

Los tópicos incluidos en este ensayo son reflexiones personales sin la mínima intención de evocar los conceptos, decisiones o posiciones oficiales de los organismos o institutos citados. Soy el único responsable de cualquier inexactitud o mala interpretación de los datos, documentos o de hechos ocurridos y solicito la benevolencia y comprensión a los lectores minuciosos y defensores de las cosas exactas.

El ensayo abarca tres partes. La primera se refiere a un diagnóstico descriptivo y rápido de la situación de empleo y de salario, incluyendo algunas incursiones sobre las políticas adoptadas o sugeridas por o para los órganos competentes de la Comunidad. La segunda parte trata de interpretar la situación del mercado laboral de Venezuela y las políticas respectivas, adoptando la misma óptica de la parte anterior. La tercera parte representa un intento de comparación para apreciar lo comparable y lo no comparable referente a la situación del mercado laboral y a las políticas de salario y empleo.

---

Nota: El contenido de este ensayo es de la exclusiva responsabilidad del autor y no representa necesariamente la opinión de la institución.

## CAPITULO I. POLITICA DE SALARIO Y EMPLEO EN LA COMUNIDAD ECONOMICA EUROPEA.

En este capítulo se presentarán tres tópicos: la situación de empleo y de salario incluyendo la seguridad social, la política de empleo y la política de salarios. Se trata de una presentación rápida y bastante general.

### 1. Situación del Empleo, de la Remuneración y de la Protección Social.

#### 1.1. Evolución del Desempleo (1)

Durante el último decenio (1974-1984), la tasa de desempleo de los países de la Comunidad ha experimentado un deterioro paulatino y continuo llegando a un promedio del 11,2% en 1984. Holanda, Bélgica e Irlanda, tienen tasas más altas oscilando entre 14,7% y 16,7%. Los datos preliminares para 1985 y 1986 no registran mejoras (Cuadro I-1).

---

(1) Existen diferencias apreciables sobre el desempleo entre las definiciones adoptadas por la C.E.E. y la O.I.T.; además, el concepto de "desempleo registrado" no coincide con el concepto de "desempleo censal o por muestreo". Este último es bastante superior al primero, especialmente en los países donde las oficinas de empleo no son eficientes. Véase International Comparison of Unemployment Rates, Study N°75/3 by Institut für Arbeitsmark und Berufsforschung (1977, Mimeo).

Se ha verificado que dicho desempleo afecta principalmente a los jóvenes menores de 25 años de edad y especialmente a los jóvenes del sexo femenino. En 1984, el 40,5% de los desempleados de la Europa de nueve países, eran jóvenes menores de 25 años de edad.(Cuadro I-2).

Cuadro I-1

TASAS DE DESEMPLEO REGISTRADAS DE ALGUNOS  
PAISES DE LA C.E.E.

Años	Alemania F.	Francia	Italia	Holanda	Bélgica	R.U.	Eur.9 (a)
1974	2.2	2.3	4.8	3.7	3.1	2.2	2.9
1975	4.1	3.9	5.3	5.3	5.1	3.6	4.3
1976	4.1	4.3	5.6	5.6	6.5	4.9	4.8
1977	4.0	4.8	6.4	5.4	7.5	5.3	5.2
1978	3.8	5.2	7.1	5.4	8.1	5.1	5.4
1979	3.3	6.0	7.5	5.5	8.4	4.7	5.4
1980	3.3	6.4	8.0	6.2	9.1	6.0	6.0
1981	4.7	7.8	8.8	8.8	11.0	9.2	7.8
1982	6.8	8.8	10.5	11.7	13.0	10.6	9.4
1983	8.4	8.9	12.0	14.3	14.4	11.5	10.6
1984	8.4	10.1	13.1	14.7	14.5	12.0	11.2
1985	9.2	10.6	14.2	13.6	14.1	12.4	11.8

(a) Eur.9: Alemania, Francia, Italia, Holanda, Bélgica, Reino Unido, Luxemburgo, Irlanda y Dinamarca.

Fuentes: - Eurostat, 1985, p. 179.

- Institut Syndical Européen, Negociations Collectives en Europe Occidentale en 1984 et Perspectives pour 1985, Juin 1985, (Mimeo), p. 3.

Cuadro I-2

LA IMPORTANCIA DE DESEMPLEADOS DE LOS JOVENES  
MENORES DE 25 AÑOS EN EL TOTAL DE DESEMPLEADOS  
1984

	Varones	Hembras	Promedio
Alemania	24,3	30,5	27,2
Francia	40,1	50,2	44,9
Italia	46,2	53,1	49,6
Holanda	31,7	55,4	39,8
Bélgica	34,1	39,4	37,0
Reino Unido	35,2	50,1	39,9
Europa 9	36,1	46,3	40,5

Fuente: Eurostat, 1985, p. 193

La situación preocupa profundamente a los gobiernos de la Comunidad, especialmente cuando se constata unánimemente que no se debe esperar que sólo el crecimiento del producto nacional permita remediar el problema de desempleo. De hecho, no parece existir una estrecha correlación inversa entre la tasa de desempleo y la tasa de crecimiento económico (al menos a baja tasa de crecimiento económico). En 1985 se registraron tasas de crecimiento económico en todos los países de la Comunidad oscilando entre 2 y 3%, pero la tasa de desempleo continuó su curso de incremento (2). Este fenómeno se debe a un hecho banal

---

(2) Vers le Redressement de l'économie Européenne dans les années 80, Rapport présenté au Parlement Européen par M.M. Albert et R.J. Ball, Juillet, 1983, pp. 97-98.

pero que ha sido tomado poco en serio. Cuando la tasa de variación del producto y la de la productividad por empleo se incrementan al mismo ritmo, no hay creación de empleo; al contrario, cuando la productividad global crece siempre a una tasa inferior a la del producto, cualquier crecimiento de este último induce a la creación de nuevos empleos.

El desempleo europeo era un fenómeno estructural, ya que cuando la tasa de crecimiento del producto es inferior a un 3%, la tasa de crecimiento de la productividad era superior (no inferior) a la del producto. En este caso, el aumento del producto no requiere creación de nuevos empleos. Además, si el aumento de la productividad global es muy superior al incremento del producto, en condiciones normales, se produce una disminución del empleo. Así, se observa que el volumen total de empleo en Bélgica, Alemania y Reino Unido ha disminuido en cifras absolutas entre 1970 y 1984 (3).

Esta disminución se atribuye no sólo a la reducción de empleo industrial, sino también a la desaceleración de la creación de empleo público de todos los niveles por la restricción presupuestaria en los gastos corrientes (4).

Algunos grupos fueron particularmente afectados, ya que el mercado laboral está compuesto de sub-grupos segmentados, entre los cuales, algunos son privilegiados y otros más vulnerables. Los jóvenes sin experiencia, los adultos sin formación sólida, los avanzados en edad y las minorías étnicas son las víctimas fáciles para perder el empleo o no con

---

(3) Véase Eurostat, 1985, pp. 90-91.

(4) Commission des Communautés Européennes, La Contribution des Initiatives Locales de Creation d'Emplois, Bruxelles, 1983.

seguirlo. Esto explica la alta tasa y la enorme importancia de los desempleados entre los jóvenes y especialmente de los jóvenes del sexo femenino.

Sin embargo, los países de la Comunidad Económica Europea no pueden sacrificar la productividad para aumentar el empleo, ya que la productividad es la clave de la competencia internacional; frente a los Estados Unidos y al Japón, Europa tiene que luchar por alcanzar una tasa mayor de crecimiento del producto y remediar el desempleo a través de medidas bastante circunstanciales.

### 1.2. Salario Nominal y Real

La recesión económica o la falta de dinamismo de la economía de los países de la Comunidad Europea ha afectado negativamente a la remuneración de los asalariados solamente a partir de 1980. El mecanismo de la indexación salarial, práctica casi generalizada en estos países, ha protegido antes de 1980 a los asalariados del deterioro de la remuneración. Pero durante los últimos años (1981-1985), algunos países han suspendido o condicionado parcial o totalmente el proceso de indexación para corregir la inflación ocasionada por la devaluación de la moneda nacional y para mejorar la competitividad externa de los bienes y servicios en el comercio internacional.

En este sentido, el salario nominal ha crecido respectivamente entre 1960 y 1970 y entre 1970 y 1980 a una tasa anual de 8,9% y 13,%, mientras el salario real se incrementó durante los mismos períodos en 4,4% y 3,2%. Pero, el salario medio real de Alemania, Dinamarca, Bélgica y Holanda se redujo a partir de 1980 (Cuadro I-3). En otros países de la Comunidad, el mismo crecimiento se ha desacelerado y es probable que tarde o temprano estos países adopten el mismo comportamiento restrictivo en cuanto al aumento del salario medio real.

