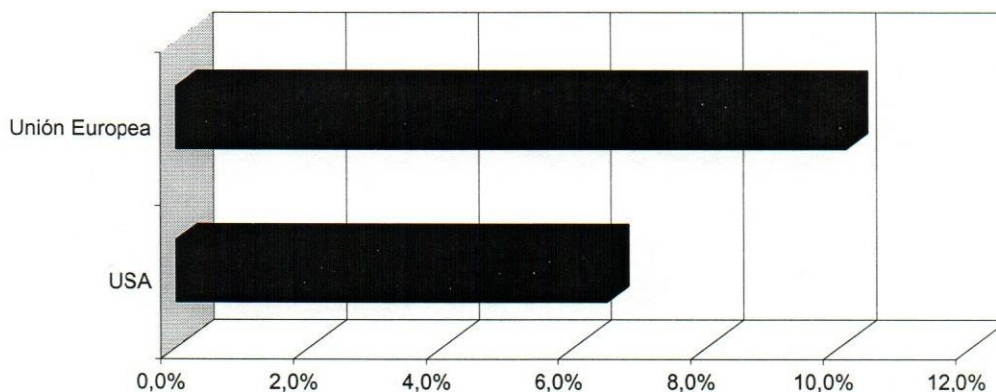


Fuente: Indicadores BCV y cálculos propios.

Una breve revisión de la literatura muestra que el crecimiento económico es una condición necesaria mas no suficiente para la creación de empleo. Una prueba de ello es señalada en un estudio realizado por L. Guash (1999) donde se resalta la importancia del efecto del marco institucional (regulación laboral) en la creación del empleo. Por ejemplo, al comparar Europa con Estados Unidos en los últimos veinte años se observa que, a pesar de presentar tasas de crecimiento similares, la tasa de desempleo en Europa en promedio, es sesenta por ciento más alta que la de los Estados Unidos. La tasa de desempleo promedio de Estados Unidos y de Europa tomando como referencia un

conjunto de países miembros de la Unión Europea ha sido de 6,5% y 10,1% respectivamente^{4;5}.

Gráfico 1.5: Tasa de Desempleo Promedio en USA y Unión Europea. 1980-1999



Fuente: Bureau of Labor Statistics- Spanish Statistical Institute. Varios Años. Cálculos Propios

Específicamente la legislación sobre salarios mínimos así como el costo laboral no salarial tienen un impacto importante y terminan determinando el grado de respuesta del empleo ante el crecimiento de la economía en su conjunto.

A la luz de los resultados del trabajo anterior y tomando en cuenta que durante el lapso de estudio de esta investigación (1980 –2000) el mercado laboral venezolano ha estado sometido a tres esquemas regulatorios diferentes; a saber: i) 1980 – 1989; ii) 1990 – 1997 y iii) 1997 – 2001 este trabajo intentará determinar el efecto de los costos laborales, impuestos por la regulación, sobre el empleo en Venezuela.

⁴ Véase Bureau of Labor Statics Data: Civilian Labor Force Employment and Unemployment, 1959-1999.

⁵ Integrado por Francia, Reino Unido, Italia, Suecia, Holanda, Alemania y España.

El trabajo está estructurado en cinco capítulos. En el primer capítulo se tratarán las principales diferencias y particularidades del mercado laboral y se abordarán los principales determinantes de la demanda laboral. Seguidamente, el segundo capítulo analiza la regulación laboral y cuantifica su efecto sobre el costo laboral total para el caso venezolano. En el capítulo tres se caracteriza el desempeño del mercado laboral en Venezuela. En el capítulo cuatro se formula un modelo teórico que explique el comportamiento del empleo. Asimismo, se estudian los determinantes de la creación de empleo en el sector formal mediante la estimación de un modelo econométrico de generación de empleo. Finalmente, en el capítulo cinco se presentan las conclusiones.

Capítulo 1

Revisión teórica

Al igual que otros mercados, el laboral alcanza su equilibrio cuando las cantidades ofrecidas igualan a las cantidades demandadas y dicho equilibrio se expresa en una determinada tasa de desempleo.

Características únicas de este mercado, como las rigideces institucionales y las asimetrías entre el empleado y en empleador tienen incidencia en el desempleo, puesto que por un lado impiden el ajuste del salario real y por el otro lado acrecientan las posibilidades de conflictos entre demandantes y oferentes del mercado de trabajo. A continuación se analizan las principales diferencias y particularidades del mercado laboral.

1.1 Diferencias y particularidades

Generalmente, en el análisis de la formación de los precios y de las respuestas de los agentes económicos a un determinado esquema de incentivos uno de los supuestos utilizados es el acceso y/o uso de información simétrica entre los productores y los consumidores.

Sin embargo, una característica del mercado laboral está constituida por las asimetrías en el uso de la información. En este caso, entre quien contrata o demanda trabajo (las empresas) y quienes lo ofrecen, a saber, los trabajadores. Por lo que, cuanto más elevado sea el grado de incertidumbre del empleador sobre el nivel de esfuerzo del trabajador mayor serán las posibilidades de conflicto. (Márquez; 1997)

Frente al problema de información, el mercado laboral genera dos soluciones generales, a saber, el uso de señales y la aplicación de un conjunto de normas que regulan el funcionamiento del mercado de trabajo.

Aunque frecuentemente el capital humano ha sido analizado como un instrumento para aumentar la productividad laboral, la literatura económica, también lo ha identificado como una de las principales señales que revela, indirectamente, una serie de atributos y posibles conocimientos adquiridos en la educación formal y que generalmente están correlacionados con una mayor productividad. En este sentido, una mayor adquisición de capital humano por parte de los trabajadores permite disminuir ciertos costos de información (Ejm: períodos de prueba e incertidumbre en relación con los resultados de los empleados) por parte de los empleadores.⁶

Desde el punto de vista de la legislación laboral los contratos que reglamentan las condiciones de contratación y despido de forma unilateral representan otra señal al problema de información. De hecho, la posibilidad de que demandantes y oferentes del mercado trabajo hagan uso de una información que la contraparte desconoce hace ineludible la formulación de reglas que faciliten y promuevan la solución de disputas laborales.

En adición al problema de información, las transacciones realizadas en el mercado laboral no implican estrictamente la transferencia de derechos propiedad de los bienes

⁶ Una forma de cuantificar el efecto del capital humano sobre la productividad del trabajo es realizada por Mincer (1974) a través de un conjunto de estimaciones empíricas sobre los determinantes del ingreso laboral.

intercambiados. Es decir, dado que la propiedad tiene un carácter inherentemente personal en el mercado laboral, en general, los derechos de propiedad son temporalmente alquilados o rentados. Dado que por definición los contratos son incompletos (Márquez; 1997) siempre existirá un cierto grado de incertidumbre sobre los derechos de propiedad ante lo cual, al igual que en el caso de las fallas de información, surgen soluciones informales. La formación general y específica de un individuo constituye un claro ejemplo de este problema.

La formación general es el conjunto de cualificaciones y conocimientos que oferta un individuo a todas las empresas. En cambio, la formación específica, es la capacitación y entrenamiento dictada por las empresas, cuyo ámbito se limita a mejorar el funcionamiento interno de las mismas.

Dado que la formación general puede venderse a todas las empresas, éstas no sufragan su costo, sino los trabajadores, debido a que constituye un activo que puede ser explotado por éstos más que las empresas, en el sentido de que una vez financiados la adquisición de cierto tipo de conocimiento, las personas deciden trabajar en el sitio donde mejor sean remuneradas. Por el contrario, el carácter no transferible de la formación específica hace que su costo deba ser asumido por las empresas.

Existe una tercera particularidad del mercado laboral dada por la posibilidad de segmentación. Ésta, consiste en la diferencia de salarios que perciben dos trabajadores con características productivas análogas. Las condiciones que fomentan la segmentación

es la ocupación en diferentes sectores del mercado laboral y la existencia de barreras a la movilidad del factor trabajo entre sectores. (Betancourt, Freije y Márquez; 1995)

Dentro de los factores que impiden la movilidad laboral se encuentran los sindicatos que basados en el poder de negociación tratan de obtener las mejores condiciones de contratación de sus afiliados. Estos grupos constituyen monopolios de la fuerza de trabajo, lo cual se refleja mediante la negociación colectiva de salarios, pensiones y seguros por desempleo que encarecen la contratación de trabajadores.

Todos estos factores distorsionan el funcionamiento competitivo del mercado de trabajo. Adicionalmente, un tema altamente discutido desde el punto de vista macroeconómico, a saber, con el grado de flexibilidad que tienen los salarios y, en particular, con la flexibilidad hacia la baja de los mismos constituye otra de las características del mercado laboral, en ella influyen todos los factores mencionados anteriormente y en especial los efectos del marco regulatorio.

1.2 Flexibilidad y marco regulatorio

Definir el concepto de flexibilidad laboral no es una tarea sencilla. Frecuentemente, se menciona el concepto de desempleo friccional como aquel producido por el cambio o transición de un empleo a otro. En este sentido, puede argumentarse que en la medida que existen menores mecanismos que obstaculizan esta transición entre diferentes empleos mayor es la flexibilidad del mercado laboral.

En este punto, el marco regulatorio juega un papel importante pues distintos esquemas regulatorios afectan el grado de movilidad de un determinado mercado de trabajo. De hecho, la flexibilidad es obstruida al poner en práctica un marco regulatorio general y sobre todo costoso para las múltiples relaciones de trabajo que se transan en el mercado. Una consecuencia posible de la regulación laboral que rige al sector formal viene dada por la profundización de los problemas de información asimétrica. Cuando la reglamentación impone costos altos de contratación y despido distorsiona la movilidad del capital humano de las empresas, por lo que, los costos de información de contratar nuevos trabajadores son mayores.

La literatura generalmente identifica tres formas o vías mediante las cuales se expresa la flexibilidad en el mercado laboral: *i)* flexibilidad macroeconómica para referirnos a las variaciones del salario real para contrarrestar los aumentos persistentes de la tasa de desempleo ante shocks adversos que impactan la demanda de trabajo, *ii)* flexibilidad de las condiciones de contratación y despido para el empleador en caso de que incurra en despido injustificado y *iii)* flexibilidad funcional causada por la escasa capacidad para el rediseño y redefinición de empleos, por ejemplo, permitir la posibilidad de modificar las actividades que desempeña un trabajador en el proceso de productivo. (Márquez; 1997)

Flexibilizar el mercado laboral y, en especial, en América Latina con el propósito de aumentar la eficiencia en la asignación de recursos entre las actividades productivas como respuesta al grado de exposición de las economías de Latinoamérica frente al comercio internacional es una creencia común a todos estos Estados. (Márquez; 1997)

Pero resulta contradictorio apreciar como la protección que ofrecen por medio de los beneficios laborales impuestos por las leyes que regulan el funcionamiento del mercado de trabajo termina reduciendo la base de ingresos del trabajador y elevando el costo del empleador.

Una corroboración empírica de lo indicado por este autor puede ubicarse al estudiar los efectos de la regulación que impone la legislación laboral de Ecuador. Para ello, MacIsaac y Rama (1997) ilustran a través de un modelo econométrico cómo el efecto de la legislación laboral de Ecuador se traduce en un incremento del costo para el empleador a través de los beneficios laborales obligatorios que establece el marco regulatorio.

Dicho modelo consistió en usar variables explicativas que expresaran características de los individuos, de los puestos de trabajo y de los sectores de la economía a los que pertenecían. El conjunto de variables explicativas comprendieron años de estudio, años de experiencia, sexo, estado civil, condición étnica, ubicación geográfica, sector económico y afiliación laboral.⁷

Los resultados econométricos muestran que los trabajadores del sector formal y de las empresas afiliados a sindicatos por estar sometidos a la regulación perciben un salario neto menor, en contraste, con trabajadores similares que no están bajo la regulación. En promedio, la base de ingresos de los trabajadores se reduce en un 39%.

⁷ Los autores incluyen las variables años de estudio y experiencia elevadas al cuadrado para un mejor ajuste de la recta de regresión.

Una explicación de este resultado puede derivarse porque la regulación en esencia está compuesta por impuestos a la nómina y por beneficios no salariales que compensen al trabajador en caso de dar por finalizada la relación laboral.

En este sentido, el sector informal es más flexible en materia de salarios que los demás sectores. Adicionalmente el sector informal es de libre entrada, donde los individuos pueden dedicarse al autoempleo o la microempresa en el sector servicios sin necesidad de una elevada acumulación de capital físico o humano. Asimismo abandonar el sector informal es considerado de fácil al conseguir un empleo mejor remunerado en el sector formal.

1.3. Determinantes de la demanda laboral

La cantidad de mano de obra que las empresas contratan es explicada en la literatura por el costo relativo de los insumos de producción. En concreto, la cantidad de trabajo y capital físico que utilizan las empresas cuando ocurre un cambio en el costo relativo para mantener invariable sus decisiones de oferta.

La cantidad de servicios cuantificados en horas hombre empleados en la economía para la producción de bienes y servicios constituye la demanda de trabajo. Ésta a su vez resulta ser una demanda derivada en el sentido de que depende de la demanda del producto o servicio que contribuye a producir o elaborar. (McConnell y Brue; 1997)

Desde la perspectiva microeconómica, la demanda de trabajo no se hará efectiva a menos que los productos y los servicios en los cuales se invierten las horas de trabajo ofrecidas por los individuos tengan valor o reporte algún grado de utilidad para la sociedad que integra una economía.

La demanda de trabajo al ser derivada tiene como consecuencia que la demanda por un determinado tipo de trabajo dependa: *i)* de la productividad que presente el trabajo en la creación de un nuevo producto o servicio y *ii)* del valor que el mercado asigne al producto o servicio. (McConnell y Brue; 1997)

1.3.1 Demanda Laboral en el Corto Plazo

Debido a que la dimensión temporal tiene un efecto importante sobre la movilidad (flexibilidad) de los factores de producción, es posible distinguir la demanda laboral de corto plazo de la demanda de largo plazo. Esta distinción reviste importancia debido a que, por ejemplo, a corto plazo, la función de producción de una empresa es la combinación de cantidades de capital (K) y trabajo (L) utilizada en el proceso productivo, si se mantienen constante la cantidad de recursos y la tecnología en el tiempo. La preferencia por el uso de algunos de los factores (capital y trabajo) dependerá de los precios relativos y del grado de sustitución que exista entre ambos factores.

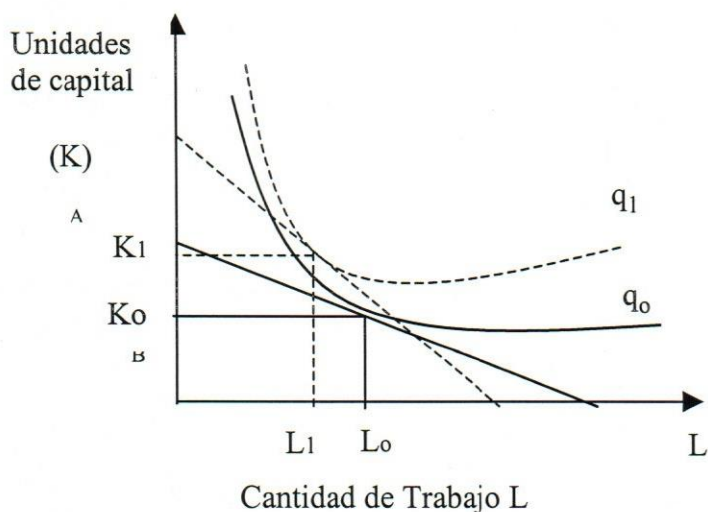
Si se considera una función de producción de corto plazo, se supone que el capital de la empresa se mantiene constante y que el único factor variable es el trabajo. Bajo el supuesto de minimización de costos por parte de las empresas, la demanda de trabajo se

deduce luego de obtener las cantidades óptimas de factores que enfrenta una firma en el corto plazo.

Gráficamente, esta combinación óptima de insumos, se obtiene al conseguir un punto de tangencia de la curva isocuanta (que representa el nivel de producto objetivo y muestra la relación de sustitución técnica de capital_(K) y trabajo_(L)) con la línea isocosto, representada por el cociente (w/r) de los precios relativos de los factores de producción.

Un punto importante en esta sección consiste en analizar la respuesta en la utilización de los factores por parte de las empresas ante modificaciones en el precio relativo de los insumos. Aunque existen varios factores que pueden causar modificaciones en el precio relativo de los insumos esta investigación analizará, en particular, los efectos de la apreciación del tipo de cambio real y del incremento en el costo salarial mínimo de los trabajadores y sus posibles efectos sobre las cantidades demandadas de unidades de trabajo.

Figura 1.1. Cambio en el Costo Relativo de los Insumos



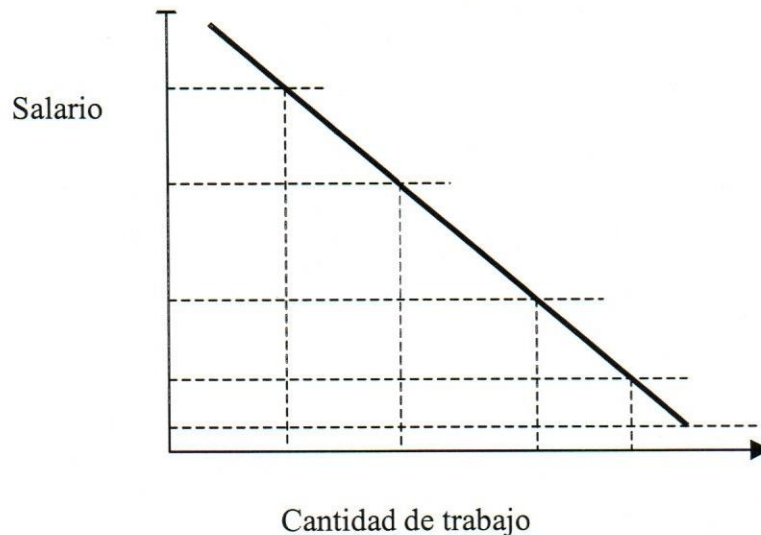
¿Qué factores desplazan la línea de isocosto?

1. Una apreciación del tipo de cambio real o una reducción del arancel promedio de la economía hace que el costo relativo del capital sea menor con respecto al costo relativo del trabajo, pues *ceteris paribus*, ambos factores estimulan la compra (por ser menos costoso) de bienes intermedios en el resto del mundo. En tal caso, la reasignación de recursos procurará la adquisición de capital físico en detrimento del factor trabajo.
2. Un aumento del salario y, por tanto, dada la presencia de un cierto esquema regulatorio, del costo laboral total, incrementa el costo relativo del factor trabajo en relación con el capital. Por lo que, las empresas reasignarán sus recursos al uso de mayor cantidad de capital físico.

La curva de demanda de trabajo a corto plazo parte de las condiciones de maximización de los beneficios. Las empresas maximizan sus beneficios en el punto en el cual el ingreso del producto marginal es igual al costo salarial marginal.⁸ Las empresas al contratar trabajo en condiciones de competencia perfecta, solo hacen uso de una pequeña parte de la oferta de trabajo, por lo que el salario de contratar trabajadores al que se enfrentan las empresas es el de mercado. De esta manera, el costo salarial total al incrementarse lo hace en la misma cantidad en que aumenta el salario por cada uso adicional de una unidad de trabajo. Por lo que ahora, las empresas contrataran trabajo hasta el punto en el cual el ingreso de producto marginal se haga igual al salario.

⁸ El ingreso del producto marginal es la variación que experimenta el ingreso total por el uso de una unidad adicional de trabajo y, el costo salarial marginal es la variación que sufre el costo salarial total como consecuencia de la utilización de una unidad adicional de trabajo.

Figura 1.2. Curva Demanda de Trabajo de un Vendedor Perfectamente Competitivo



Sin embargo, en la realidad las empresas no producen en mercados perfectamente competitivos, sino que por el contrario, se desempeñan en mercados imperfectos donde sus comportamientos estratégicos se asemejan más al de monopolio, oligopolio y al de competencia monopolística. (McConnell y Brue; 1997)

Las empresas cuando llevan a cabo su actividad productiva en mercados imperfectos deben reducir su precio para poder colocar la producción creada por el trabajador adicional en el mercado. Adicionalmente, de reducir el precio de la última unidad producida, deben hacerlo para todas las demás ya que de lo contrario mantendrían un precio mayor.

Incluso la curva de demanda de trabajo de las empresas que venden su producción en mercados imperfectos es decreciente por dos razones: *i)* el producto marginal disminuye

a medida que se emplean más unidades de trabajo y *ii*) el precio del producto baja a medida que aumenta la producción. Mientras, que la curva de demanda de trabajo de las empresas que venden su producción en mercados perfectos es decreciente por una única razón, el producto marginal disminuye conforme se emplean más unidades de trabajo. (McConnell y Brue; 1997)

De igual forma, las empresas contratarán trabajadores hasta el punto en el cual el ingreso del producto marginal sea igual al salario. No obstante, la tendencia de los productores en mercados imperfectos a usar menor cantidad del factor trabajo a medida que se reduce el salario responde a las restricciones que estos poseen de no poder colocar una mayor cantidad de productos en el mercado de bienes.

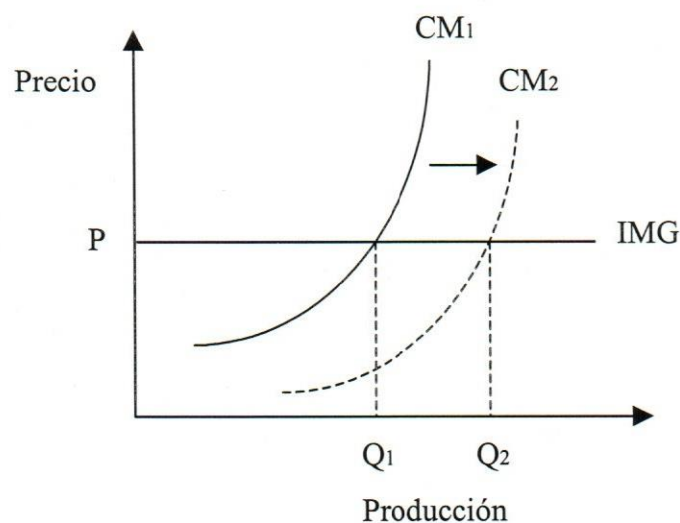
1.3.2 Demanda Laboral en el Largo Plazo

En el largo plazo, los factores de producción capital y trabajo son variables. Ahora, la respuesta de las empresas a la variación de los precios relativos de los factores puede efectuarse con mayor prontitud.

“La demanda de trabajo a largo plazo es una función o curva que indica la cantidad de trabajo que emplean las empresas a cada uno de los salarios posibles cuando tanto el trabajo como el capital son variables. La curva de demanda de trabajo a largo plazo tiene pendiente negativa porque una variación del salario provoca un efecto-producción a corto plazo y un efecto-sustitución a largo plazo, que alteran conjuntamente el nivel óptimo de empleo de la empresa”. (McConnell y Brue; 1997)

El efecto-producción, también llamado efecto-escala se produce cuando existe una variación en el nivel de empleo como consecuencia exclusivamente de cambios en el salario que modifican los costos de producción de las empresas. Es decir, si una empresa vende su producción en un mercado de competencia perfecta y el salario de mercado de los trabajadores se reduce, su curva de costo marginal se desplazará de forma descendente, por lo que, podrá aumentar su nivel de producción.

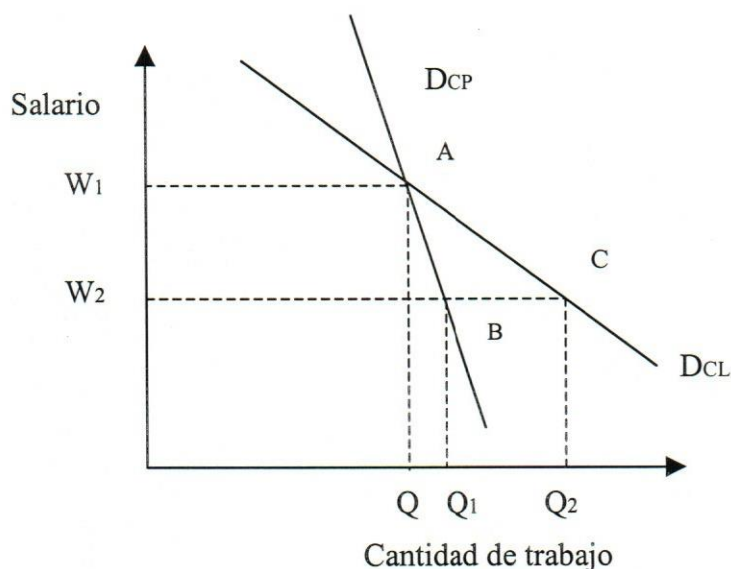
Figura 1.3. Efecto Producción de una Reducción del Salario



“Manteniéndose todo lo demás constante, una reducción del salario reduce el costo marginal (de CM1 a CM2) y eleva el nivel de producción maximizador del beneficio ($IM = CM$) (de Q_1 a Q_2). Para producir la cantidad adicional, la empresa desea emplear más trabajo.” (Brue y Campbell; 1997)

El efecto-sustitución es la variación que sufre el empleo motivado únicamente a una variación del precio relativo del trabajo, manteniéndose constante la producción. En el largo plazo, las empresas pueden sustituir capital por trabajo ya que éste se hace relativamente más barato. De esta manera, en el largo plazo un cambio en el salario producirá un efecto mayor en el empleo que en el corto plazo. Es decir, la demanda de trabajo a largo plazo será más elástica que a corto plazo. (Brue y Campbell; 1997)

Figura 1.4. Curva de Demanda de Trabajo a Largo Plazo

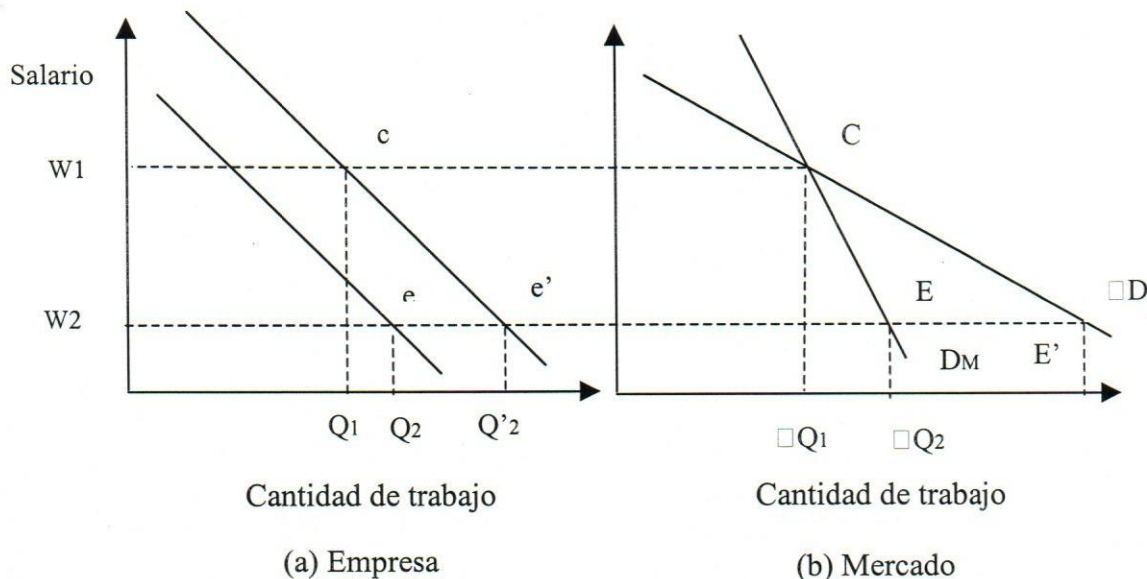


“Una reducción del salario de W_1 a W_2 eleva la cantidad de trabajo a corto plazo de equilibrio de Q a Q_1 (efecto-producción). Sin embargo, a largo plazo la empresa también sustituye capital por trabajo, lo que produce un efecto-sustitución de Q_1 a Q_2 . Por tanto, la curva de demanda de trabajo a largo plazo es el resultado de ambos efectos y se halla conectando, por ejemplo los puntos A y C.” (Brue y Campbell; 1997)

Un rasgo importante es la obtención de la curva de demanda de trabajo del mercado, ya que la misma no es la suma horizontal de las curvas de demanda de trabajo de cada una de las empresas que demandan trabajo para una determinada actividad productiva. La demanda de trabajo del mercado presenta menos elasticidad, que la que se obtendría en comparación sumando horizontalmente la curva de demanda de trabajo de cada una de las empresas.

Para ejemplarizar esta situación suponemos una reducción en el salario. Esta reducción induce a las empresas a contratar una mayor cantidad de trabajo, por lo que aumenta la producción. Pero a su vez, este incremento en la oferta del producto disminuye su precio, lo que causa que también se reduzca el ingreso del producto marginal (IPM), desplazando hacia la izquierda la curva de demanda de trabajo de las empresas. Por lo que, la curva de demanda del mercado resulta ser menos elástica que la suma horizontal individual de las curvas de demanda de trabajo de las empresas.