Cuadro I-3

INDICES DE LOS SALARIOS REALES Y NOMINALES  
EN LA INDUSTRIA  
1975 - 1984

Países	1975	1978	1980	1981	1982	1983	1984
<b>Bélgica</b>							
Salario Real	87,7	95,2	100,0	101,7	97,7	96,7	95,3
Salario Nominal	-	-	100,0	105,2	112,7	119,2	126,2
<b>Alemania</b>							
Salario Real	88,7	97,4	100,0	98,5	97,8	98,4	98,7
Salario Nominal	-	-	100,0	102,6	108,8	112,8	114,7
<b>Dinamarca</b>							
Salario Real	103,1	102,8	100,0	90,0	98,3	97,1	96,3
Salario Nominal	-	-	106,0	105,2	117,1	125,4	132,6
<b>Francia</b>							
Salario Real	87,1	96,9	100,0	100,8	104,2	106,7	-
Salario Nominal	-	-	100,0	107,4	126,9	141,0	153,0
<b>Italia</b>							
Salario Real	87,1	100,1	100,0	106,1	106,0	108,6	-
Salario Nominal	-	-	100,0	114,5	134,8	158,6	179,6
<b>Holanda</b>							
Salario Real	94,7	100,3	100,0	98,2	100,1	99,5	-
Salario Nominal	-	-	100,0	102,1	109,6	113,8	115,8
<b>Reino Unido</b>							
Salario Real	100,6	99,5	100,0	100,4	102,4	105,2	107,1
Salario Nominal	-	-	100,0	104,2	118,4	131,8	141,0

Fuente: Eurostat, 1985, pp. 141-142. (Estadísticas de Base de la Comunidad).

Nota: Salario Real se refiere al mes de octubre; Salario Nominal se refiere al mes de abril.

### 1.3. Los Gastos en la Protección Social

Los países de la Comunidad Europea, independientemente de su orientación ideológica actual, han desarrollado una política de la protección social involucrando gastos de gran envergadura. Estos gastos han crecido hasta llegar a representar en 1983 casi un 30% del producto interno bruto. En los Estados Unidos y Japón los gastos en la protección social alcanzan en 1980 solamente un tercio de los gastos en Europa, o sea un 11 a 13% del producto interno bruto (Cuadro I-4).

Cuadro I-4

#### GASTOS EN PROTECCION SOCIAL COMO PORCENTAJE DEL PRODUCTO INTERNO BRUTO

	<u>1975</u>	<u>1980</u>	<u>1983</u>
Bélgica	24,2	28,1	31,9
Alemania	29,8	28,5	28,9
Francia	22,9	25,9	28,9
Italia	22,6	22,8	27,3
Holanda	28,1	30,4	34,0
Reino Unido	19,4	21,4	23,7
U.S.A.	13,2	12,7	-
Japón	7,6	10,9	-

Fuente: Eurostat, 1985, pp. 129-130.

Las fuentes de financiamiento se reparten de una manera diferenciada según la orientación filosófica. En forma simplificada se puede clasificar en tres tipos (Cuadro I-5):



- a) Países que practican una política distributiva de ingresos; es decir, la protección social se financia fundamentalmente a través del subsidio estatal gravando la ganancia de las empresas y los altos ingresos de los contribuyentes. Dinamarca es un caso típico; Reino Unido en menor grado.

Cuadro I-5

FUENTES DE FINANCIAMIENTO DE LOS GASTOS DE  
PROTECCION SOCIAL: 1983  
(En porcentaje)

Países	F u e n t e s				
	Empresas	Trabajadores	Subsidio Estatal	Otros	Total
Bélgica	39,2	16,8	39,8	4,2	100,0
Dinamarca	9,8	3,6	81,9	4,7	100,0
Alemania	40,2	29,6	26,8	3,4	100,0
Francia	52,8	23,6	20,5	3,1	100,0
Italia	53,3	13,9	30,6	2,2	100,0
Holanda	32,0	36,3	18,3	13,4	100,0
Reino Unido	31,8	15,9	43,4	8,9	100,0

Fuente: Eurostat, 1985, pp. 134-135.

- b) Países que practican una política de ingresos; es decir, la protección social es financiada fundamentalmente por las empresas o por los mismos asalariados elevando el costo de producción y/o reduciendo los ingresos de los trabajadores. Francia y Holanda son dos ejemplos típicos: el primero exige mayor aporte de la empresa y el segundo mayor aporte obrero.

- c) Un tercer grupo de países practica una política balanceada entre la política de ingresos y la política de distribución. Es decir, las fuentes de financiamiento de los gastos de protección social provienen paralelamente de la cotización de las empresas y del subsidio estatal; los trabajadores contribuyen en una proporción menor. Bélgica e Italia son ejemplos típicos aunque con proporciones diferentes.

Los gastos en protección social concebidos como una política de ingresos afectan sensiblemente los costos de producción y consecuentemente la competitividad internacional. Todo depende de si los resultados de la protección social (mejor salud y mayor paz social) estén o no compensados por un mayor costo de producción y por un menor ingreso directo de los trabajadores. Es un problema de apreciación subjetiva. Por otro lado, la protección social, concebida como una política distributiva, corre el riesgo de alejar a las inversiones, cuando los impuestos son excesivos en el contexto de una economía abierta.

## 2. Política de Empleo en la Comunidad Económica Europea (C.E.E.)

### 2.1. Discusión en Torno del Desempleo Clásico y Keynesiano

Europa está en crisis como señala el informe presentado al Parlamento Europeo (5) y esta crisis se caracteriza por tres rasgos fundamentales: la desaceleración del crecimiento del producto interno, el retraso tecnológico de la comunidad y el crecimiento del desempleo. Las razones de la crisis se atribuyen al incremento relativamente importante de los costos salariales, a las cargas fiscales y parafiscales y a una explosión de gastos públicos especialmente en materia social (6). Adap-

---

(5) Véase nota N° 2.

(6) Ibidem.

tando estas aseveraciones a nuestro tema de discusión, podemos concluir diciendo que el desempleo creciente de los países de la Comunidad se debe:

- a) A la insuficiencia del nivel de actividad económica por falta de inversiones (visión keynesiana).
- b) A la elevación de los costos de producción materializada en el aumento constante del salario, de las cargas fiscales y de los gastos en la protección social (visión neo-clásica).

Los manuales siempre han enseñado que el equilibrio del mercado la boral es el resultante de un entendimiento, basado sobre un nivel determinado de salario, entre los oferentes y los demandantes de trabajo. Este enfoque clásico ha sido abandonado -al menos como empiria- ya que ninguna política parece basarse sobre la fluctuación del salario. La rigidez salarial es un hecho irremediable, cualquiera que sea su causa. De hecho, las razones técnicas, organizacionales, institucionales y legales han inflexibilizado el salario como costo de producción (7).

Los keynesianos atribuyen el desempleo a la insuficiencia de la de manda, insuficiencia que deprime la inversión y consecuentemente no permite alcanzar el pleno empleo. Este enfoque parece haber tenido un mayor número de partidarios a pesar de la persistencia de estanflación que socava la teoría keynesiana y de la aceptación unánime de las nuevas manifestaciones, que caracterizan al mercado laboral. En primer lugar, existe una nueva actitud frente al trabajo, que trata de combinar el gusto con el empleo, especialmente cuando el nivel de vida ya ha alcanzado cierto horizonte. En este sentido, el 50% de trabajadores

---

(7) University of Cambridge, E.E.C. Labour Market Studies, For The Commission of the European Communities, Brussels, 1973. (Jill Roberg, Frank Wilkinson, Roger Tarling).

no están laborando en la profesión para la cual han recibido una formación. En segundo lugar, el mercado laboral está segmentado en el sentido de que el mercado principal está protegido por la ley y un conjunto de privilegios inherentes al "status", mientras el mercado periférico está integrado por jóvenes sin experiencia o adultos sin calificación o formación adecuada.

Parece que la discusión en torno al concepto de desempleo keynesiano o clásico perdió vigencia práctica, ya que el desempleo, que la Comunidad está experimentando, no es de carácter coyuntural sino de carácter técnico estructural de larga duración (8). Ni la solución keynesiana ni la clásica es viable por sí sola, porque el desempleo de carácter técnico-estructural no puede remediarse con políticas coyunturales. Además, al desechar la idea de la homogeneidad del mercado laboral, las mismas políticas coyunturales y circunstanciales se orientan hacia soluciones diferenciadas de acuerdo con el tipo de segmentación del mercado laboral.

## 2.2. Políticas de Empleo

Los países de la Comunidad Económica Europea han planteado políticas de empleo en forma de acciones concretas sobre el mercado secundario ya que el problema de desempleo afecta solamente a este mercado (9). De

---

(8) En 1983 el 47,6% de los desempleados registrados se encuentran en tal situación desde hace más de 12 meses, de los cuales el 21,8% desde hace 24 meses. Véase Eurostat, 1985, p. 203.