Figura 1.5. Curva de Demanda de Trabajo del Mercado



“La curva de demanda de trabajo del mercado es menos elástica que la mera suma horizontal de las curvas de demanda de trabajo de cada empresario. Una reducción del salario induce a todas las empresas a contratar más trabajo y a producir más, lo que provoca un aumento de la oferta del producto. La reducción resultante del precio del producto desplaza las curvas de demanda de trabajo de las empresas hacia la izquierda. Por consiguiente, el empleo total aumenta de C a E en el gráfico (b) y no de C a E’.” (Brue y Campbell; 1997)

Las razones por las cuales se modifica el costo laboral son en primer lugar, un aumento del salario incrementa el costo relativo del factor trabajo en relación con el capital. Por lo que, las empresas reasignarán sus recursos al uso de mayor cantidad de capital físico. En segundo lugar, por una apreciación del tipo de cambio o una reducción del arancel externo promedio que hace que el costo relativo del factor capital sea menor con

respecto al costo relativo del trabajo. De igual forma, la reasignación de recursos procurará la adquisición de capital físico en detrimento del factor trabajo.

Una vez que los cambios en el costo relativo de los factores han tenido lugar, debemos conocer hasta ¿Qué punto es sustituible el trabajo por el capital físico?, ¿Qué tipo de sectores son más propensos a sustituir el trabajo por capital físico? y ¿Cuál es el rol de la tecnología?

Las modificaciones de la demanda laboral obedecen a cambios en el salario (efecto de propio precio), al precio de otros insumos (efecto cruzado de precios) y al total de la producción (efecto escala). El grado de respuesta de cada uno de los efectos está determinado única y exclusivamente por la tecnología aplicada en la producción. (Hamermesh; 1993)

Por ejemplo, en cierto tipo de actividades tales como en la explotación de petróleo, petroquímica, gas, electricidad existe una alta intensidad de capital y, por lo tanto, las variaciones en el salario no modifican de forma sustancial la composición relativa de los factores. (Brue y Campbell; 1997)

Otra situación en la cual el trabajo es sustituido por el capital tiene que ver con la naturaleza transable o no transable de la economía. En este sentido, las desalineaciones del tipo de cambio real pueden promover o desincentivar la demanda de trabajo en el sector transable. Un ejemplo de esta situación viene dado por una apreciación del tipo de cambio real en la cual no sólo se reduce el costo relativo del capital sino también implica

un redimensionamiento del tamaño de planta, por parte de las empresas, al enfrentar una competencia externa que ahora está en capacidad de ofrecer sus productos a menores precios. Estos dos factores reducen la demanda de trabajo. La reducción persistente en el costo relativo del capital supone la penetración de nuevas tecnologías que desplazan al factor trabajo y, la entrada de productos fabricados por mano de obra abundante y poco calificada de países de menores salarios. Los países miembros de la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo⁹ (OECD) desde 1980 llevaron a cabo cambios importantes en la estructura de sus mercados laborales dirigidos principalmente a incentivar la demanda de trabajadores instruidos y capacitados en perjuicio de los no capacitados, a consecuencia de la migración tanto de la producción como la del empleo de las actividades de manufactura hacia las actividades de servicios y a la introducción de tecnologías innovadoras que aumentaban la intensidad del capital en cada uno de los sectores de la economía.

1.4. Determinantes de la elasticidad de la demanda de trabajo

Brue y Campbell (1997) identifican a los determinantes de la demanda de trabajo con la siguiente clasificación:

- *Elasticidad de la demanda del producto*: La demanda de trabajo al ser una demanda derivada depende de la elasticidad de la demanda del bien que se haya

⁹ Conformada por Irlanda, Islandia, Polonia, Luxemburgo, México, Finlandia, Turkia, Hungría, Korea, Portugal, España, Holanda, Grecia, Canada, Noruega, Dinamarca, Reino Unido, Suecia, Bélgica, Francia, Austria, Nueva Zelandia, Alemania, Suiza, Japón, Italia y República Checa.

producido utilizando como insumo al factor trabajo. “Manteniéndose todo lo demás constante, cuanto mayor es la elasticidad de la demanda del producto con respecto al precio, mayor es la elasticidad de la demanda de trabajo”. (Brue y Campbell; 1997)

- *Cociente entre los costos laborales y los costos totales*: “En general, manteniéndose todo lo demás constante, cuanto mayor es la proporción de los costos totales de producción representada por el trabajo, mayor es la elasticidad de la demanda de trabajo”. (Brue y Campbell; 1997)
- *Posibilidades de sustitución por otros factores*: Representadas por el costo relativo de los insumos. En el caso de que el trabajo sea sustituible por capital, una reducción en el precio del capital en términos relativos con respecto al salario de los trabajadores suscitará un desplazamiento del factor trabajo. “Manteniéndose todo lo demás constante, cuanto mayores son las posibilidades de sustitución de trabajo por otros factores, mayor es la elasticidad de la demanda de trabajo”. (Brue y Campbell; 1997)

Padalino y Vivarelli (1997) elaboraron estadísticas descriptivas sobre el PIB real y la evolución del empleo y de las horas de trabajo en los países del Grupo de los Siete¹⁰ (G-7) referentes a la economía total y a la industria manufacturera durante el periodo de 1960-1994. Se atiende particularmente a distinguir entre las elasticidades empleo-crecimiento en el conjunto de la economía, en el sector manufacturero y entre el período

¹⁰ Integrado por Canadá, Francia, Alemania, Italia, Japón, Reino Unido y Estados Unidos.

fordista que antecedió a las dos crisis petroleras (1960-1973) y el período posfordista (1980-1994).

El objetivo de estos autores es descubrir si la elasticidad del empleo respecto al crecimiento ha disminuido realmente en los últimos tiempos, y si existen casos de crecimiento sin creación de empleo, debido principalmente al progreso tecnológico.¹¹

Los principales resultados de sus estimaciones comprueban que la elasticidad del empleo respecto al crecimiento tiende a aumentar en la era posfordista, como consecuencia del auge relativo a los servicios donde el coeficiente mano de obra es más alto que en la industria manufacturera. La conclusión del trabajo de Padalino y Vivarelli (1997) contrasta con la idea generalizada de que el progreso tecnológico disminuye la demanda laboral.

Sin embargo, aseverar que el progreso tecnológico causa desempleo es una idea que origina una discusión a la luz de los resultados que se han registrado. Las mejoras en el nivel de vida que experimentaron los países avanzados en el siglo XX fue el resultado de incrementos en el empleo y de ningún incremento recurrente de la tasa de desempleo. De hecho Estados Unidos y Japón tienen altos niveles de productividad con tasas de desempleo bajas dentro del conjunto de países que integran la OECD.

El progreso tecnológico puede ser interpretado desde dos puntos de vista: *i*) aquel que utilizando el mismo número de trabajadores produce una mayor cantidad de bienes

¹¹ El modelo de regresión usado para cada país del (G-7) consistió en que cada una de las variables dependientes representadas por el empleo de toda la economía, empleo en el sector manufacturero, horas trabajadas de toda la economía y horas trabajadas en el sector manufacturero es regresada con las variables independientes constituidas por la tasa de crecimiento del PIB real de toda la economía y por la tasa de crecimiento del producto real del sector manufacturero.

existentes y *ii*) aquel que produce nuevos bienes eliminando los existentes. (Blanchard; 1997) Igualmente las desaceleraciones de la productividad, no los aumentos, han sido acompañadas de un incremento del desempleo durante algún tiempo. Ejemplo de lo anterior lo constituye Estados Unidos entre las décadas de 1940 y 1960 en las cuales el elevado crecimiento de la productividad fue acompañado de una tasa de desempleo baja, en comparación con las décadas de 1970 y 1980 de poco crecimiento de la productividad acompañado de una tasa de desempleo más elevada.

El progreso tecnológico fue denominado por Shumpeter como un proceso de destrucción creativa en el cual se crean y se destruyen empleos. Las personas que pierden empleo se benefician como consumidores de los nuevos bienes, pero como trabajadores pueden sufrir un prolongado desempleo motivado a que las calificaciones que poseen ya no se demanden lo que los obliga a aceptar un salario menor al conseguir un nuevo puesto de trabajo.

1.5 Visión macroeconómica del mercado laboral

El problema del desempleo puede ser estudiado a partir de una visión macroeconómica desde dos grandes enfoques: Clásico y Keynesiano. Sin embargo, el objetivo principal de este trabajo no es dilucidar cuál de estos dos enfoques explica de una mejor forma el caso venezolano, sino a partir de sus implicaciones entender el porqué se sostiene una situación de alto desempleo.

Uno de los modelos que explica el funcionamiento macroeconómico del mercado laboral es el modelo clásico. En este modelo, se supone que el salario real se ajusta para vaciar el mercado de trabajo. El argumento central es que si los salarios reales disminuyen lo suficiente, la reducción de los costos laborales permite mantener la producción sin tener que reducir el empleo. Debido a esto, la oferta de trabajo crece conforme aumenta el salario real y la demanda de trabajo aumenta cuando el salario real se reduce.

El producto marginal del trabajo es decreciente dado que la dotación de capital es fija. Las empresas contratan trabajadores hasta el punto en el que el producto marginal del trabajo es igual al salario real. Por último, este modelo supone que la producción se encuentra en el nivel de pleno empleo y que la tasa de desempleo se encuentra siempre en su nivel natural. (Dornbusch y Fisher; 1994)

El modelo keynesiano constituye el otro modelo que explica el mercado laboral desde la óptica macroeconómica. Este enfoque se basa en la noción de los contratos los cuales son negociados por sindicatos. Éstos por medio de contrataciones colectivas persiguen la fijación de un salario mínimo nominal que esperan corresponda con el salario real. Es decir, las expectativas que se hacen los sindicatos sobre el nivel de precios esperado en la economía deben coincidir con el nivel de precios efectivamente registrado.

Una vez fijado el salario nominal por un período y como el costo laboral es fijo las empresas producen bienes y servicios para el mercado. Al igual que en el modelo clásico supone que la productividad marginal del trabajo es decreciente. Los incrementos del salario nominal sólo son posibles una vez transcurrido el período por el cual fue convenido el contrato. Por lo que, aumentos consecuentes en el nivel de precios

de la economía reducen el salario real de los trabajadores permitiendo a las empresas aumentar su producción como consecuencia de la reducción de los costos laborales.

(Dornbusch y Fisher; 1994)

El uso de contratos en los procesos de negociación colectiva traen como consecuencia la oposición de los sindicatos al uso de tecnologías intensivas en capital que debilitan la demanda laboral.

Capítulo 2

Regulación y Legislación

Laboral

2.1 Regulación Laboral

Si bien es cierto que las asimetrías de información, la indefinición de derechos de propiedad y la posibilidad de segmentación constituyen características importantes en el mercado laboral, no cabe duda que la presencia de importantes regulaciones es la característica principal que lo distingue de otros mercados.¹²

La regulación laboral no es un fenómeno nuevo, de hecho, el conjunto de normas y procedimientos que reglamentan el mercado laboral se iniciaron hace más de cien años y parten de una concepción que a su vez tiene origen en la visión del rol del Estado en la economía.

Aunque estas concepciones han evolucionado en el tiempo, la regulación laboral ha estado signado por el principio de que el Estado debe garantizar la estabilidad laboral del trabajador mediante la aplicación de contratos de trabajo por tiempo indefinido y el pago de indemnizaciones de parte del empleador en caso de despidos de trabajadores. Esto es, dado que la regulación interpreta al factor trabajo como la parte débil en las negociaciones laborales, es necesaria la intervención del Estado como agente equilibrador de las relaciones de trabajo. La implantación de salarios mínimos, piso legal para las contrataciones colectivas y beneficios laborales son sólo algunas de las formas mediante las cuales esta regulación laboral se expresa.

¹² Como consecuencia de la intervención del Estado en favor de un grupo en particular y no como respuesta a la presencia de monopolios naturales.

Sin embargo, la regulación laboral tiene un importante impacto desde el punto de vista económico pues los derechos laborales representados por las indemnizaciones en caso de despido y prestaciones por desempleo que buscan proteger a los trabajadores de las fluctuaciones del ciclo económico, terminan reduciendo la capacidad de generar empleo en la fase expansiva, contribuyendo al desempleo. La explicación de este efecto estriba en la incorporación por parte de las empresas de los costos de despido al momento de la contratación (Mondino y Montoya; 2000)

Un caso empírico que muestra las diferencias impuestas por el grado de flexibilidad de la regulación se deriva de la comparación entre el mercado laboral de Estados Unidos y el de Europa. A partir de la década de los ochenta hasta el presente ambos mercados se han desarrollado de forma divergente. Estados Unidos se ha caracterizado por tener tasas de desempleo bajas a pesar de un constante crecimiento de la oferta de trabajo. En la Unión Europea por el contrario, las tasas de desempleo son elevadas incluso con el escaso crecimiento de la oferta de trabajo. Es evidente que las diferencias en la demanda han determinado este resultado en Europa. La escasa demanda de trabajadores no calificados ha sido resultado de la poca flexibilidad de los salarios y a la presencia de sistemas de seguridad social con altas pensiones por desempleo.

En este sentido, a pesar que la regulación opera como un mecanismo que intenta corregir las fallas de mercado que tienen lugar en la economía al igual que algunos mercados fracasan en la asignación óptima de recursos, diseños regulatorios mal instrumentados dan origen a lo que se conoce en la literatura como fallas de intervención. (Stigler; 1981)

Una de las causas de estas fallas radica en la incapacidad del Estado para medir y prever las consecuencias que tendrá la aplicación de un marco regulatorio. Puesto que son los organismos públicos los encargados del cumplimiento de la normativa legal. Sin esta supervisión, medir el alcance e impacto de una legislación resulta improbable. (Stiglitz; 1988)

Otra causa de las fallas de intervención es la incertidumbre que pesa sobre los legisladores. En cuanto a sí éstos crean o ejecutan las leyes de una forma justa y eficiente. En sistemas políticos, particularmente en regímenes democráticos, los individuos que resultan electos para servir a la colectividad tienen incentivos para actuar en beneficio de grupos de intereses particulares.

Además, el hecho de que en ocasiones los legisladores no tomen acciones de carácter público en determinado momento no se debe a la voluntad expresa de no hacerlo, sino, a la ambigüedad de sus intenciones. (Stigler; 1981)

2.2 Cambios en el entorno y pérdida de apropiabilidad del marco regulatorio en Venezuela y América Latina

La causa del fracaso de la legislación laboral garantista propuesta por el Estado se debió a la ausencia de conexiones de ésta con la economía. El modelo de crecimiento económico apoyado en un Estado intervencionista y con una fuerte regulación del mercado interno trajo el desarrollo de una industria nacional, sustentada en políticas recurrentes de endeudamiento y de persistentes presiones en el nivel de precios como

consecuencia de la expansión del gasto público ejercida por los países de América Latina. A finales de la década de los ochenta, este modelo pierde su vigencia y entra en contradicciones con las nuevas condiciones de la economía.

A esta pérdida de vigencia se conoce en la literatura como pérdida de apropiabilidad económica, en el sentido que una legislación que ponía de acuerdo o satisfacía a ciertos grupos de interés (apropiabilidad política) empieza a introducir distorsiones importantes en el ámbito económico: aumento del desempleo e incremento de la informalidad.

Los síntomas de agotamiento del modelo económico proteccionista se encontraba en la incapacidad de: *i)* sostener el crecimiento, *ii)* generar empleos y *iii)* controlar la inflación. (Bronstein; 1997)

Incluso, una de las consecuencias de las disposiciones laborales era su impacto en la competitividad de las empresas. Normas de trabajo protectoras eran posibles en la época anterior de industrialización autárquica, resguardada de la competencia exterior, pero resultan inviables en el decenio de 1990 en razón del proceso de liberalización efectuado en América Latina. (Marshall; 1994)

Por tanto, la competitividad exterior latinoamericana debe provenir de una mayor flexibilización en la reglamentación de los despidos y contratos de trabajo pues resulta imperativo reducir los costos laborales.

Una muestra de la pérdida de apropiabilidad de la regulación puede verse cuando se analiza la forma en que aspectos tales como la inflación, la informalidad y la rotación de empleados en las empresas, eliminan la efectividad de la legislación laboral y las rigideces que la misma establece. La inflación, opera como un mecanismo de

flexibilización laboral al reducir las remuneraciones reales de los trabajadores en respuesta a la rigidez hacia la baja que con fuerza de ley tipifica la regulación laboral al establecer un salario mínimo nominal en las contrataciones colectivas. La informalidad, permite eludir los contratos atípicos (temporales), recargos de nómina y los costos de jornadas extras de trabajo. Por último, la rotación de personal, disminuye tanto los riesgos de una inamovilidad laboral decretada por el gobierno, como los costos por despido.

2.2.1 ¿Por qué es difícil cambiar la regulación?

Una implicación directa de la sección anterior descansa en las fricciones que genera un marco regulatorio descontextualizado en el sentido de que no responde a las nuevas condiciones del entorno económico. Ahora bien, ¿Por qué entonces resulta difícil y lento el proceso de flexibilización laboral?

Algunas respuestas a esta pregunta puede ser encontradas en la economía política de las reformas, la cual argumenta que el hecho de que las reformas tengan lugar en momentos de crisis se debe a que las crisis hacen que la situación anterior a la reforma sea tan costosa que los diferentes grupos en conflicto de la sociedad se pongan de acuerdo de forma más rápida sobre la necesidad de reformas. Por consiguiente, las reformas en materia laboral debiesen constituir mecanismos de repuesta de la sociedad ante el

desempleo y demás señales de rigidez laboral en momentos de recesión económica.

(Lora y Pagés; 1996)

Las crisis permiten a los gobiernos colocar de forma conjunta medidas de ajuste en materia fiscal y monetaria, indispensables para alcanzar la estabilidad del nivel de precios, al lado de otras reformas estructurales necesarias para retomar una senda de crecimiento económico, pero que en ausencias de las primeras no serían admitidas por algunos grupos de la sociedad, porque causarían redistribuciones de ingreso. (Rodrik; 1996)

La ejecución de reformas en la legislación laboral de forma aislada dependerá de la relación de costo a beneficio político que en términos de popularidad pudieran tener medidas de este tipo. Las causas que han incidido en la carencia de reformas laborales son: *i)* escasa efectividad de la legislación laboral, *ii)* desconocimiento sobre los posibles beneficios de la reforma, *iii)* ausencia de representación de los grupos favorecidos y *iv)* carencia de instrumentos compensatorios para los grupos perdedores. (Rodrik; 1996)

Una explicación adicional al hecho del porqué no tienen lugar modificaciones en los marcos regulatorios que rigen un determinado sector o actividad económica se encuentra en el desconocimiento de los agentes sobre los beneficios que se pudieran derivar una vez realizada la reforma.

Una ilustración de este argumento es la siguiente: “supóngase que las condiciones de funcionamiento de la economía se han alterado --por ejemplo, por efecto de una

liberación comercial-- de tal forma que las viejas políticas -en nuestro caso la legislación laboral- son cada vez menos adecuadas. Supóngase además que el público no está en capacidad de discernir si los malos resultados que se observan en un momento -por ejemplo, en la tasa de desempleo- son el efecto de shocks adversos o de políticas inadecuadas. El aprendizaje solo puede tener lugar en forma gradual como una revaluación de las viejas creencias. Por consiguiente, las •malas• políticas pueden mantenerse por períodos largos. El cambio de política solamente ocurre cuando se ha acumulado un cierto nivel crítico de aprendizaje”. (Perktold y Tommasi; 1994)

En este sentido, la reforma laboral debiese acontecer en un tiempo posterior a las otras reformas. Sin embargo, la evidencia empírica en América Latina demuestra lo contrario, debido a que en estos países los grupos de presión (Ejm: los sindicatos) aún continúan siendo de importancia, condicionando la actitud del legislador frente a la posibilidad de la reforma.

Adicionalmente, otro factor que promueve modificaciones en la regulación son las reformas que en algún sector en particular de la economía hayan tenido éxito en su ejecución, éstas auspician las condiciones para que otras reformas se concreten de forma favorable en el resto de los sectores económicos. En este sentido, esta argumentación aplica a las rigideces del mercado de trabajo, al coaccionar los beneficios de la apertura comercial. (Dewatripoint y Roland; 1994)

2.3 La regulación laboral en Venezuela

En Venezuela, el proceso de formación laboral se inicia a principios del siglo XIX con algunas disposiciones relacionadas con el trabajo. “La Constitución Nacional de 1811 proclamaba la libertad del trabajo y de la industria, el derecho de propiedad, dignificación en el trabajo y la obligación de protección a los indigentes”. (Betancourt, Freije y Márquez; 1995)

Luego de promulgada la ley de minas en 1915, donde se contemplaban las primeras normas referidas a los riesgos laborales y la ley de talleres públicos en 1917, que reglamentaba el horario de trabajo, en 1928 se promulga la primera ley del trabajo en Venezuela.¹³

El establecimiento de una nueva Ley del Trabajo en 1936 fijaba un salario mínimo, otorgaba el derecho a la sindicación, a la contratación colectiva y a la huelga.¹⁴ Sin embargo, la implementación del salario mínimo fue ejercida en la práctica a partir del año de 1974.

Las causas que motivaron esta situación fueron: *i)* la poca supervisión de la Oficina Nacional del Trabajo en el cumplimiento de las regulaciones laborales, creada en 1936, como organismo adscrito al Ministerio de Transporte y Comunicaciones, *ii)* ausencia de órganos jurídicos especializados para dilucidar conflictos laborales y *iii)* a la incipiente formación de organizaciones sindicales. (Betancourt, Freije y Márquez; 1995)

¹³ Detalles de la ley (higiene, # de horas).

¹⁴ La Ley del Trabajo de 1936 fue objeto de reformas parciales en los años de 1945, 1947, 1966, 1974, 1975 y 1983.

En 1970, se dicta La Ley de Carrera Administrativa (LCA), cuyas reglamentaciones recaen en los funcionarios y empleados de la Administración Pública Nacional (APN). En 1990 es sancionada La Ley Orgánica del Trabajo (LOT) cuyo aspecto relevante, previo acuerdo entre empleador y trabajador, consistía en la modificación de la jornada de trabajo siempre y cuando el total de horas laborales no excediera en promedio cuarenta y cuatro horas por semanas dentro de un período de ocho semanas. (Broinstein; 1997)

2.3.1 El costo laboral en Venezuela

A continuación se estimará el impacto de la regulación laboral en Venezuela tomando como referencia a la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) Hay que resaltar el hecho que para una mejor estimación del costo laboral resulta necesario el uso de encuestas industriales para conocer en detalle lo efectivamente cancelado por las empresas a sus trabajadores en materia de salarios. No obstante, las encuestas industriales dejaron de ser publicadas por la Oficina Central de Estadística e Informática (OCEI) desde hace tres años.

Desde el punto de vista metodológico es importante distinguir los costos salariales y no salariales. Es en éste último componente donde la acción de la regulación encarece el uso del factor trabajo mediante la fijación de impuestos a la nómina, salarios diferidos y otros costos indirectos. La intención de la regulación con la imposición de estos costos

es asegurar la estabilidad del empleo del trabajador, así como también, otorgar un monto mínimo de ingreso en la movilización de uno a otro puesto de trabajo.

Si se toma como referencia a un trabajador con un año de antigüedad, que labora en una empresa con más de 50 trabajadores y que percibe hasta dos salarios mínimos, entonces puede cuantificarse el efecto sobre el costo total laboral que han impuesto las distintas legislaciones que han estado en vigencia en Venezuela en los últimos veinte años.

Tabla 2.1 Cálculo del Costo Laboral Total en Venezuela. 1980 –2001

Costo salarial Total	1980 -1988	1989	1990 -1997*	1997* - 2001
Salario Básico (A)	100	100	100	100
Beneficios (B)				
Vacaciones			7.22	
Guarderías			16.2	16.2
Prestaciones	8.22	8.22		17.4
Utilidades	4.11	4.11	16.67	5.9
Bono transporte			10	
Alimentación				5.6
Bono vacacional	0.27	0.27		
Seguro paro forzoso				
otros		0.8	0.8	
Contribuciones del empleado ©				
Seguro social obligatorio	4.00	4	4.77	4.8
Seguro Paro forzoso		0.5	0.6	0.6
Ley de Política Habitacional			1.19	1.2
INCE	0.21	0.21	0.08	0.1
Salario disponible (A+B- C)	108.40	108.69	144.25	138.5
Contribuciones del empleador	9.00	10.7		
Seguro social obligatorio	8.00	8	14.3	14.3
INCE	1.00	1	2.38	2.4
Seguro paro forzoso		1.7	2.03	2
Antigüedad			9.93	
Ley de Política Habitacional				2.4
Costo Laboral (E=A+B+D)	121.60	123.3	181.91	166.2
Días de asueto (F)				
Pago doble por antigüedad			9.93	
Preaviso			8.33	
Vacaciones	4.66	4		4.7
Permiso pre y post natal	0.72	0.72		1
Tiempo de lactancia	0.07	0.07		0.1
Costo laboral total (E+F)	127.05	128.09	200.17	173
* Corresponde al 1er semestre y calculados en ausencia de inflación				

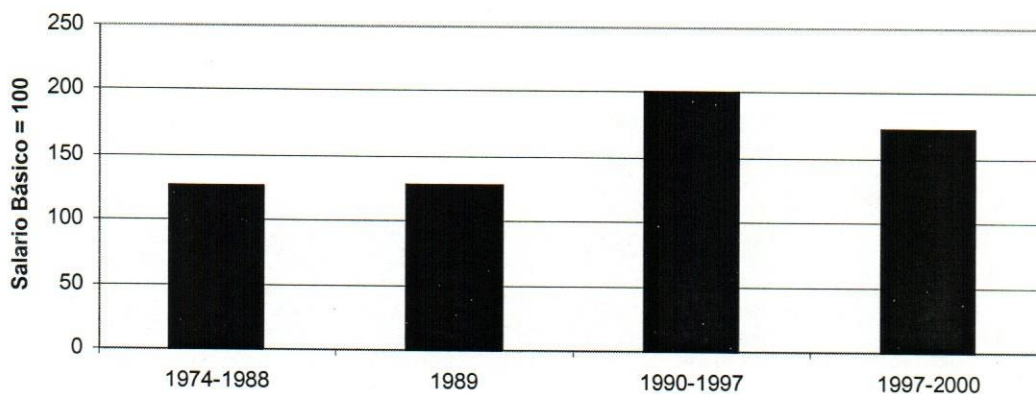
Fuente: Orlando (2000), El Sector Informal en Venezuela. Documentos del Proyecto Pobreza. UCAB. Caracas. Márquez (1995)

Notas: **Mínimo de 15 días de sueldo establecido por la ley en caso de que la firma registre utilidad.

*** Califican para este beneficio aquellos trabajadores con hasta dos salarios mínimos en empresas con más de 50 trabajadores. Se estima la incidencia en el costo empleando la proporción de individuos con ese nivel de salarios y la proporción de empresas de dicho tamaño.

**** Basado en estimaciones de la tasa promedio de fecundidad de mujeres en la fuerza de trabajo.

Gráfico 2.1 Índice de Costo Laboral en Venezuela. 1974 2001



Fuente Márquez (1995). Reformas del Mercado Laboral ante la Liberalización de la Economía. IESA
Orlando (2000). El Sector Informal en Venezuela. Documentos del Proyecto Pobreza. UCAB

Cabe destacar que a pesar de que el principal objetivo de la reforma de la LOT de 1997 era la disminución de los pasivos laborales, ésta tuvo el efecto contrario. La razón principal era que en el sistema anterior los pasivos laborales resultaban costosos como consecuencia del carácter retroactivo y de inflación. Sin embargo, en los años posteriores la inflación fue controlada, con lo cual el supuesto del cual se partió para la reforma de la ley, lejos de beneficiar a los empleadores terminó perjudicándolos (García y Marcano; 1997)

Capítulo 3
Mercado Laboral
en Venezuela

Esta sección tiene como objetivo fundamental describir las principales características del mercado laboral en Venezuela y su relación con las principales implicaciones derivadas de los dos capítulos anteriores. En este sentido, la descripción del desempeño macroeconómico, la composición sectorial y etárea del empleo, así como la evolución del empleo según los distintos grupos educativos permitirán contrastar desde el punto de vista intuitivo algunas de las conjeturas inicialmente planteadas por este trabajo. En la sección final de este capítulo se especificará un modelo econométrico que permita estimar los determinantes del empleo en Venezuela y se analizarán sus principales resultados.

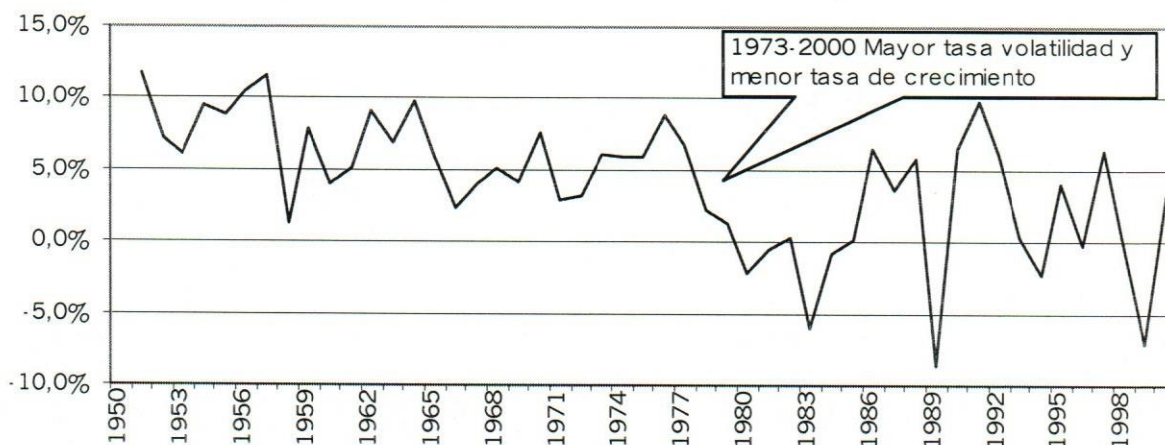
3.1 El entorno macroeconómico

La conducta del mercado laboral depende en buena medida del comportamiento del entorno macroeconómico, en especial de la tasa de crecimiento de la economía y de su capacidad para generar empleo. En consecuencia, un entorno macroeconómico volátil y vulnerable ante los shocks externos dificulta la expansión de la capacidad de producción por parte de las empresas y, por tanto, se refleja en una demanda de trabajo insuficiente. (Daza; 2000)

Tal como se observa en el gráfico 3.1, la economía venezolana, presente dos patrones de crecimiento claramente diferenciados y que pueden dividirse como un período de alto

crecimiento sostenido que comprendió el lapso desde 1950 hasta 1973 y otro período (1974-2001) que se caracteriza por una mayor volatilidad y una menor tasa de crecimiento del PIB.