(9) El mercado secundario se diferencia del mercado primario por su carácter irregular, complementario e inestable. Mientras en el mercado primario se goza de pleno empleo, alto salario fijo y de protección institucional (sindicato y leyes), en el mercado secundario pasa al revés. Así, los jóvenes sin experiencia de trabajo, las mujeres casadas, las minorías étnicas, los adultos sin formación adecuada, etc. Todos forman parte de este mercado secundario. Véase Commission des Communautés Européennes, Le Marché du Travail Européen, Série Politique Social N° 42, Luxembourg, 1981.

Los diferentes programas de investigación y de acción sobre la evolución del mercado laboral, se deducen tres áreas de acción:

- Moderación de la evolución del salario real,
- Ordenamiento de la duración del trabajo,
- Eliminación de los obstáculos para la creación de empleo.

#### A. Moderación de la Evolución del Salario Real

Evidentemente se trata de un enfoque macro-económico marcado dentro de dos hipótesis. Se cree que una progresión moderada del salario real puede elevar el nivel de empleo y al mismo tiempo mejora la posición competitiva de la Comunidad en el mercado internacional, hecho que debería estimular la inversión y, por lo tanto un mayor nivel de empleo. Es de vital importancia que el producto crezca más rápidamente que la productividad; solamente en este caso se puede esperar un mayor nivel de empleo. Al moderar la evolución del salario real, se crean condiciones necesarias, aunque no suficientes, para que las nuevas inversiones eleven la tasa de crecimiento del producto interno bruto a un nivel superior al aumento de la productividad, producto de la creciente "robotización" y computarización del sistema productivo.

Sobre este punto parece que existe consenso entre los diferentes sectores protagónicos, que son los sindicatos, los patronatos y el Estado. La política salarial, que analizaremos más adelante, confirmará esta aseveración.

#### B. Ordenamiento de la duración del Trabajo

Dado que una alta tasa de crecimiento del producto interno no es un objetivo fácil de alcanzar y que la impostergable introducción tecnológica no favorece a la creación de empleo, es imperativo recurrir

a soluciones negativas. En lugar de buscar solamente la creación de empleo se puede tratar de reducir la duración del trabajo, ya que se considera que el alto nivel de ingreso y de productividad alcanzado permiten adoptar algunas medidas que tienden a flexibilizar el mercado laboral.

En primer lugar, se procede a la reducción de la duración del trabajo mediante la disminución del horario semanal de trabajo, el aumento del número de días de vacaciones y la jubilación anticipada. De hecho, los países de la Comunidad Europea han reducido durante los últimos años el número de horas semanales del trabajo de 41,3 en 1975 a 40,1 horas en 1983. Y el número de horas trabajadas durante el año ha disminuido casi en todos los países de la Comunidad (Cuadro I-6 y I-7).

Cuadro I-6

NUMERO DE HORAS TRABAJADAS SEMANALES POR ASALARIADO  
A TIEMPO COMPLETO

PAISES	A Ñ O S		
	1975	1979	1983
Alemania	41,3	41,4	41,2
Francia	41,7	41,7	39,9
Italia	40,4	39,5	39,1
Holanda	39,4	39,3	40,7
Bélgica	40,1	39,5	38,5
Reino Unido	42,2	41,2	40,2
Dinamarca	40,5	39,1	40,6
Europa 9	41,3	40,8	40,1

Fuente: Eurostat, 1985, p. 249.

Cuadro I-7.

NUMERO DE HORAS TRABAJADAS DURANTE EL AÑO  
(Total asalariados de la industria Manufacturera)

Países	Años de Referencia			
	1975	1978	1981	1982 (a)
Alemania	1723	1769	1695	1690
Francia	1840	1808	1763	1650
Italia	1569	1687	1678	1630
Holanda	1791	1655	1666	1640
Bélgica	1618	1641	1575	1510
Reino Unido	1898	1916	1876	1750
Dinamarca	1705	1735	1715	-
Estados Unidos	-	-	-	1870
Japón	-	-	-	2100

Fuente: Eurostat, 1985, p. 254.

(a) Se refiere a las horas trabajadas de los obreros a tiempo completo en todas las industrias.

La eficiencia de esta política de reducción de la duración de trabajo no parece cierta, ya que, a nivel mundial, no se puede establecer una relación significativa entre la duración de trabajo u horas trabajadas durante el año y la tasa de desempleo. Japón y los Estados Unidos o Suiza, a pesar de una tasa de desempleo mucho menor, tienen mayor duración en el trabajo. Además, la reducción de la duración del trabajo puede significar un aumento efectivo de costos de producción; lo que comprometería la competitividad de la Comunidad Económica Europea. Por el miedo a que la medicina sea peor que la enfermedad, tal política no ha tenido el consenso oficial de los gobiernos, a pesar de que, a nivel

micro, los sindicatos han logrado una reducción efectiva. El punto clave consiste en reducir la duración del trabajo sin afectar la productividad y sin aumentar los costos de producción. Es una tarea bien difícil (10).

En segundo lugar, se extienden las posibilidades de trabajo a tiempo parcial y a horarios flexibles. Un trabajador, que pasa del tiempo completo al medio tiempo, acepta naturalmente una remuneración correspondiente, dejando, en esta forma, plazas disponibles para otros trabajadores en situación de desempleo. Actualmente los interesados en trabajar a tiempo parcial representan aproximadamente un 12%; si se eleva dicho porcentaje a 16 ó 17% como en los Estados Unidos, es posible reducir la tasa de desempleo, pudiendo crear muchas nuevas plazas de trabajo. Esta política favorece especialmente a las amas de casa y a los hombres en el final de su vida profesional (11).

### C. Eliminación de los Obstáculos a la Creación de Empleo

Desde un punto de vista operacional, existen múltiples obstáculos que dificultan la creación de empleo. Unos son de carácter administrativo, otros de carácter financiero y otros de carácter informativo u organizativo. Hay que limpiar los cauces de los ríos, para que el agua corra con fluidez.

---

(10) Una jubilación anticipada, que sea voluntaria u obligatoria, representa una política bastante costosa para luchar contra el desempleo.

(11) El número total de horas trabajadas para un activo se ha reducido a la mitad entre 1900 y 1980. En este sentido, todos los trabajadores están actualmente ocupados parcialmente desde la perspectiva del principio del siglo XX.



En primer lugar, los reglamentos y leyes basados en la creencia de que los empresarios son "profesionales" en la reducción del personal, deben ser revisados. La protección concedida a los trabajadores "indeseables" e "innecesarios", aunque sentimentalmente es comprensible, pone en guardia a los empleadores la contratación de nuevos trabajadores aún en período de prosperidad económica.

En segundo lugar, la participación de las empresas en el financiamiento de los gastos de la protección social eleva el costo de producción y, por lo tanto, hace dudar a los empleadores sobre la conveniencia de contratar mayor número de personal en el momento de expandir la producción.

En tercer lugar, se cree, que un mejor funcionamiento del mercado laboral, así como una mayor facilidad de reciclaje de conocimientos deberían contribuir a reducir la tasa de desempleo. Un mejor funcionamiento del mercado laboral no significa solamente una adecuada información sobre la disponibilidad de puestos vacantes, sino también una ayuda eficaz para solucionar los problemas de los costos de mudanza y de alojamiento. Además, la creación de empleo independiente a pequeña escala, p.e. las pequeñas unidades de producción, las cooperativas, etc., constituyen mecanismos eficaces para absorber los desempleados del mercado secundario.

### 3. Política del Salario y de la Protección Social de la Comunidad Económica Europea (C.E.E.)

No existe una política uniforme de salarios entre los países de la Comunidad. Sin embargo, todos adoptaron alguna forma de salario mínimo y de indexación salarial (12). Pero, las dificultades del mercado labo-

---

(12) L'Indexation des Salaires dans les pays Industrialisés de Economie de Marché, Geneve, 1978.

ral y la caída de la competitividad europea han obligado a muchos países a suspender el mecanismo tradicional de la indexación. Lo que debería traducirse en una disminución más o menos apreciable del salario real. Los resultados de los contratos colectivos de algunos países de la Comunidad presentan un cuadro restrictivo conforme a las exigencias de la economía. Lo que indica, que los mismos sindicatos aceptan sacrificios cuando se trata de elevar la competitividad y de absorber el desempleo (Cuadro I-8).