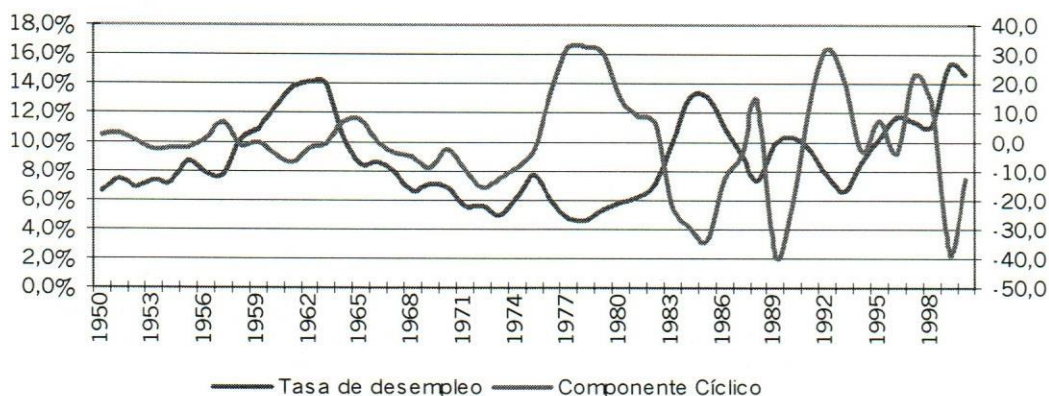
Gráfico 3.1: Tasa de crecimiento del PIB real en Venezuela. 1950-2000



Fuente: BCV; varios años y cálculos propios

En términos cuantitativos puede observarse que desde el año de 1950 y hasta el año 1973, la economía experimentó una tasa de crecimiento promedio de 6,54%, con una desviación estándar de 2,98% permitiendo que el crecimiento del PIB pudiera absorber a los individuos que se sumaban a la población económicamente activa. Sin embargo, desde el año de 1973 hasta el año de 2000, la economía tuvo una tasa de crecimiento promedio de 2,2%, con una desviación estándar de 4,72%. Una comparación de la volatilidad puede llevarse a cabo al contrastar los coeficientes de dispersión relativa que alcanzaron 0,45 y 2,15 por ciento respectivamente.

Gráfico 3.2: Componente Cíclico del PIB y Tasa de Desempleo. 1950-2000



Fuente: BCV; varios años y cálculos propios.
 OCEI; Indicadores de la Fuerza de Trabajo. Varios Años.
 OCEI; Encuesta de Hogares por Muestreo. Varios Años.

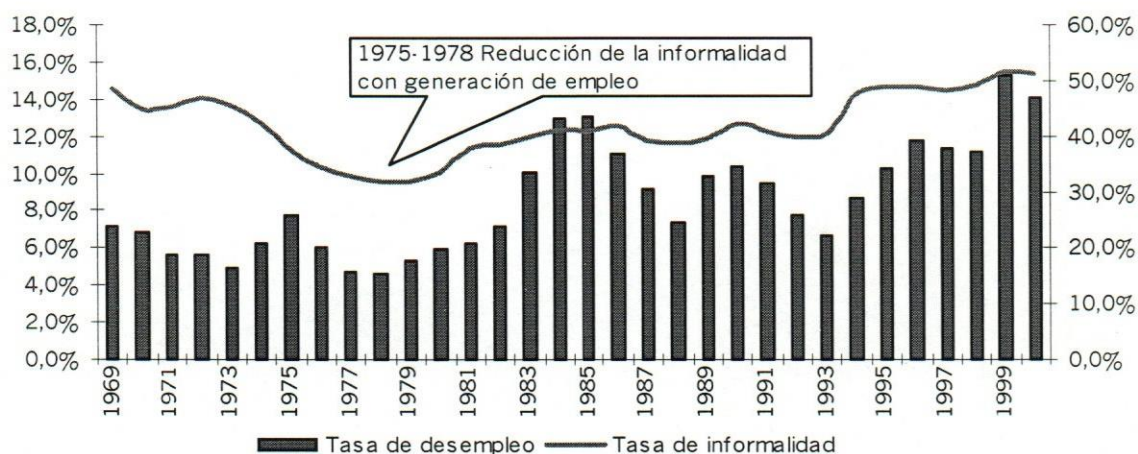
Si se analizan ahora las respuestas del empleo ante cambios en el ciclo puede observarse que el comportamiento de la tasa de desempleo, desde el año de 1969 hasta el año de 1973, decreció lo que permitió disminuir la tasa de informalidad con cierto grado de rezago, el cual se debe a la duración de tiempo que tardan los trabajadores en acceder al mercado de trabajo formal una vez que aumentan el número de puestos de trabajo disponibles.¹⁵ (véase gráfico 32)

De hecho, a partir del año de 1974 hasta el año de 1986 la tasa de formalidad promedio fue de 62,7% y la tasa de informalidad promedio de 37,3%. Desde el año de 1986 hasta el año de 1993 la tasa de formalidad fue de 59,6% y la tasa de informalidad promedio de 40,4%. Desde el año de 1993 hasta el año de 2000 la tasa de formalidad fue de 50,8% y

¹⁵ Los shocks que ha padecido la economía se han manifestado con variaciones de la tasa de crecimiento del producto que incrementan o disminuyen la tasa de desempleo y por ende el nivel de informalidad.

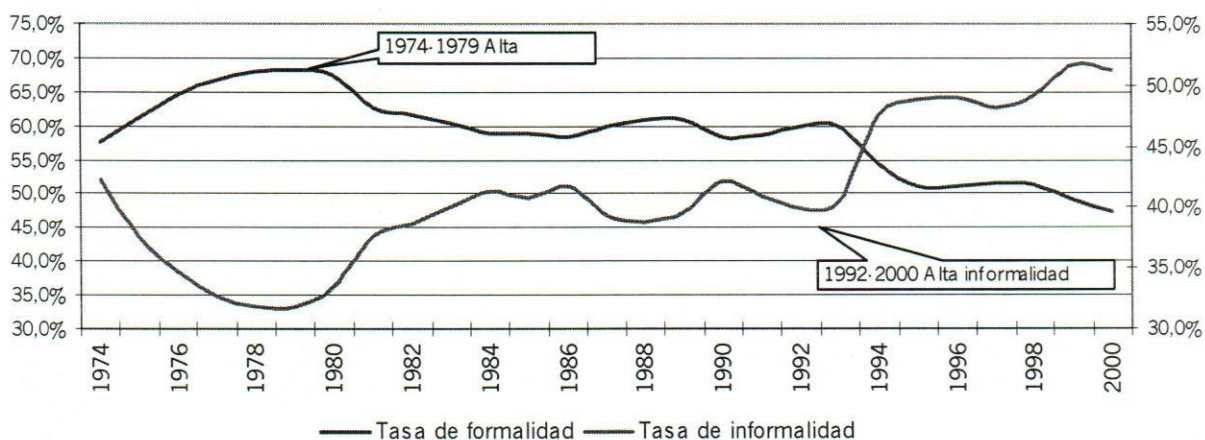
la tasa de informalidad de 49,4%. Los consecuentes incrementos de la informalidad demuestran que en este sector han ingresado los desplazados del sector formal.

Gráfico 3.3: Tasa de Desempleo e Informalidad en Venezuela. 1969-2000



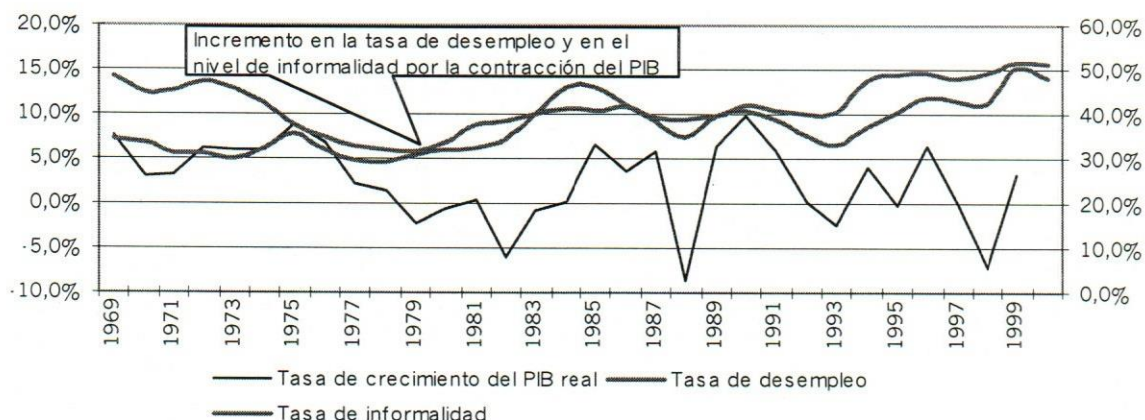
Fuente: OCEI; Indicadores de la Fuerza de Trabajo. Varios años
OCEI; Encuesta de Hogares por Muestreo. Varios Años

Gráfico 3.4 Formalidad e Informalidad en Venezuela



Fuente: OCEI; Indicadores de la Fuerza de Trabajo. Varios años.
Cálculos propios

Gráfico 3.5: Tasa de crecimiento del PIB real, Tasa de Desempleo e Informalidad en Venezuela. 1969-2000



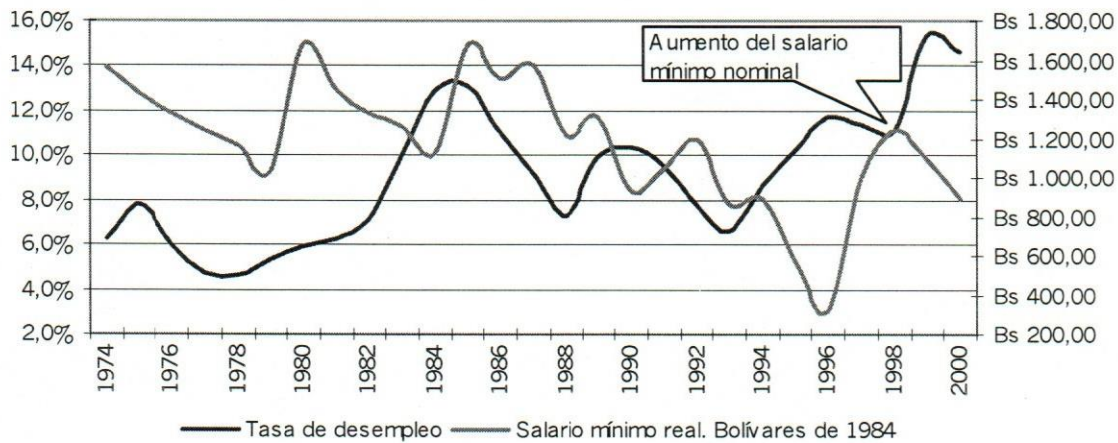
Fuente: B.C.V.; varios años y cálculos propios.
 OCEI: Indicadores de la fuerza de trabajo. Varios años
 OCEI; Encuesta de hogares por muestreo. Varios años

Adicionalmente, desde el año de 1969 hasta el año de 1976 la tasa de crecimiento promedio del PIB fue de 5,57% y la tasa de desempleo promedio de 6,28%. Desde el año de 1976 hasta el año de 1994 la tasa de crecimiento del PIB fue de 1,98% y la tasa de desempleo promedio de 8,23%. Desde el año de 1994 hasta el año de 2000 la tasa de crecimiento del PIB fue de 0,53% y la tasa de desempleo de 11,8%. Esto nos ilustra el hecho que reducciones consecuentes en la tasa de crecimiento del PIB han sido acompañadas de incrementos sistemáticos en la tasa de desempleo y, por lo tanto, en un aumento de la tasa de informalidad.¹⁶

¹⁶ Esto ocurre cuando los trabajadores entran o salen del mercado de trabajo formal como consecuencia de expansiones y/o recesiones económicas y de aumentos en los costos laborales.

Una de las causas asociadas al desempleo en la literatura son las rigideces de los salarios reales que disminuyen la demanda laboral. Se aduce que una reducción de los salarios reales dejaría invariable la producción sin reducir el empleo como consecuencia de menores costos laborales. Entonces, ¿Es el desempleo en Venezuela consecuencia de salarios reales inflexibles?

Gráfico 3.6: Tasa de desempleo y Salario Mínimo real en Venezuela. 1974-2000



Fuente: BCV. Series Estadísticas. Varios años
 OCEI: Encuesta de Hogares por Muestreo. Varios años.
 Indicadores de la Fuerza de Trabajo. Varios años.
 Cálculos propios.

Como se aprecia en el gráfico, y en contraste con la literatura, la flexibilidad salarial que exhibe el mercado laboral venezolano señala la eficiencia del mismo para ajustarse sin eliminar puestos de trabajo.

La persistencia del desempleo con reducciones del salario real debe mostrar la incidencia de otros factores sobre la demanda laboral en Venezuela. Uno de estos

factores son las barreras a la movilidad del factor trabajo, conformadas por carencias de capital humano, fallas de información y efectos de la regulación.

El hecho de que el mercado laboral se encuentre segmentado en sector formal y sector informal hace que las fallas de información se manifiesten con mayor intensidad dependiendo del sector.¹⁷ Aunada a la caída del salario mínimo real la productividad media laboral también se ha reducido.

Gráfico 3.7: Productividad Media Laboral en Venezuela. 1970-1999



Fuente: BCV. Informes Económicos. Varios años
 OCEI: Indicadores de la fuerza de trabajo. Varios años.
 Cálculos propios

De hecho, y como se aprecia en el gráfico desde el año de 1970 hasta el año de 1985 la productividad laboral promedio era de Bs. 167.277, mientras que desde el año 1985 hasta el año de 1999 la productividad laboral promedio fue de Bs. 135.893. La reducción consecuente de la productividad puede ser explicada en parte por el escaso

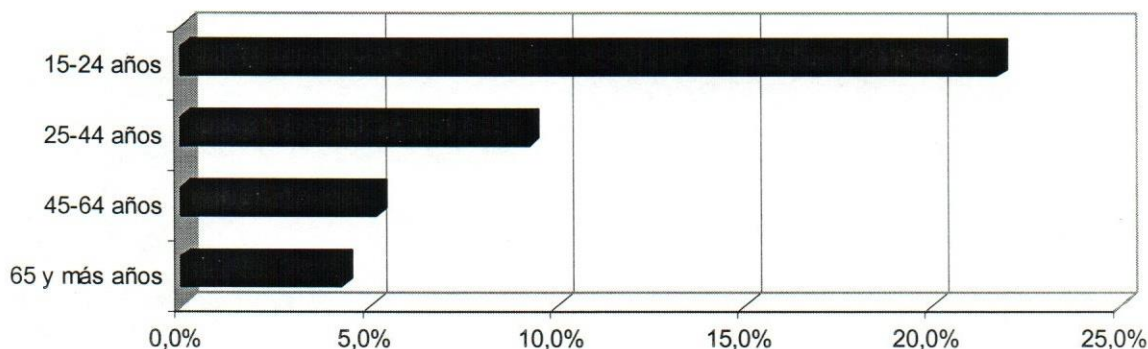
¹⁷ Betancourt, Freije y Márquez; (1995) no encuentran evidencia empírica robusta sobre este punto aunque no puede dejar de considerarse la evidencia anecdótica.

crecimiento económico alcanzado por el país desde finales de la década de los setenta hasta el presente.

3.2. Estructura etárea del desempleo y por años de escolaridad

En el sector formal los problemas de información asimétrica entre oferentes y demandantes del mercado de trabajo se acentúan durante el período de estancamiento económico, pues el impacto del desempleo se centra en aquellos grupos de la población que no han logrado acumular algún grado de capacitación o entrenamiento laboral, especialmente, los jóvenes. En Venezuela, la tasa de desempleo de los trabajadores entre 15 y 24 años de edad ha sido de 21,7%.

Gráfico 3.8 Tasa de desempleo promedio por grupos de edad en Venezuela. 1995-1997

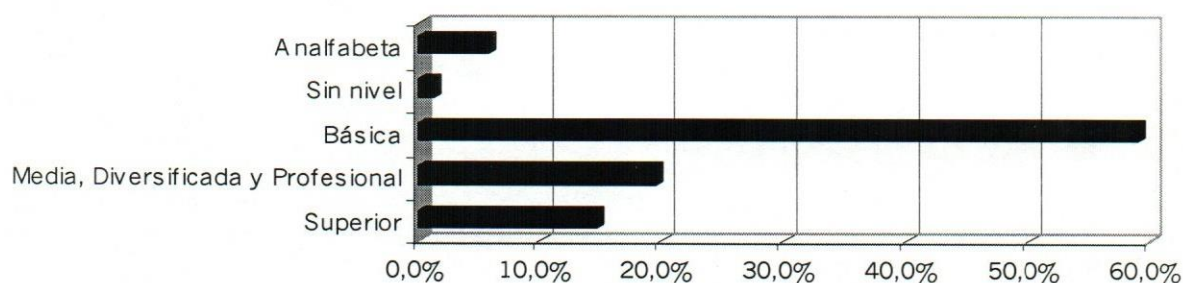


Fuente: OCEI. Indicadores de la fuerza de trabajo. Varios años.
Cálculos propios.

De igual forma, la demanda laboral en el sector formal depende de la dotación de capital

humano de la población. En las expansiones económicas, los trabajadores con mayor educación formal incrementan sus posibilidades de abandonar el sector informal conforme aumentan los puestos de trabajo en el sector formal, en comparación con aquellos trabajadores que carecen de educación formal, debido a que la dotación de capital humano debe ser complementaria con la dotación de capital físico del sector formal.¹⁸

Gráfico 3.9: Porcentaje de ocupados según nivel educativo en Venezuela. 1990-1999



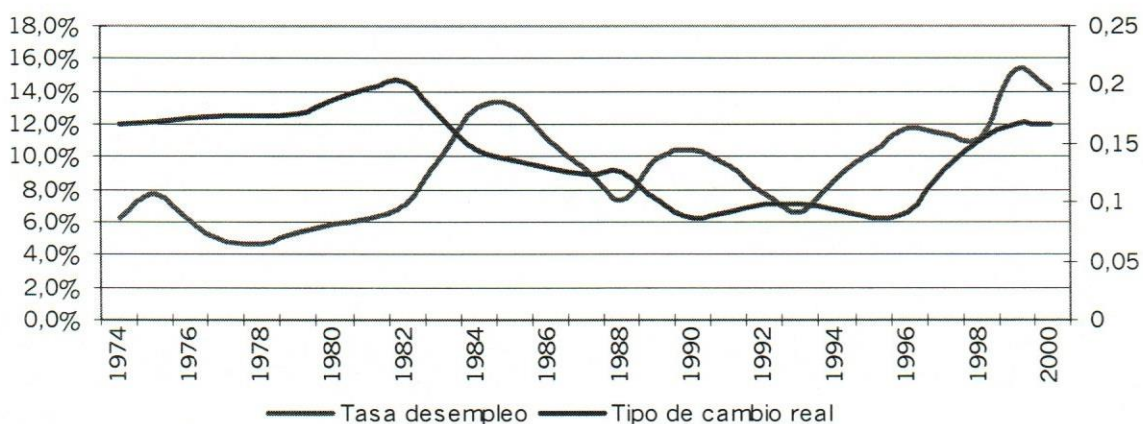
Fuente: OCEI. Encuesta de hogares por muestreo. Varios años. Cálculos propios.

Otro de los factores que ha ocasionado un incremento del desempleo ha sido la apreciación del tipo de cambio real, al propiciar el desplazamiento de mano de obra en virtud del cambio en el precio relativo del capital y el trabajo. En Venezuela, el tipo de cambio real se ha apreciado con respecto a su nivel de equilibrio. (Blyde; 1999)

¹⁸ Para calcular el componente cíclico se obtuvo la tendencia de la serie del producto por medio del filtro de Hodrick-Prescott. A la serie se le restó la tendencia y se obtuvieron los valores residuales.

Esta apreciación del tipo de cambio real ha sido utilizada para reducir el precio de los bienes de capital importados, incentivando la inversión en nuevas tecnologías y como ancla nominal de precios para lograr la estabilización monetaria y reducir la inflación.

Gráfico 3.10: Tasa de desempleo y Tipo de Cambio real en Venezuela. 1974-2000



Fuente: BCV. Varios años.
 OCEI. Indicadores de la fuerza de trabajo. Varios años.
 Cálculos propios.

Como se observa en el gráfico anterior la apreciaciones recurrentes del tipo de cambio real han sido acompañadas de incrementos en la tasa de desempleo. Desde el año de 1974 hasta el año de 1985 la tasa de desempleo promedio fue de 7,5% mientras que el tipo de cambio real promedio de 0,17 unidades. Desde el año de 1985 hasta el año de 1993 la tasa de desempleo promedio fue de 9,4% mientras que el tipo de cambio real era de 0,11 unidades, a su vez desde el año 1993 hasta el año 2000 la tasa de desempleo promedio fue de 11,1% con un tipo de cambio real de 0,12.

El cambio tecnológico y la especialización en actividades intensivas en capital y energía han mermado la generación de empleo en sectores tradicionalmente considerados como

trabajo intensivo, como parte del proceso de globalización de la economía venezolana. De hecho, la participación del empleo en el sector transable ha disminuido. En 1990, el empleo en el sector transable ascendía a 92,5% mientras que para el año 2000 era de 88,6%.

Tabla 3.1: Empleo por sectores en Venezuela. 1990-2000

RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Agricultura	94,4%	94,8%	95,3%	95,9%	96,4%	96,8%	94,3%	95,1%	94,2%	93,7%	91,8%
Minería	93,6%	92,3%	93,0%	93,9%	93,0%	89,3%	89,3%	85,7%	87,6%	86,4%	87,1%
Manufactura	89,5%	90,6%	92,3%	93,0%	92,4%	89,3%	88,4%	89,7%	88,7%	86,0%	84,7%
Electricidad	91,0%	94,0%	94,8%	92,6%	94,3%	90,0%	89,3%	90,2%	90,9%	88,8%	89,4%
Construcción	77,3%	80,7%	84,0%	86,2%	85,3%	83,6%	79,6%	82,5%	82,1%	74,2%	72,6%
Comercio	92,0%	92,4%	94,3%	95,1%	93,8%	92,1%	91,5%	91,6%	91,6%	88,6%	88,3%
Transporte	92,2%	91,2%	93,1%	95,0%	94,6%	92,3%	92,9%	92,5%	92,7%	90,3%	89,0%
Seguros	91,1%	92,5%	93,9%	95,5%	94,1%	89,6%	90,3%	89,1%	89,6%	86,5%	86,1%
Servicios	93,4%	93,8%	95,3%	96,1%	95,7%	92,8%	91,6%	92,2%	92,6%	90,3%	90,0%

Fuente: OCEI. Indicadores de la fuerza de trabajo y cálculos propios

Incluso, la estructura sectorial del empleo por ramas de actividad económica muestra una asignación de recursos del sector transable al sector no transable.

Tabla 3.2: Estructura Sectorial en Venezuela. 1990-2000

Sectores	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Agricultura	12,8%	12,1%	11,4%	11,0%	13,1%	12,5%	12,7%	10,1%	9,4%	9,3%	9,1%
Minería	1,0%	1,0%	1,1%	1,0%	1,1%	1,0%	1,0%	1,1%	0,9%	0,7%	0,6%
Manufactura	15,5%	15,9%	16,0%	15,5%	13,2%	13,7%	12,8%	13,4%	14,1%	13,5%	12,8%
Total Transables	9,8%	9,7%	9,5%	9,2%	9,1%	9,0%	8,8%	8,2%	8,1%	7,8%	7,5%
Electricidad	1,0%	0,9%	0,9%	0,8%	0,7%	0,9%	0,8%	0,8%	0,7%	0,6%	0,7%
Construcción	8,9%	9,1%	9,4%	9,8%	8,9%	8,8%	8,5%	9,0%	9,5%	8,9%	9,1%
Comercio	20,5%	20,8%	21,1%	21,8%	21,1%	22,0%	22,1%	23,2%	24,3%	24,9%	25,3%
Transporte	5,9%	5,8%	5,9%	6,4%	6,1%	6,1%	6,3%	6,2%	6,1%	6,5%	6,8%
Seguros	5,5%	5,6%	5,7%	6,1%	5,9%	5,6%	6,0%	5,6%	5,1%	5,3%	5,4%
Servicios	27,3%	27,5%	27,4%	26,7%	26,7%	27,5%	27,2%	28,0%	27,7%	27,1%	28,1%
Total no Transables	11,5%	11,6%	11,7%	11,9%	11,6%	11,8%	11,8%	12,1%	12,2%	12,2%	12,6%

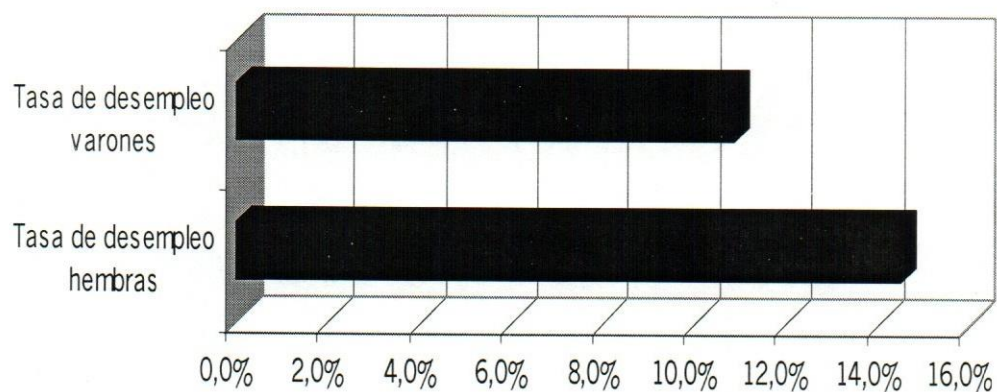
Fuente: OCEI. Indicadores de la fuerza de trabajo y cálculos propios

La protección que otorga la regulación laboral a la mujer segmenta el mercado de trabajo. Pues su contratación es más costosa para el empleador. Debido al pago obligatorio de las remuneraciones correspondientes a los períodos prenatal y post natal en caso de embarazo. En este caso, la generación de empleo persigue la contratación de hombres en perjuicio de las mujeres.

En Venezuela, la tasa de desempleo de hombres y mujeres ha sido de 10,8% y 14,5% respectivamente.

Gráfico 3.11: Tasa de desempleo promedio de hombres y mujeres en Venezuela.

1995-2000



Fuente: OCEI. Indicadores de la Fuerza de Trabajo. Varios años.
Cálculos propios.

A continuación se presenta un breve ejercicio que busca llamar la atención del lector en torno a ¿Cuántos nuevos puestos de trabajo tiene que generar nuestra economía durante los próximos diez años para alcanzar la tasa natural de desempleo o la tasa objetivo de pleno empleo que absorba el número de personas que se encuentran desempleadas?¹⁹

¹⁹ Se toma como referencia aproximadamente la tasa de desempleo de 1993(6%), debido a que en los tres años precedentes al mismo la economía redujo el nivel de desempleo con crecimiento económico.

Si tomamos la tasa de incorporación de los individuos a la población económicamente activa (PEA) desde el año de 1980 hasta el año de 1990 de 3,1% menos la tasa de salida de los individuos de la PEA para el mismo período de 1,44% obtenemos una tasa de incorporación neta a la PEA de 1,66%. En el año 2000, la PEA ascendía a 10.221.762 personas aproximadamente con una tasa de desempleo del 14,6%, por lo que, el número de personas desempleadas ascendía a 1.492.377

Para el año 2010, la PEA será de 12.051.104 personas. Si se supone que durante los próximos 10 años no se crearán nuevos puestos de trabajo, obtenemos que el número de desempleados será de 3.321.719 personas, resultado de las 1.492.377 desempleadas en el año 2000 más 1.829.342 personas desempleadas en el año 2010. Si multiplicamos 12.051.104 personas pertenecientes a la PEA en el año 2010 por la tasa de desempleo definida como el objetivo de pleno empleo se obtiene 723.066 personas desempleadas por lo que habrá 2.598.653 personas sin puestos de trabajo, de manera que la economía tendrá que generar 259.865 nuevos puestos de trabajo al año por diez años.