Cuadro I-8

AJUSTES SALARIALES EN ALGUNOS PAISES DE LA C.E.E.: 1984  
(En %)

Países	Tasa de Inflación	Crecimiento Salario Nominal	Poder Adquisitivo	Indexación
Bélgica	6,4	2,0 a 4,8 (a)	-2,5 a -4,0	Suspendida (b)
Francia	7,3	3,0 a 5,0 (c)	-5,0 a -7,0	Suspendida
Dinamarca	6,3	4,0 a 4,5	-1,5 a -2,5(d)	Suspendida
Reino Unido	5,0	4,5 a 9,0 (e)	0	No-indexación
Italia	10,6	11 a 12,7 (f)	-0,5 a -1,0	Suspendida
Holanda	3,2	1,5 a 2,0	-1,0 a -3,5	Suspendida
Alemania	2,5	3,2 a 3,4	- 0,5	No-indexación

Fuente: "Evolución de Negociaciones Colectivas", Bulletin d' Information Syndical Européenne, N° 3, 1985, p.7.

- (a) 2% para empleados y 4,8% para obreros
- (b) El Gobierno congeló la indexación desde 1983
- (c) 5% en promedio; Sector Público: 3%
- (d) Pérdida de 1,5 a 2% para los obreros y de 2 a 2,5% para los empleados
- (e) 4,5 a 5% en el sector público y 8 a 9% en industrias
- (f) Industria: 11 a 11,5%; Sector público: 12,7%

En realidad la situación salarial en 1984 revela una política ampliamente practicada por los miembros de la Comunidad: la reducción del salario real. Esta orientación parece consolidarse para 1985, ya que la mayoría de los gobiernos europeos han establecido políticas restrictivas en el sector público y eventualmente extendido las mismas políticas al sector privado a través de directrices.

Paralelamente a esta política de moderación salarial, los gobiernos de la Comunidad han reducido el ritmo de incremento de los gastos de la protección social, a pesar de una situación cada vez más crítica de desempleo. De acuerdo con los estudios del Instituto Sindical Europeo, el monto global de indemnización ha experimentado un descenso además de disminuir el aporte del Estado al financiamiento de la seguridad social (13). En esta forma, se verifica que la necesidad creciente de la protección social no encontró el correspondiente financiamiento, ya que el Estado ha preferido reducir la indemnización en lugar de aumentar proporcionalmente su aporte financiero (Cuadro I-9).

Cuadro I-9

TASA DE CRECIMIENTO DE GASTOS SOCIALES EN TERMINOS REALES  
(%)

<u>País</u>	<u>1960 - 1975</u>	<u>1975 - 1981</u>
Alemania	6,7	1,9
Francia	9,5	2,9
Italia	7,4	3,1
Reino Unido	5,6	3,3

Fuente: O.C.D.E.

(13) Institut Syndicale Européen, Negotiations Collectives en Europe Occidentale en 1984 et Perspectives pour 1985, Juin, 1985, pp. 99-113 (mimeo).

A pesar de las decisiones desfavorables tomadas hacia los asalariados, los sindicatos no han desplegado reivindicaciones conflictivas de importancia. Este fenómeno se explica probablemente por el hecho de que los trabajadores se sienten amenazados, cuando el nivel de desempleo es excesivamente alto y la estabilidad de empleo no está garantizada (14).

---

(14) Institut Syndicale Européen, An delá de Keynes: Une Economie de Participation, 1979, p. 80.

## CAPITULO II. POLITICA DE SALARIO Y EMPLEO EN VENEZUELA

El análisis sobre la política de empleo y salario en Venezuela se circunscribe dentro de dos limitaciones: la primera se refiere al espacio temporal, restringido al lapso 1968-1985 y la segunda al marco de referencia establecido en el estudio sobre la Comunidad Económica Europea. Sin embargo, estas limitaciones no impiden que se inicien los análisis a partir de una discusión teórica sobre la naturaleza del mercado laboral en Venezuela.

### 1. Caracterización del Mercado Laboral de Venezuela

El desarrollo de las ideas en el área de la teoría social ha sido siempre influida de un lado por las ideologías, que interpretan los hechos concretos y de otro, por los problemas concretos a solucionar. Así, el desempleo de larga duración, constatado tanto en los países en vía de desarrollo como en los países industrializados, ha orientado a los investigadores, durante las últimas décadas, a encontrar explicaciones fuera del marco neo-clásico y a superar enfoques puramente macro-económicos, los cuales no presentaron, en ningún momento de la historia, remedios operacionales. En este sentido, se cree que las políticas de carácter macro no son suficientemente eficaces para remediar el grave problema de desempleo, ya que las tendencias y los valores centrales son demasiado simples para que sean representativos de la compleja realidad social. Por lo tanto, en la categorización del mercado laboral de Venezuela, es indispensable recurrir a categorías reales, capaces de producir políticas concretas y efectivas.

### 1.1. Discusión Teórica sobre las Características del Mercado Laboral.

La tradición neoclásica considera el mercado laboral como un conjunto unificado, semejante a cualquier mercado de bienes, donde los procesos de asignación están regidos por el mecanismo de precios. La teoría cree en el auto-equilibrio de un sistema económico, donde el costo de la mano de obra fluctúa de acuerdo con los cambios de la demanda del consumidor y con las modificaciones en el proceso productivo. El desempleo y el crecimiento de la pobreza son fenómenos transitorios siempre y cuando el nivel de los salarios reales permanezca flexible. El razonamiento se sitúa en un mercado de competencia perfecta y sin referencia a algún contexto social.

La teoría keynesiana denuncia la insuficiencia de la teoría neoclásica demostrando que esta flexibilidad no existe y que la propensión a invertir está influida por otros factores. Keynes, que conoce solamente el desempleo coyuntural, atribuye el desempleo al bajo nivel de consumo y de actividad económica y consecuentemente a la insuficiencia de la inversión.

Los marxistas relacionan los mecanismos del mercado laboral al sistema de poder y a los fenómenos de dominación social. El salario de subsistencia y el ejército industrial de reserva son manifestaciones naturales del capitalismo y mecanismos esenciales para ejercer la dominación del capital sobre el trabajo.

Los economistas institucionistas de la post-guerra "descubren" un doble mercado laboral: un mercado interno estable, primario y permanente y un mercado externo temporario, secundario y de corta duración. Los trabajadores en este mercado externo son víctimas frecuentes de desemplo, ya que son los primeros que pierden su trabajo en ocasión de

la aparición de una crisis de producción y son los últimos en conseguir un empleo y generalmente un empleo "malo" en la fase de la prosperidad económica. Es decir, el mercado laboral ya no es unitario, sino segmentado en sub-conjuntos con características y reglas de funcionamiento diferentes.

Sin embargo, la teoría de la segmentación del mercado laboral todavía no ha encontrado categorizaciones uniformes. Los autores tienen interpretaciones propias de los hechos reales de acuerdo con su orientación ideológica. A grosso modo, se aprecian dos tendencias: la primera trata de definir las condiciones de un equilibrio parcial dentro de un sub-sistema o sub-conjunto; la segunda se orienta hacia la teoría del mercado dualista (15). A continuación se describirán las principales características de ambas orientaciones.

La primera orientación de la teoría de la segmentación del mercado laboral puede tener tres tipos de segmentación:

- a) Segmentación de carácter profesional: el mercado laboral está segmentado de acuerdo con el nivel de calificación adquirida por vía de educación formal o de formación en el trabajo. Es una división vertical del mercado laboral estableciendo una jerarquía de los sub-conjuntos de las diferentes categorías socio-profesionales de los trabajadores.
- b) Segmentación de carácter geográfico. Es una división horizontal del mercado laboral. La falta de movilidad espacial, por falta de información, por apego sentimental o por otras razones, restringe la fluidez del mercado.

---

(15) R. Loveridge et A. Mok, Téories de la Segmentation du Marché du Travail, Reproduit en Dossiers, Série Politique Social, N° 42, Bruxelles, 1981, pp. 11-28.

- c) Segmentación de carácter interno y externo. Cada empresa o cada grupo de empresas internamente tienen calificaciones propias no transferibles, formación en el trabajo de la empresa o la costumbre, etc., que garantizan la estabilidad de empleo. Las reglas institucionales, los acuerdos formales y los convenios sindicales reglamentan el funcionamiento de este mercado interno. El mercado externo se caracteriza por la ausencia de influencia sindical, la relación personal entre el empleador y el asalariado, la utilización reducida del capital, baja calificación, trabajo a destajo, etc. (16)

La segunda orientación de la teoría de la segmentación del mercado laboral se interesa menos en las causas que generan la segmentación. Su enfoque se centra sobre los resultados del proceso de segmentación, que se manifiestan en múltiples formas. El mercado dualista del trabajo es un mercado, donde existe una división más o menos clara entre sectores de alto salario, y los de bajo salario y donde la movilidad entre los dos sectores es muy limitada. Al sector de alto salario le corresponden la movilidad vertical y la estabilidad del trabajo y un empleo "bueno", mientras al sector de bajo salario le corresponden poca movilidad vertical e inestabilidad en el trabajo y un empleo "malo". Al mercado de alto salario y estable se le llama primario y al mercado bajo e inestable se le denomina secundario.