Capítulo 4

**Modelo teórico sobre los
determinantes de la
generación de empleo en
Venezuela**

En esta sección se estudian los determinantes de la generación de empleo en el sector formal del mercado laboral en Venezuela, mediante la estimación de un modelo que examina las condiciones del entorno macroeconómico y el costo de la regulación laboral.

El primero de los objetivos es mostrar que el costo que impone la legislación laboral sobre el sector formal limita la contratación de población económicamente activa. Similarmente, el segundo de los objetivos es mostrar que los actuales niveles de crecimiento de la economía son insuficientes para absorber el desempleo y a la nueva fuerza laboral que está insertándose por primera vez en el mercado de trabajo. Adicionalmente, se intenta identificar el conjunto de otros determinantes de la creación de empleo, una vez determinada la sensibilidad de la tasa de crecimiento del PIB y cuantificado el costo de la regulación.

Por último, las implicaciones del modelo pueden sugerir algunas reformas que flexibilicen las relaciones patrono-trabajador que se traduzcan en menores niveles de desempleo.

Antes de definir el modelo teórico, es preciso acotar que debido a la heterogeneidad presente en el mercado de trabajo, esta investigación distinguirá el empleo formal según el grado de exposición a la competencia externa que tengan los distintos sectores de la economía. Si bien es cierto que un análisis riguroso de este problema implicaría evaluar varios de los sectores de la economía, la ausencia de disponibilidad de ciertos datos

obligó a realizar sólo una distinción general entre el sector transable y el sector no transable.

Asimismo, se controla por la dotación de capital humano que tengan cada uno de los grupos de empleados. En este sentido, se estimarán regresiones grupales, es decir, se estima una regresión para cada uno de los grupos de empleo según el grado de instrucción.

Esta agrupación además de evitar los problemas de agregación y con ello el consiguiente sesgo de los resultados, es consistente con el enfoque desde el lado de la demanda debido a que la dotación de capital humano es, en esencia, una variable de oferta lo que implicaría hacer una estimación de ecuaciones simultaneas que escapa del alcance de este trabajo.

Finalmente, el conjunto de variables explicativas del modelo comprenden variables que reflejan la expansión de la demanda del producto de las empresas, el costo laboral, el costo del capital y un conjunto de variables que capturen las expectativas. En términos formales este modelo puede definirse de la siguiente manera:

$$ESF_j = \alpha + \beta_1 NAE + \beta_2 Ck + \beta_3 CMSR + \sum_{i=1}^k \beta_k \Omega + \varepsilon \quad (1)$$

$$ESF_i = \alpha + \beta_1 NAE + \beta_2 Ck + \beta_3 CMSR + \sum_{i=1}^k \beta_k \Omega + \varepsilon \quad (2)$$

Donde:

ESF_{ji} = Número de personas empleadas en el sector formal.

J es un subíndice para distinguir entre el sector transable y el no transable.

“i” es un subíndice que describe a cada uno de los grupos educativos:

1. Analfabetas
2. Sin Nivel
3. Básica
4. Media y diversificada
5. Superior

NAE. Nivel de actividad económica

CK: costo del capital

Ω: Conjunto de variables cualitativas que capturan las expectativas.

Se seleccionó al PIB y a su componente cíclico como variables aproximadas (*proxies*) del comportamiento del nivel de actividad económica. Se espera que un incremento en el nivel de esta variable esté correlacionado positivamente con nuevos puestos de trabajo.

Se construyó un índice de costo laboral el cual captura el impacto de la regulación laboral. Una vez estimado el valor de este índice y teniendo la serie del salario mínimo real se derivó una nueva variable denominada costo salarial mínimo real.

El costo salarial mínimo real muestra dos aspectos: i) el costo efectivo en que incurren los empleadores del sector formal cuando contratan factor trabajo y ii) el impacto que ha tenido en el costo laboral la regulación en cuanto a los beneficios no salariales. En este caso, el coeficiente estimado intentará medir la destrucción de empleo en el sector formal por cada incremento de una unidad del costo salarial mínimo real.

Como aproximación del costo del capital se utilizó el índice de tipo de cambio real (ITCR), este índice está expresado de la siguiente manera:

$$ITCR = (TCR_T / TCR_{base}) * 100$$

Para el cálculo de la tasa de cambio real se tomó como variable aproximada el tipo de cambio real bilateral con los Estados Unidos. El valor del TCR se deriva de la siguiente ecuación:

$$TCR = TCN * \frac{IPC}{IPC^*}$$

Donde:

TCN: Tipo de cambio nominal

IPC: Índice de precios al consumidor en Venezuela

IPC*: Índice de precios al consumidor en USA

En este caso una subida del índice muestra una apreciación del tipo de cambio real, lo que implica una pérdida de competitividad de los productos nacionales en relación con los productos fabricados en el exterior. Este resultado desincentiva la producción de bienes transables, lo que motiva la destrucción de puestos de empleo en dichos sectores.

Igualmente, una apreciación real del tipo de cambio reduce el costo relativo del capital lo que permite a las empresas acumular capital físico desplazando trabajadores por el uso de nuevas tecnologías. Por lo tanto, el coeficiente estimado mide la destrucción de empleo en el sector formal por cada unidad en la que se aprecia el tipo de cambio real.

Por último, se añaden variables artificiales para recoger fenómenos que aunque de carácter cualitativo pueden tener un impacto importante en la demanda laboral al capturar las expectativas de los agentes sobre el desempeño de la economía.

Cabe destacar que la especificación de los modelos será del tipo Log-Log. Este tipo de modelos tiene una cualidad importante para este estudio pues los coeficientes que se derivan de la estimación representan la elasticidad del empleo en el sector formal ante cambios en alguna de las variables explicativas.

4.1 Análisis de las series de tiempo. Orden de integración y naturaleza de las tendencias

Con el objetivo de evitar la posibilidad de derivar regresiones que obedecen sólo a la presencia de tendencias y no a una serie de fundamentos teóricos, fenómeno conocido como regresiones espurias, inicialmente se analizará el orden de integración de cada una de las series de tiempo estudiadas.

El orden de integración de una serie de tiempo se define como el número de veces que una serie debe ser diferenciada para lograr que los valores medios y la varianza de la serie sean constantes en el tiempo, esto es, para lograr que la serie de tiempo sea estacionaria. (Gujarati; 1997)

La distinción entre si una serie es estacionaria o no puede realizarse a partir de pruebas sobre la presencia de una raíz unitaria. Para ello, se aplicará la prueba de Dickey- Fuller a la totalidad de las series estudiadas, tal como se presente en el siguiente cuadro.

Tabla 4.1 Resultados del test de Dickey-Fuller para la determinación del orden de integración de las variables.

Variable	Nivel ADF	1^{ras} Diferencias
Brecha del producto interno bruto	-2.8645 (-2.9472)	-3.872 (-2.9499)*
Ln(costo salarial mínimo real) ¹	-2.86984 (-2.9190)*	-5.519688 (-2.9202)
Ln(tipo de cambio real)	-1.313049 (-2.9178)	-3.5977 (-2.9090)*
Ln(producto interno bruto)	-1.2244 (-2.9472)	-3.8449 (-2.949)*
Ln(ocupados sector transable)	-1.034105 (-2.9241)	-7.3801 (-2.9256)*
Ln(ocupados sector no transable)	-0.5692 (-2.9241)	-8.250321 (-2.9256)*
Ln(ocupados analfabetas)	-4.3807 (-2.9446)*	
Ln(ocupados sin nivel educativo)	-2.379131 (-2.9378)	-3.4559 (-2.9399)*
Ln(ocupados con educación básica)	-1.4732 (-2.935)	-4.612 (-2.9378)*
Ln(ocupados con formación media y div.)	-2.015978 (-2.9358)	-5.2508 (-2.9378)*
Ln(ocupados con formación superior)	-1.585 (-2.9358)	-4.598 (-2.9378)*
Ln(costo laboral total)	-2.316625 (-2.9178)	-5.924 (-2.919)*
Ln(salario mínimo real)	-2.3154 (-2.9178)	-5.919 (-2.919)*

Los valores entre paréntesis corresponden a los valores críticos de Mackinnon para el rechazo de la hipótesis de la raíz unitaria.

*Estadísticamente significativo al 5%.

¹Se incluyeron rezagos para corregir problemas de autocorrelación.

Los resultados de la prueba de Dickey – Fuller señalan que, en su mayoría, las series de tiempo son integradas de orden cero $I(1)$ con la excepción de las series de los ocupados analfabetas que resultaron ser estacionarias en niveles.

Análisis de los resultados

Resultados de la regresión		
Método de estimación: Mínimos Cuadrados Ordinarios		
	Período 1980:2 2000:2	Período 1980:2 2000:2
Variable dependiente en logaritmo	Ocupados sector transable	Ocupados sector no transables
Variables independientes		
Constante	4.879480 (6.165827)*	-5.864029 (-4.066085)*
Ln (tipo de cambio real)	-0.169621 (-6.368520)*	-0.076526 (-1.573390)
Ln (Producto interno Bruto)	0.865294 (15.74755)*	1.814670 (17.83941)*
Ln (Costo salarial mínimo real(-1))	-0.068388 (-3.22939)*	-0.141433 (-3.630037)*
Dummy (Control tipo de cambio)	-0.022588 (-0.926972)	-0.035247 (-0.781191)
Residuos ocupados sector transable(-1)	0.743390 (7.123372)*	
Residuos ocupados sector no transable(-1)		0.666658 (5.808323)*
\bar{R}^2 : 0.930091		0.905557

¹ Pruebas de autocorrelación:
DW: 1.901028

² Pruebas de autocorrelación:
DW: 2.197105

Prueba de LM
Orden 1: 0.103008 Nivel de significación 0.7550214
Orden 2: 0.152515 Nivel de significación 0.859147
Prueba para Heterocedasticidad
Prueba de White:
 $\chi^2(2) = 1.040772$ Nivel de significación 0.431397
*Estadísticamente significativo al 5%.

Prueba de LM:
Orden 1: 0.961 Nivel de significación 0.33
Orden 2: 1.543 Nivel de significación 0.228
Prueba para Heterocedasticidad
Prueba de White:
 $\chi^2(2) = 0.682$ Nivel de significación 0.7190

Los residuos de los ocupados sector transable son estacionarios al 5% según la prueba aumentada de Dickey-Fuller. ADF = -4.011407

Los residuos de los ocupados sector no transable son estacionarios al 5% según la prueba aumentada de Dickey-Fuller. ADF = -3.489363

Los resultados indican que una apreciación del tipo de cambio real en 1% reduce el empleo en el sector transable en 16,9%, mientras que no tiene efecto alguno sobre el empleo del sector no transable. La incidencia del producto interno bruto en el sector transable y no transable es significativa. En ambos casos un incremento de 1% en el PIB incrementa tanto el empleo del sector transable como el del no transable en 86,5% y 181,4% respectivamente. El efecto de la regulación es significativo en ambos sectores. En el sector transable, un incremento del costo salarial mínimo real de 1% en el período t reduce el empleo en 6,0% en el período $t+1$, mientras que en el sector no transable la reducción del empleo en el período $t+1$ es de 14,14%.

De lo anterior se concluye que la apreciación del tipo de cambio real afecta únicamente al empleo del sector transable. Por otra parte, el crecimiento del PIB tiene un impacto positivo muy superior en el sector no transable en comparación con el que tiene en el sector transable. Por último, el costo salarial mínimo laboral tiene un impacto negativo

superior en el empleo del sector no transable que en el sector transable. Se incorporó un término autoregresivo para corregir un proceso explícito de autocorrelación de orden 1. La mayor parte de las regresiones presentaron un patrón de autocorrelación de orden 1, por lo cual, de nuevo se incorporaron términos autoregresivos.

Resultados de la regresión		
Método de estimación: Mínimos Cuadrados Ordinarios		
	Período 1981:2 2000:2	Período 1980:2 2000:1
Variable dependiente en logaritmo neperiano	Ocupados analfabetas	Ocupados sin nivel
Variable independiente		
Constante	12.39538 (56.945)*	15.89676 (11.53058)
Brecha del producto(-1)	0.176247 (1.293746)	
Ln(Costo salarial mínimo real(-1))	-0.016188 (-0.694303)	0.168658 (3.458611)
Dummy (control año 92)	-0.026787 (-0.774212)	
Ln(t/c real(-1))	0.152518 (5.084495)	0.111294 (2.714921)*
Dummy (control tipo de cambio)	0.057608 (2.086613)*	-0.000495 (-0.007010)
Residuos ocupados analfabetas(-1)	0.466111 (2.634353)	

Ln(producto interno bruto)	-0.493647 (-5.556812)*
Dummy(control año 97)	-0.017401 (-0.756189)

\bar{R}^2 : 0.898226

0.731174

¹ Pruebas de autocorrelación:

DW: 2.039289

Prueba de LM

Orden 1: 0.134551 Nivel de significación 0.7162

Orden 2: 0.105127 Nivel de significación 0.9005

Prueba para Heterocedasticidad

Prueba de White:

$\chi^2(2) = 1.7015$ Nivel de significación 0.13

*Estadísticamente significativo al 5%.

² Pruebas de autocorrelación:

DW: 1.680829

Prueba de LM:

Orden 1: 0.907 Nivel de significación 0.347

Orden 2: 0.467 Nivel de significación 0.630

Prueba para Heterocedasticidad

Prueba de White:

$\chi^2(2) = 1.852$ Nivel de significación 0.111

Los residuos de los ocupados analfabetas son estacionarios al 5% según la prueba aumentada de Dickey-Fuller. ADF = -3.61

Los residuos de los ocupados sin nivel son estacionarios al 5% según la prueba aumentada de Dickey-Fuller. ADF = -3.948780

En ambos casos, el modelo no pudo ajustar. Una razón que pudiera explicar tal situación, se debe al alto grado de sustitución laboral que presentan las personas carentes de dotación de capital humano. Debido a esto, tienen un escaso poder de negociación. Lo que los hace propensos a ser sustituidos por individuos de mayor dotación de capital humano. De hecho, para el grupo de los ocupados analfabetas el producto efectivo tiene que estar por encima del producto potencial, para que éstos puedan aumentar la ocupación en el sector formal del mercado de trabajo. Para el caso de los ocupados sin niveles, un incremento del producto interno bruto en 1% reduce el empleo de los mismos en 49%. En este caso el signo del coeficiente de la variable del producto interno bruto es

contrario al esperado. Para la serie de los ocupados sin nivel educativo se eliminó un período de observación motivado a posibles errores de medición.