---

(16) Mientras la segmentación de carácter interno y externo tienen bastante audiencias, la segmentación de carácter profesional y geográfico no tuvo mucha aceptación.



La teoría de la segmentación debe prestarse a las demostraciones estadísticas y econométricas; lo que supone simultáneamente la cohesión en el interior de los segmentos y la divergencia entre ellos. Además, se debe suponer un alto grado de inmovilidad y una neta interrupción entre los segmentos sin aparente continuidad. Los criterios de segmentación que permiten clasificar los empleos en "buenos" y "malos" pueden ser los siguientes:

- Edad: los jóvenes y los viejos versus los adultos con experiencia;
- Aptitudes: los normales versus los mental o físicamente disminuidos;
- Origen étnico: nacionales versus extranjeros;
- Sexo: masculino versus femenino;
- Educación: con calificación versus sin calificación;
- Región: zona sub-desarrollada versus la desarrollada;
- Sector: actividades en ascenso versus actividades en decadencia.

Para concluir la discusión es importante señalar que la teoría de la segmentación del mercado laboral solamente se aplica a los trabajadores asalariados. Los que trabajan por cuenta propia (en áreas urbanas o rurales) no entran en el análisis. Si todos los que trabajan por cuenta propia (o casi todos) perteneciesen a la categoría de economía de subsistencia, se podrían asimilar a los asalariados desfavorecidos. Creemos que la teoría de la segmentación es operante en las economías en vía de desarrollo solamente cuando se añade un criterio nuevo de segmentación que contrasta la economía de subsistencia con la economía de mercado y a simila los trabajadores por cuenta propia a los asalariados.

### 1.2. La Segmentación del Mercado Laboral en Venezuela

Los criterios de segmentación son múltiples, ya que sus causas no son uniformes. Algunas de estas causas son objetivas e inherentes a

la propia naturaleza de los oferentes de trabajo, mientras otras son subjetivas, frutos de una discriminación voluntaria. El hecho de que no se puedan sumar estos criterios, dificulta el tratamiento estadístico y la búsqueda de la coherencia interna de los subconjuntos segmentados. En realidad, la teoría de segmentación presenta interés sólo cuando permite establecer políticas para luchar contra la discriminación voluntaria y para remediar la segmentación objetiva (17).

Dado, que los criterios de segmentación no son universales hemos pensado que, es conveniente seleccionar algunos válidos para caracterizar el mercado laboral de Venezuela. El salario mínimo podría ser la frontera de división y de segmentación de lo que es "buen" empleo y de lo que es un "mal" empleo (18). Un análisis morfológico de los desempleados confirmará que éstos no son víctimas de alguna discriminación voluntaria, sino más bien son producidos por algo objetivo. En estos casos, los criterios de segmentación no resisten a análisis cuantitativos.

#### 1.2.1. La Segmentación del Mercado Laboral según el Nivel de Ingreso

En el segundo semestre de 1985, la situación del mercado laboral se presenta en la forma siguiente:

---

(17) En este sentido no utilizamos el concepto de mercado formal e informal, porque no son operativos ni favorables a remediar los problemas de empleo. Por el contrario, dificultan la elaboración de políticas realistas de empleo.

(18) Nadie puede dudar que el nivel de salario está correlacionado con un conjunto de variables tales como, educación, inteligencia, experiencia, destreza, circunstancias sociales, etc. Las excepciones confirman la regla.

- Remunerados:	4.988.861
- Ayudantes familiares	21.342
- Cesantes	633.108
- Busc. trab. por 1ra. vez	84.483
<hr/>	
Total	5.918.794

Aceptando el salario mínimo como frontera de segmentación el mercado laboral se divide en dos categorías: los que tienen un "buen empleo", (> Bs. 1.500 mensuales) y los que tienen un "mal" empleo (< Bs. 1.500 mensuales). Los primeros representan el 68,1%, si se incluyen solamente los asalariados y los trabajadores por cuenta propia y los segundos representan el 31,9% (19). Excluimos a los patronos de esta comparación, porque pensamos que no son asimilables a ellos (20) (Cuadro II-1).

---

(19) Si se excluyeran solamente los desempleados y los ayudantes familiares, los porcentajes respectivos serían el 70,1% y el 29,9%.

(20) Un 6% de los patronos han declarado un ingreso mensual menor de Bs. 1.500. Es una situación de poca credibilidad.

Cuadro II-1

SEGMENTACION DEL MERCADO LABORAL POR CATEGORIA  
OCUPACIONAL SEGUN NIVEL DE INGRESO: 2° SEMESTRE  
1985 (a)

Ingresos 8s.	Asalariados	Cuenta Propia	Sub-Total	Otros	Total General
A. Agrícola					
< 1.500	207.268	222.496	429.764	12.538	442.302
> 1.500	105.130	91.823	196.953	77.702	274.657
B. No agrícola					
< 1.500	698.384	340.522	1.038.906	9.625	1.048.531
> 1.500	2.416.040	528.736	2.944.776	278.597	3.223.373
C. Total	3.426.822	1.183.577	4.610.399	378.462	4.988.861
< 1.500	905.652	563.018	1.468.670	22.163	1.490.833
> 1.500	2.521.170	620.559	3.141.729	356.299	3.498.028

Fuente: -O.C.E.I., Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2° Semestre 1985,  
p. 95.

-Cálculos propios

(a) Se trata de los ocupados remunerados excluyendo ayudantes familiares.

### 1.2.2. Morfología del Desempleo

Al relacionar el desempleo con variables de segmentación corrientemente aceptadas, encontramos que algunos no operan en el mercado laboral de Venezuela. El desempleo no siempre afecta al sexo femenino, ni principalmente a los que tienen menor nivel educativo, ni predominantemente a los hogares de menor ingreso. En otras áreas, tales como edad del desempleado, sectores donde se encuentran los desempleados, son válidas las variables de segmentación.

A. ¿A qué Edad y Sexo pertenecen los Desocupados?

- El sexo no es un elemento de discriminación, ya que la tasa de de sempleo del sexo femenino es inferior a la del sexo masculino (10,8% con tra 12,6%). Pero, la edad es un elemento preponderante de discriminación objetiva puesto que los jóvenes comprendidos entre 15 y 24 años de edad

tienen una tasa de desempleo del 21,4% y representan el 45,1% del total de los desempleados. A medida que se aumenta la edad, disminuye la ta- sa de desempleo (21) (Cuadro II-2).

Cuadro II-2

DESOCUPADOS POR GRUPOS DE EDADES Y SEXO:  
2º SEMESTRE 1985

Grupos de Edades	Varones		Hembras		Total	
	Volumen	%	Volumen	%	Volumen	%
15 - 24	239.927	21.6	83.948	21.0	323.875	21.4
25 - 44	237.377	10.8	86.363	8.6	323.740	10.1
45 - 64	58.070	6.8	4.876	2.4	62.946	6.0
65 y más	6.839	4.8	191	1.2	7.030	4.4
Total	542.213	12.6	175.378	10.8	717.591	12.1

Fuente: -O.C.E.I., Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2º Semestre 1985, pp. 4-5.

-Cálculos propios.

B. ¿Qué Nivel Educativo tienen los Desempleados?

El desempleo afecta especialmente a las personas con 7 a 12 años de

(21) Se hace notar que una tasa de desempleo cercana al 5% representa en Venezuela una situación de pleno empleo.

escolaridad (Cuadro II-3). El 53,8% de los que buscan su primer empleo pertenecen a este grupo. A pesar de que a nivel global los desempleados (44,7%) se concentran entre los que tienen de 1 a 6 años de escolaridad, la tasa de desempleo más alta sigue siendo el mismo grupo de 7 a 12 años de escolaridad (14,5%). Aparentemente se demuestra que la educación primaria y secundaria no es un factor de capacitación, que permite incrementar la posibilidad de empleo o reducir la tasa de desempleo (22). La tasa de desempleo de los trabajadores sin ningún nivel es la más baja (6,8%).

Cuadro II-3

LOS OCUPADOS Y DESOCUPADOS SEGUN SU NIVEL EDUCATIVO  
2° SEMESTRE 1985 (a)

Años de Escolaridad	Ocupados	Cesantes	Busc. Trabajo por 1ra. vez	Sub-Total	Tasa Desempleo
Sin nivel	11.4	6.7	0.4	6.0	6.8
1 - 6	44.9	47.6	23.9	44.7	12.1
7 - 12	34.3	40.4	53.8	42.0	14.5
13 y más	9.4	5.3	21.9	7.3	9.7
Total C.R.	100.0	100.0	100.0	100.0	12.1
C.A.	5.201.203	633.108	84.483	717.591	717.591

Fuente: O.C.E.I., Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2° Semestre 1985, p. 7.

(a) Se repartieron proporcionalmente los no declarados.

(22) La tasa de desempleo de los que cursaron de 7 a 12 años de la secundaria se eleva al 14.5%, porcentaje evidentemente más elevado que el promedio que es del 12.1%.

### C. ¿Qué Nivel de Ingreso tiene el Hogar de los Desocupados?

Si las respuestas de la encuesta son exactas, debemos advertir que el 33.2% de los desocupados se encuentran en situación apremiante, ya que el 20.2% declararon que su hogar no percibe ningún ingreso y el 13.0% admiten un ingreso inferior a Bs. 1.500 mensuales (13.0% + 20,2%= 33.2%). Es interesante observar, que el 78,1% de los que están buscando su primer empleo, se encuentran entre los hogares que tienen un ingreso mensual superior a los Bs. 1.500 (Cuadro II-4).

Cuadro II-4

#### DESOCUPADOS SEGUN EL NIVEL DE INGRESO DE SU HOGAR POR SEXO (a)

Categoría de Desocupados	Nivel de Ingreso del Hogar							
	< Bs. 1.500		> Bs. 1.500		Sin ingreso		Total	
	Volumen	%	Volumen	%	Volumen	%	Volumen	%
Cesantes								
Varones	70.311	14,2	315.684	63,6	110.330	22,2	496.325	100,0
Hembras	14.051	10,5	94.803	71,1	24.406	18,3	133.260	100,0
Busc. Trabajo por 1ra. vez								
Varones	4.419	10,1	34.738	79,4	4.612	10,5	43.769	100,0
Hembras	4.201	10,4	30.906	76,8	5.140	12,8	40.247	100,0
Total C.A.	92.982	13,0	476.131	66,7	144.488	20,2	713.601	100,0

Fuente: -O.C.E.I., Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2° Semestre 1985, pp. 190-198.

-Cálculos propios.

(a) No incluyen el servicio doméstico y los no declarados.

### D. La Duración del Desempleo y el Nivel Educativo

La relación entre el nivel educativo y la duración del desempleo parece demostrar que el primero incide negativamente sobre el segundo. Es

decir, mayor escolaridad es una variable que prolonga la duración del de-  
semplo. De hecho, el 55,9% de los desempleados que estudiaron 13 y más  
años, se encuentran en esta situación por más de un año. (Cuadro II-5).  
Por otra parte, se observa con claridad que el desempleo de corta duración  
(menos de 3 meses) afecta especialmente a los que tienen menor escolaridad  
(o ninguna). El desempleo de larga duración (p.e. un año y más) es de ca-  
rácter estructural y quizás tiene algo de voluntario, mientras el desempleo  
de corta duración (p.e. por debajo de un año) es de carácter estacional o  
coyuntural.

Cuadro II-5

DURACION DEL DESEMPLEO SEGUN NIVEL EDUCATIVO  
(En %) (a)

Años de Escolaridad	Total	Hasta 3 meses	4 - 6 meses	7 - 9 meses	10 - 12 meses	Un año y más
Sin nivel	100,0	49,8	16,5	5,2	3,6	24,9
1 - 6	100,0	45,1	14,4	8,2	3,4	28,8
7 - 12	100,0	36,7	13,4	7,8	3,1	39,0
13 y más	100,0	22,0	13,5	5,9	2,8	55,9
Total C.R.	100,0	40,9	14,1	7,7	3,3	34,1
C.A.	613.144	250.515	86.472	47.216	20.010	208.931

Fuente: - O.C.E.I., Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2º Semestre 1985,  
p. 21.

- Cálculos propios.

(a) Se eliminaron los no declarados del cálculo.

E. ¿En qué Sector se Encuentran los Desocupados?

El desempleo afecta especialmente a los trabajadores de la construc-  
ción, que es un sector muy sensible a las fluctuaciones económicas. En  
las industrias manufactureras la tasa de desempleo se sitúa al nivel pro-  
medio nacional. Además, estos dos sectores son claves de la economía por



su fuerte arrastre a los demás sectores (Cuadro II-6).

Las actividades de construcción han descendido fuertemente durante la crisis económica por dos razones: la reducción de las obras públicas y la disminución de los ingresos reales de la población. Durante los períodos de dificultad económica los bienes duraderos experimentan siempre descenso por ser más elástica su demanda con respecto al ingreso.

Cuadro II-6

DESOCUPADOS POR RAMA DE INDUSTRIA.  
2° SEMESTRE 1985

Actividades	Total	Tasa
Agrícola	42.277	4,7
No Agrícola	590.831	12,0
Minas e Hidrocarburos	5.665	7,9
Ind. Manufactureras	110.340	12,1
Electricidad, gas, agua	4.978	7,4
Construcción	139.921	27,8
Comercio	109.674	9,6
Transp., comercio y alm.	39.499	10,3
Finanzas y afines	33.729	11,2
Servicios	131.852	8,5
No especificados	15.173	95,5
Busc. Trab. por 1ra. vez	84.483	-
Total	717.591	12,1

Fuente: O.C.E.I., Indicadores de la Fuerza de Trabajo,  
2° Semestre 1985, p. 38.

## 2. Política de Empleo en los Últimos Años

La situación de empleo ha empezado a deteriorarse a partir de 1979 y continuó su deterioro hasta el presente. La tasa de desempleo fue:(23)

1978	4.6%
1979	5.4%
1980	5.9%
1981	6.1%
1982	7.1%
1983	10.1%
1984	12.9%
1985	12.1%

Frente a esta situación, el Estado, constreñido por las circunstancias, ha tomado decisiones coyunturales aunque no siempre coherentes. Por un lado, ha tratado de incrementar los puestos de trabajo y por el otro ha frenado los mecanismos tradicionales de la creación de empleo.

### 2.1. Políticas Directas de Empleo

Para contrarrestar los efectos negativos de la recesión económica iniciada desde 1979 sobre el nivel de empleo, se instrumentaron las siguientes medidas:

---

(23) La tasa de desempleo involuntario puede estimarse restando 4,5% de los porcentajes oficiales; p.e. en 1985:  $12.1\% - 4.5\% = 7.6\%$ . Véase Chi-Yi Chen, Notas al Margen de la Lucha contra el Desempleo, I.I.E.S.-U.C.A.B., mayo, 1986, (Mimeo) (Temas de Coyuntura N°10).

- a. Incremento de un 10% de la nómina para personas jurídicas y naturales privadas dedicadas a actividades industriales, comerciales y financieras y de servicio con 10 y más trabajadores (junio 1984). A través de esta medida se esperaba crear unos 84.000 nuevos empleos.
- b. Plan Especial de Empleo y Mantenimiento de la Infraestructura Física (PEEMIF) (Julio 1984). Se esperaba generar 100.000 empleos entre directos e indirectos con un presupuesto original de 4.000 millones de bolívares (24).

## 2.2. Políticas Indirectas de Empleo

Las políticas indirectas son múltiples con la finalidad de provocar la recuperación económica y consecuentemente la creación de empleo.

- a. Estimular la demanda mediante las siguientes medidas: (25)
  - Bono compensatorio de transporte de Bs. 100 para los trabajadores que devengaban un salario inferior a los Bs. 3.000 (Julio 1984).
  - Comedor para los trabajadores que devengaban un salario inferior a los Bs. 3.000. El subsidio oscila entre Bs. 10,50 y Bs. 12,50 diarios (agosto 1984).

---

(24) El PEEMIF sufrió un atraso y dejó de funcionar a partir del segundo semestre de 1985.

(25) Algunas medidas concernientes al salario o a su complemento tienen como objetivo principal, el de "mejorar" el poder adquisitivo de los trabajadores; por lo tanto son simultáneamente políticas de ingreso.

- Aumento del salario mínimo: Bs. 40 por día para los trabajadores rurales y Bs. 50 para los trabajadores urbanos (Noviembre 1984 y febrero 1985).
- Aumento de los sueldos básicos de los empleados públicos: 20% para sueldos inferiores a los Bs. 2.000; 15% para los sueldos entre Bs. 2.000 y 4.000; 10% para los sueldos entre Bs. 4.000 y 6.000 (enero 1986).
- Aumento de salarios y suéldos del sector privado, que de venguen una remuneración inferior a los Bs. 6.000. La escala para los trabajadores urbanos: 20% para los salarios y sueldos de Bs. 66,66 ó Bs. 2.000; 15% para los sa larios y sueldos entre Bs. 66,70 y 133,36 ó Bs. 2.001 y Bs. 4.000; 10% para los salarios y sueldos entre Bs. 133,37 y Bs. 200 ó Bs. 4.001 y Bs. 6.000. La escala para los ru rales: 10% para los que devenguen un salario o sueldo inferior a Bs. 116,66 diarios o Bs. 3.500 mensuales; 7,5% para los salarios y sueldos entre Bs. 116,70 y Bs. 200 ó Bs. 6.000. Quedan exceptuados los amparados por contratos colectivos, los del servicio doméstico, los conserjes y los trabajadores de instituciones benéficas sin fines de lucro.

b. Estimular la oferta mediante las medidas siguientes:

- Créditos a la pequeña y mediana industria, que genera ma yor número de empleo con menor monto recurso financie ro.
- Fomentar la agricultura mediante aumento de precios mínimos, fijación de cupos para la importación de bienes agrícolas, tasa preferencial de crédito, etc.