Resultados de la regresión		
Método de estimación: Mínimos Cuadrados Ordinarios		
	Período 1981:2 2000:2	Período 1981:1 2000:2
Variable dependiente en logaritmo neperiano	Ocupados con educación básica	Ocupados con educación media y diversificada
Variable independiente		
Constante	3.701998 (3.594181)*	-16.4051 (-5.643595)
Ln(tipo de cambio real)	-0.138582 (-3.903387)*	-0.415169 (-4.2016)*
Ln(PIB(-1))	1.026206 (13.90204)*	3.431158 (59.546)*
Ln(Costo salarial mínimo real (-1))	-0.083019 (-2.907932)*	
Ln(Costo salarial mínimo real)		-0.240727 (-2.4031)*
Ln(PIB)		2.736621 (13.445)*
Dummy(control tipo de cambio real)	-0.040798 (-1.259188)	-0.2357 (-2.4031)*
Residuos ocupados básica(-1)	0.671857 (4.993235)*	

Residuos ocupados media
y diversificada

-0.616262
(4.352983)*

\bar{R}^2 : 0.898226

0.889198

¹ Pruebas de autocorrelación:

DW: 1.926182

Prueba de LM

Orden 1: 0.0013 Nivel de significación 0.97

Orden 2: 0.0006 Nivel de significación 0.99

Prueba para Heterocedasticidad

Prueba de White:

$\chi^2(2) = 1.2350$ Nivel de significación 0.3128

*Estadísticamente significativo al 5%.

² Pruebas de autocorrelación:

DW: 2.2419

Prueba de LM:

Orden 1: 2.56 Nivel de significación 0.1185

Orden 2: 1.690 Nivel de significación 0.20

Prueba para Heterocedasticidad

Prueba de White:

$\chi^2(2) = 0.51$ Nivel de significación 0.85

Los residuos de la estimación del logaritmo ocupados básica son estacionarios al 5% según la prueba aumentada de Dickey-Fuller. ADF = -4.186595

Los residuos de los ocupados con educación media y diversificada son estacionarios al 5% según la prueba aumentada de Dickey-Fuller. ADF = -3.627086

Los resultados señalan que una apreciación del tipo de cambio real en 1% reduce en 41.5% el empleo de las personas con un nivel educativo de media y diversificada y en 13.8% el empleo de las personas con educación básica. El efecto de la regulación laboral es relevante para ambos grupos. De hecho, un incremento en el costo salarial mínimo en 1% reduce el número de trabajadores con educación media y diversificada en un 24%. Un incremento del producto interno bruto de 1% aumenta el empleo de las personas con educación media y diversificada en 273%. Mientras que un aumento de 1% en el producto interno bruto en el período t incrementa el número de empleo de las personas con educación básica en 102% en el período t+1. Similarmente, un incremento de 1% en el costo laboral en el período t, reduce el empleo de las personas ocupadas con educación básica en 8.3% en el período t+1.

$\chi^2(2) = 0.45$ Nivel de significación 0.91

*Estadísticamente significativo al 5%.

Los residuos de los ocupados universitarios son estacionarios al 5% según la prueba aumentada de Dickey-Fuller. ADF = -4.03.

Los resultados señalan que el impacto de la regulación es significativo en las personas ocupadas con educación universitaria. De hecho, un incremento de 1% en el costo laboral, reduce el empleo en 15.3%. Esto sugiere que el grado de sustitución que presentan estas personas en los puestos de trabajo es reducido. Debido a la alta dotación de capital humano logran obtener poder de negociación en los contratos de trabajo que se traduce en mejoras salariales, que incrementan el costo de los empleadores. Por otra parte, el impacto del producto interno bruto es significativo. Un incremento de 1% en el producto interno bruto aumenta el empleo de las personas con educación superior en 252,2%. Por último, un incremento en la apreciación del tipo de cambio real en 1% reduce el empleo de las personas con formación universitaria en 32.5%.

Capítulo 5

Conclusiones

En Venezuela el desempleo se ha incrementado en los últimos años. Para corregir esta situación es necesaria la consecución de una fase de crecimiento económico que permita aumentar el número de empleos formales. No obstante, este crecimiento debe derivarse de la expansión de las ramas de actividad económica que integran al sector no transable de la economía. Debido a que en estas actividades el crecimiento del producto interno bruto tiene un impacto positivo sobre el nivel de empleo, que es superior al caso del sector transable. En éste último sector, la generación de empleo es obstruida por la apreciación del tipo de cambio real. Dicha apreciación carece de efectos en el empleo del sector no transable.

Desde el punto de vista de la legislación, el efecto del costo laboral en la creación de empleo es mayor en el sector no transable que en el sector transable. Por lo que en este caso, una flexibilización del marco regulatorio pudiese estimular en mayor proporción la demanda de trabajo al hacer menos costoso, en términos relativos, la contratación de trabajadores.

De acuerdo al nivel educativo, la generación de empleo se centra en aquellos individuos con educación formal. De hecho, la respuesta del empleo ante el crecimiento del producto interno bruto únicamente es relevante en aquellas personas con educación básica, media diversificada y superior. Dentro de este grupo la incidencia positiva del crecimiento del producto interno bruto en la creación de empleo es mayor en las personas con educación media diversificada.

El efecto de la regulación laboral se presenta con mayor intensidad en las personas con educación media diversificada y superior. El grado de instrucción alcanzado permite a

estos grupos incrementar sus aspiraciones salariales en la negociación de los contratos de trabajo, lo cual se manifiesta en mayores costos laborales para los empleadores, motivado a que el grado de sustitución que presentan las personas de mayor dotación de capital humano resulta inferior al que pudiesen presentar los individuos carentes de ella. En este sentido, la capacitación laboral resulta preponderante en los grupos sociales de escaso nivel educativo con el objeto de reducir la exposición de los mismos a las fases recesivas del ciclo económico y como instrumento de mejoras salariales.

Referencias Bibliográficas

Alayón, Angel. 2000. “Generación de Empleo, Regulación y Crecimiento Económico”.

Jornadas del Mercado Laboral. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.

Baptista, A. 1997. Bases Cuantitativa de la Economía Venezolana.

Betancourt, Keila, Freije, Samuel y Márquez, Gustavo. 1995. Mercado Laboral
Instituciones y Regulaciones. *Ediciones IESA*. Caracas.

Blanchard, Olivier 1997. Macroeconomía. *Prentice Hall*. Madrid.

Blyde, Juan. 1999. Consideraciones sobre la Desalineación Cambiaria y la Estimación de
Tipos de Cambio de Equilibrio en Venezuela. Oficina de Asesoría Económica y
Financiera. Caracas.

Britton, Andrew 1997. “El pleno empleo en los países industrializados”. *Revista
Internacional del Trabajo* Vol. 116: núm. 3

Bronstein, Arturo 1997. “Reforma Laboral en América Latina: Entre garantismo y
flexibilidad”. *Revista Internacional del Trabajo* Vol. 116: núm. 1

Daza, A. 2000. Foro Regulatorio. 2000. Centro de Políticas Públicas. IESA. Caracas.

Dewatripoint, Mathias y Gerard Roland. 1994. *The Design of Reform Packages under Uncertainty*. ECARE, Bruselas.

Ditrolio, Susana 2000. "Una Aproximación al Estudio de los Determinantes Institucionales de la Pobreza: Notas sobre la Experiencia Venezolana y Agenda para la Reforma". *Documentos del Proyecto Pobreza*. Universidad Católica Andrés Bello y Asociación Civil para la Promoción de Estudios Sociales. Caracas.

Dornbusch, Rudiger y Fischer, Stanley 1994. *Macroeconomía*. McGraw-Hill. Madrid.

Erickson, Christopher L., and Kuruvilla Sarosh 1994. "Labor Cost and the Social Dumping Debate in the European Union." *Industrial and Labor Relations Review* 48:1: 28-47

García, G. Marcano L. 1997. *La Cuestión Laboral*. Ediciones IESA. Caracas.

Guasch, J.L., Indermit Gill, and Carola Pessino. 1996. "Estimating the Benefits of Labor Reform in Argentina". World Bank Discussion Paper 1371. Washington, D.C.

Guasch, J. Luis. 1999. *Labor Market Reform and Job Creation: The Unfinished Agenda in Latin American and Caribbean Countries*. World Bank: Washington, D.C.

Gujarati, Damodar. 1997. *Econometría. McGraw-Hill*. Bogotá.

Hamermesh, Daniel. Demand for Labor. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*.

Heylen, Freddy, Goubert, Lucia y Omev, Eddy. 1996. "El desempleo en Europa: ¿Un problema de demanda relativa o de demanda global de fuerza de trabajo?" *Revista Internacional del trabajo* Vol. 115: núm. 1.

Honeybone, Anthony 1997. "La adopción de la flexibilidad laboral. El ejemplo de Nueva Zelanda". *Revista Internacional del Trabajo* Vol. 116: núm. 4.

Spanish Statistical Institute. 2000. *Monthly Statics Bulletin*. Madrid.

Iturraspe, Francisco 1997. Recopilación de trabajos presentados en la Reunión regional sobre crecimiento y empleo en América Latina y el Caribe y en la XXIII Reunión Ordinaria del Consejo Latinoamericano del SELA. Puerto España.

Killingsworth, Mark 1984. *Labor Supply. Cambridge University Press*. Cambridge.

Lora, E. y Márquez, G. 1998. "El problema del empleo en América Latina: percepciones y hechos estilizados". Reunión Anual de las Asambleas de Gobernadores. BID y CII.

Lora, Eduardo y Pagés Carmen. 1996. La legislación laboral en el proceso de reformas estructurales de América Latina y el Caribe.

MacIsaac D., and Rama M. 1997. "Determinants of Hourly Earnings in Ecuador: The Role of Labor Market Regulations." *Journal of Labor Economics* 15:3: 136-165

Márquez, Gustavo. 1995. Marshall, Adriana. 1994. *Revista Internacional del Trabajo*. Vol. 113. núm 1.

Márquez, Gustavo. 1997. Marshall, Adriana. 1994. *Revista Internacional del Trabajo*. Vol. 113. núm 1.

Márquez, Gustavo. 1998. "El Desempleo en América Latina y El Caribe a Medios de los Años 90". *Banco Interamericano de Desarrollo*: Washington, D.C.

Marshall, Adriana. 1994. *Revista Internacional del Trabajo*. Vol. 113. núm 1.

McConnell, Campbell R., and Stanley L. Brue. 1997. *Economía Laboral Contemporánea*. McGraw-Hill. Madrid.

Mincer, J. S. 1974. *Schooling, Experience and Earnings*. Columbia University Press. New York.

Mondino, Guillermo y Montoya Silvia. 2000. *The Effects of Labor Market Regulations on Employment Decisions by Firms: Empirical Evidence for Argentina*. Banco Interamericano de Desarrollo.

Montgomery, James D 1999. "Adverse Selection And Employment Cycles." *Journal of Labor Economics* 17:1: 281-297

OCEI (Oficina Central de Estadística e Informática). 1970 al 2000. *Indicadores de la Fuerza de Trabajo*.

OECD (Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo). 1994. *OECD Trabajos de Estudio. Evidencia y Explicación*. Partes I y II. París.

Orlando, María B. 2000. "El Sector Informal en Venezuela. ¿Plataforma o Barrera para la Reducción de la Pobreza?". *Documentos del Proyecto Pobreza*. Universidad

Católica Andrés Bello y Asociación Civil para la Promoción de Estudios Sociales. Caracas.

Padalino, Samanta y Vivarelli, Marco 1997. "Coeficiente de empleo del crecimiento económico en los países del G-7". *Revista Internacional del Trabajo* Vol. 116: núm. 2.

Perktold y Tommasi. 1994. Ideas, State Capacity and policy Variability: The Shift to Markets as the Outcome of a Learning Process. UCLA.

Revenge, Ana L., y Samuel Bentolia. 1994. "What Affects the Employment Rate Intensity of Growth?" Working Paper 9517. Bank of Spain, Madrid.

Riutort, Matías 1998. "Pobreza, Desigualdad y Crecimiento Económico". *Documentos del Proyecto Pobreza*. Universidad Católica Andrés Bello y Asociación Civil para la Promoción de Estudios Sociales. Caracas.

Riutort, Matías 2000. "Las Causas de la Pobreza en Venezuela". *Documentos del Proyecto Pobreza*. Universidad Católica Andrés Bello y Asociación Civil para la Promoción de Estudios Sociales. Caracas.

Riutort, Matías 2000. "Inflación, Desempleo y Pobreza en Venezuela". *Documentos del Proyecto Pobreza*. Universidad Católica Andrés Bello y Asociación Civil para la Promoción de Estudios Sociales. Caracas.

Rodrik, Dani. 1996. *Understanding Economic Policy Reform*. *Journal of Economic Literature*, XXXIV (marzo). pp 9-41.

Stigler, George. 1981. "Theory of Regulation". *Bell Journal*. pp 3-21.

Stiglitz, Joseph. 1988. *La Economía del Sector Público*. Antono Bosch, editor.

Sapelli, Claudio 1990. "Sectoral shocks and mismatch unemployment". Trabajo presentado al IV Congreso Mundial de la Sociedad Econométrica. España.

Sapelli, Claudio 1996. "Modelos para Pensar el Mercado de Trabajo: Una Revisión de la Literatura Chilena." *Cuadernos de Economía* Año 33 N° 99: 251-276

Sen, Amartya. 1997. *Inequality, unemployment and contemporary Europe*. Development Economics Research Programme. núm 7. Londres, London School of Economics.

U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statics. 2000. Office of Productivity and Technology.

Weeks, John. 1999. Salarios, empleo y derechos de los trabajadores en América Latina entre 1970 y 1988. *Revista Internacional del Trabajo*. vol. 118, núm.2.

Willis, Robert J. 1986. "Wage Determinants: A Survey and Reinterpretation of Human Capital Earnings Functions." Handbook of Labor Economic, Edited by O. Ashenfelter and R. Layard.

Anexo

Antigüedad en años	Ley reformada	Ley anterior				
		0%	10%	15%	25%	50%
1	60	30	30	30	30	30
2	122	60	66	69	75	90
3	184	90	105	113	128	165
4	246	120	147	161	188	255
5	308	150	192	213	255	360
6	370	180	240	270	330	480
7	432	210	291	332	413	615
8	494	240	345	398	503	765
9	556	270	402	468	600	930
10	618	300	462	543	705	1.110
11	680	330	525	623	818	1.305
12	742	360	591	707	938	1.515
13	804	390	660	795	1.065	1.740
14	866	420	732	888	1.200	1.980
15	928	450	807	986	1.343	2.235
16	990	480	885	1.088	1.493	2.505
17	1.050	510	966	1.194	1.650	2.790
18	1.110	540	1.050	1.305	1.815	3.090
19	1.170	570	1.130	1.421	1.988	3.405
20	1.230	600	1.227	1.541	2.168	3.735
21	1.290	630	1.320	1.665	2.355	4.080
22	1.350	660	1.416	1.794	2.550	4.440
23	1.410	690	1.515	1.928	2.753	4.815
24	1.470	720	1.617	2.066	2.963	5.205
25	1.530	750	1.722	2.208	3.180	5.610

Fuente: (García y Marcano; 1997). La Cuestión Laboral. Debates IESA. Caracas