- Un conjunto de políticas destinadas a estimular al sector privado tales como: reconocimiento de la deuda privada a Bs. 4,30 por dólar; financiamiento a las exportaciones no tradicionales; limitación de las importaciones; control de la tasa de interés, etc.
- Plan bienal y trienal de inversiones.

### 2.3. Políticas Restrictivas a la Creación de Empleo

El Estado, mientras estimula directa o indirectamente la creación de empleo, restringe el aumento del empleo público abandonando su papel tradicional como empleador principal. Por concepto de esta medida el sector público redujo entre 1984 y 1985 unos 28.800 puestos de trabajo (-2.7%) (26).

Esta medida restrictiva en cuanto a la creación de empleo es la consecuencia del estancamiento y de la disminución, en términos reales, de los gastos públicos. La reducción del ingreso petrolero por un lado y, por el otro, la voluntad de conservar un presupuesto equilibrado actúan forzosamente sobre la disminución o el estancamiento de la capacidad empleadora del sector público. En este sentido, es una política poco ortodoxa, ya que contrasta evidentemente con la política expansiva de empleo definida para el sector privado.

---

(26) Entre 1979 y 1984 la tasa de incremento interanual de empleo público era de 3.5% aproximadamente. El empleo público representa en el segundo semestre de 1985 el 20,2% del empleo total o sea 1.049.242 personas. Los cesantes del sector público para la misma fecha eran 82.411 personas.

### 3. Política de Salarios

La política de salarios en los últimos años puede ser estudiada bajo dos ángulos: la evolución del salario nominal y real y las medidas tendentes a modificar el nivel salarial. La evolución demuestra el resultado de múltiples factores positivos y negativos; la política indica la voluntad de alcanzar un cierto nivel de remuneración.

#### 3.1. Políticas de Salarios

Desde 1974 Venezuela ha empezado a triplicar su tasa de inflación pasando del 3,07% en 1971 a 9,43% en 1974. En 1979 dicha tasa se elevó al 13,43% y al 21,60% en 1980. En los años siguientes la inflación permanecía alta llegando al 12,5% en 1985 (27). En vista de la pérdida acelerada del poder adquisitivo de los salarios, los sindicatos han reclamado constantemente ajustes salariales parecidos a los del 1974 y del 1980. Pero la política oficial fue bastante moderada. Por un lado, predica que el salario debe ajustarse a través de los contratos colectivos y, por otro lado, decreta aumentos salariales, que compensan parcialmente la pérdida del poder adquisitivo para el Sector Público y para los no amparados por contratos colectivos del Sector Privado.

Entre 1969 y 1980 el sueldo mensual fue ajustado en promedio de Bs. 130 por año y el salario mensual en promedio de Bs. 115 por año. Estos logros, a través de los contratos colectivos, son apreciables a pesar de que son inferiores al incremento medio mensual del conjunto de la economía (28).

---

(27) El nuevo índice del precio al consumidor es de 11,4% en 1985.

(28) Véase Chi-Yi Chen, Economía Laboral, Ed. I.I.E.S.-U.C.A.B., 1984, p. 209.

En la hipótesis de que el ajuste salarial a través de los contratos colectivos, siga la misma pauta del pasado, los aumentos decretados deberían permitir elevar u homologar, en cierta forma, la remuneración del Sector Público con la del Sector Privado y la de los no amparados por los contratos colectivos con la de los amparados. Los principales aumentos decretados son los siguientes: (27)

- a) Bonos compensatorios de transporte
- b) Comedor subsidiado
- c) Aumento de salario mínimo
- d) 10 a 20% para el Sector Público (sueldos menores de Bs. 6.000).
- e) 10 a 20% para el Sector Privado (no amparados por contratos colectivos).
- f) 7,5 a 10% para el sector rural (no amparados por contratos colectivos).

Los resultados de estas medidas pueden ser evaluados en la siguiente forma de acuerdo con los datos del 2° semestre 1984:

- a) Salario mínimo: el 51,6% de los empleados y obreros agrícolas son teóricamente beneficiados o sea unos 141.421 trabajadores y el 27,6% de los asalariados no agrícolas son igualmente beneficiarios en teoría o sea unos 821.648 trabajadores.
- b) El aumento decretado por el Ejecutivo beneficia, en diferentes grados, al 97,9% de los asalariados rurales o sea

---

(27) Este aumento fue estudiado en el punto 2.2. como política de estímulo a la demanda. Aquí no vamos a repetir los detalles. Véase: Marisol Gutiérrez A. y Corina Urdaneta C., Un Análisis de la Política de Empleo Actual dentro del Contexto del VII Plan de la Nación, Mayo, 1986 (Mimeo); Vanesa Cartaya F., El Mercado de Trabajo en Venezuela: Situación Actual y Perspectivas, 1979-1985 (Mimeo).

268.345 asalariados rurales y al 57,9% de los asalariados urbanos, o sea aproximadamente un millón setecientos mil asalariados urbanos (28).

La eficiencia de las medidas fue puesta en duda por los datos del segundo semestre de 1985, donde el porcentaje de los que perciben un salario inferior al mínimo ha disminuido pero la escala de remuneración no aparece sensiblemente modificada. (Cuadro II-7).

Cuadro II-7

BENEFICIARIOS POTENCIALES DE LAS MEDIDAS  
SALARIALES (a)

Beneficiarios Potenciales	Salario Mínimo		Aumento Decretado	
	2° Semestre 1984	2°Semestre 1985	2°Semestre 1984	2°Semestre 1985
Agrícola	51.6	42.9	97.9	98.8
No Agrícola	27.6	22.4	57.5	60.6

Fuente: Cálculos propios en base a los datos de O.C.E.I., Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 2° Semestre 1984 y 1985.

Nota: Los porcentajes referentes a los beneficiarios del aumento de salario pueden ser superiores, ya que se utilizó el límite de Bs. 5.000 en lugar de Bs. 6.000.

(28) Si se incluyen los amparados por contrato colectivo y servicio doméstico, dicho porcentaje en el 2° semestre de 1985, podía afectar el aumento salarial al 94,3% de los asalariados urbanos.



### 3.2. Evolución del Salario Nominal y Real

Si el empleo crece (aunque a un ritmo inferior al incremento de población económicamente activa) y la renta nacional disminuye, es natural que el salario promedio descienda. Este descenso podría estar afectado por cambios en la estructura ocupacional; pero, no nos parece que tal cambio incida muy significativamente sobre la masa de la remuneración como para invalidar la comparabilidad de los salarios medios de diferentes años.

De acuerdo con los datos estimados del Cuadro II-8, tanto el salario nominal como el real han experimentado deterioros durante los últimos años. Entre 1979 y 1984 el poder adquisitivo de la remuneración del trabajo ha experimentado un deterioro dramático descendiendo un Cuadro II-8

#### EVOLUCION DEL SALARIO NOMINAL Y REAL EN PROMEDIO Y EN PORCENTAJE: 1973-1984

Años	Salario Nominal Medio anual Bs.	Crecimiento interanual en %	Salario Real medio anual Bs.	Crecimiento interanual en %
1973	8.284	5.2	7.135	1.0
1974	10.124	22.2	8.055	12.9
1975	12.202	20.5	8.810	9.4
1976	13.709	12.4	9.194	4.4
1977	15.558	19.5	9.681	5.3
1978	17.602	13.1	10.222	5.6
1979	19.400	10.2	10.031	-1.9
1980	22.389	15.4	9.459	-5.7
1981	24.689	10.3	9.050	-4.3
1982	25.066	1.5	8.383	-7.4
1983	24.904	-1.0	7.817	-6.8
1984	24.833	-0.3	6.960	-11.0

Fuente: Cálculos propios en base a los datos del B.C.V. y de la OCEI.

31,9% (29), a pesar del incremento sustancial del salario nominal entre 1979 y 1981.

Es posible que las diferentes medidas tomadas en 1984 hayan elevado el nivel de salario medio nominal en 1985; pero, dada la ejecución deficiente de dichas medidas, y la persistencia de la inflación, el salario medio real ha debido bajar, quizás en un porcentaje menor que el del año anterior, que era de -11,0%. Este hecho ha llevado el consumo final real "per cápita" de la población al nivel de 1972 o 1973 (30).

---


$$(29) \frac{SR_{1978} - SR_{1984}}{SR_{1978}} \cdot K = -31,9\%$$

SR<sub>1978</sub>

(30) El consumo final real per cápita fue de Bs. 2.830 en 1984 contra Bs. 3.000 en 1975.

#### CAPITULO IV. ALGUNAS LECCIONES DE UN ANALISIS COMPARATIVO

Después de haber analizado panorámicamente la situación y la política de salarios y de empleos de los países de la Comunidad Económica Europea y de Venezuela durante los últimos años, creemos aprovechable establecer ciertas comparaciones con el fin de sacar algunas conclusiones que podrían servir de lecciones para la formulación de políticas de empleo y de salario. Somos conscientes de que la comparación de dos tipos de economías distintas corre siempre el peligro de parangonar lo no -estrictamente comparable; pero asumimos voluntariamente este riesgo.

En este sentido intentamos establecer las siguientes comparaciones:

- Tasa comparativa de desempleo
- Segmentación del mercado laboral
- Salario nominal, real y protección social
- Políticas de salario y empleo

##### 1. Tasa Comparativa de Desempleo

Para poder comparar las tasas de desempleo de los países europeos y de Venezuela hemos procedido a estimar la tasa real de desempleo en Venezuela considerando que ésta última excluye desempleados voluntarios (31). Esta metodología, aunque imperfecta y criticable, cumple con los fines del análisis comparativo.

---

(31) Chi-Yi Chen, Notas al Margen de la Lucha contra el Desempleo, Ed. I.I.E.S.-U.C.A.B., mayo, 1986 (mimeo) (Temas de Coyuntura N° 10).

Cuadro III-1

TASAS DE DESEMPLEO DE LOS NUEVE PAISES DE  
EUROPA Y DE VENEZUELA: 1978-1985

Años	Venezuela		Eur. 9 (a)
	Tasa Oficial	Tasa Real	
1978	4.6	0.1	5.4
1979	5.4	0.9	5.4
1980	5.9	1.4	6.0
1981	6.1	1.6	7.8
1982	7.1	2.6	9.4
1983	10.1	5.6	10.6
1984	12.9	8.4	11.2
1985	12.1	7.6	11.8

Fuente: Eurostat, 1985, p. 179.

-O.C.E.I., Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 1978-1985

(a) Europa 9 son: Alemania, Francia, Italia, Holanda, Bélgica, Reino Unido, Luxemburgo, Irlanda y Dinamarca.

Al observar el cuadro III-1 se verifica que la tasa de desempleo real de Venezuela es inferior a la del promedio de los nueve países de Europa, aunque la tasa oficial, por coincidencia, se encuentra al mismo nivel (32). Es bien sabido que el alza de los precios petroleros

(32) La tasa de desempleo registrado en algunos países europeos era muy baja durante el período de prosperidad económica. P.e. Alemania (1970) 0,6%; Francia (1970) 1,3%; Holanda (1970) 1,3%; Luxemburgo (1970) 0,0%, etc.

(entre otras causas) ocasionó una escalada de depresión económica y consecuentemente una elevación de la tasa de desempleo en estos países.

Sin embargo, la elevación de la tasa de desempleo no se debe exclusivamente a la depresión económica, sino más bien a la pérdida rápida de la competitibilidad de los productos europeos en el mercado mundial. El constante alza de los costos de producción de una parte, (mano de obra, energía y protección social) y la adopción acelerada de la teconología "burótica" y "robótica" por el Japón y los Estados Unidos de otra parte, obligan a estos países europeos a incrementar parentoriamente la productividad adoptando altas tecnologías so pena de ser desplazados en el mercado mundial. El desempleo de carácter coyuntural de estos paí-  
ses se transformó paulatinamente en desempleo de carácter técnico-estructural. Mientras la productividad crezca más rápidamente que el producto, la tasa de desempleo permanecerá alta.

En Venezuela, la tasa real de desempleo involuntario es relativa-  
mente baja durante los últimos siete años de profunda crisis económica. Por un lado, la tecnología nueva, especialmente la "burótica", está en su fase inicial de penetración, por lo tanto todavía no ha producido efectos significativos; por otro lado, la multiplicación de empleos auto-  
creados ha amortiguado las incidencias negativas de la disminución de las inversiones. La baja tasa de desempleo real tiene también otra explificación propia de una economía en vía de desarrollo. Mientras en los países europeos el porcentaje de los asalariados, beneficiarios de seguros de desempleo, es muy elevado (cercano a un 90%) (33), en Venezuela dicha

tasa alcanza en 1985 a un 66.6%. Al no existir el seguro de desempleo, los trabajadores urbanos por cuenta propia (independientes) se incrementan (20,3% en 1985) y los pequeños patronos se multiplican. Estas dos categorías de ocupación amortiguan el impacto de la crisis económica y consecuentemente de la crisis de empleo asalariado, reduciendo la magnitud de los desempleados. Si Venezuela tuviera en la actualidad un sistema total o parcial de seguro de desempleo, la tasa de desocupación se elevaría aceleradamente (34). Es, por lo tanto, el mecanismo de la "auto-creación" del empleo, aunque poco productivo, el que permite amortiguar la grave crisis del mercado laboral (35).

Nadie niega la magnitud del sub-empleo, medido por bajo ingreso u ocupación parcial; pero, mientras la economía no haya alcanzado cierto nivel de desarrollo y de organización, el sub-empleo es la tabla de salvación en el mercado laboral, especialmente en tiempo de crisis económica.

## 2. Segmentación del Mercado Laboral

Por el hecho de que la teoría de segmentación no encontró todavía criterios claros de cuantificación, hemos adoptado la edad y sexo como elementos únicos de segmentación del mercado laboral. Pero, aquí se trata de una segmentación objetiva, como resultado de una discriminación basada en hechos reales y no subjetivos.

---

(34) Este fenómeno hace dudar sobre la utilidad del concepto del mercado laboral "informal" y "formal".

(35) En actividades agrícolas, el 44,7% (1985) de los ocupados son a cuenta propia, por lo tanto su tasa oficial de desempleo es baja, o sea el 7.4% en 1985.

El cuadro III-2 demuestra que el desempleo afecta principalmente a los jóvenes de ambos sexos, tanto en los países europeos como en Venezuela, aunque el grado de afectación se diferencia. En varios países de Europa, el 40.5% de los desempleados son jóvenes menores de 25 años de edad. Las jóvenes del sexo femenino están especialmente afectadas por tener un porcentaje superior a los del sexo masculino. En Venezuela el desempleo juvenil es también elevado representando el 45.1% (1985) del total de los desempleados. Las jóvenes del sexo femenino presentan igualmente situación más crítica que los del sexo masculino.

Dos elementos objetivos sustentan esta discriminación contra los jóvenes, especialmente los del sexo femenino. En primer lugar, la experiencia actúa contra los jóvenes. Si la experiencia es un elemento importante de la productividad en las empresas, estas últimas prefieren los trabajadores más experimentados en caso de nuevas contrataciones y despiden los menos experimentados en caso de crisis de la producción.

En segundo lugar, el mecanismo de auto defensa de los que tienen un empleo, bien sea por actuaciones sindicales o por el mismo costo de despido, opera contra los nuevos que entran en el mercado laboral, o los que están trabajando desde hace poco tiempo.

La importancia del desempleo juvenil en Venezuela tiene una explicación adicional. En una sociedad, donde los jóvenes son más dependientes económicamente de la familia, probablemente existe un porcentaje más elevado de desempleados voluntarios por el hecho de que su búsqueda de una ocupación es bastante condicionada (36). Este hecho eleva la tasa de desempleo estadístico oficial de los jóvenes al 21.4% en 1985.

---

(36) Chi-Yi Chen, Op. cit., p. 14.

Cuadro III-2

IMPORTANCIA DE DESEMPLEADOS DE LOS JOVENES MENORES DE  
25 AÑOS DEL TOTAL DE LOS DESEMPLEADOS

Países	Varones	Hembras	Promedio
Venezuela (1985)	44.2	47.9	45.1
Alemania (1984)	24.3	30.5	27.2
Francia (1984)	40.1	50.2	44.6
Italia (1984)	46.2	53.1	49.6
Bélgica (1984)	34.1	39.4	37.0
Eur. 9 (1984)	36.1	46.3	40.5

Fuente: Eurostat, 1985.

O.C.E.I., Indicadores de la Fuerza de Trabajo, 1985.

### 3. Salario Nominal, Salario Real y Protección Social

La comparación en cuanto al salario nominal y real entre los países de la Comunidad Económica Europea y Venezuela provoca profundas reflexiones. Los países europeos han conservado el nivel de salario real, a pesar del relativo estancamiento económico, mientras en Venezuela el salario real experimentó un franco deterioro, alcanzando cerca del 30,6% entre 1980 y 1984. Esto no solamente se debe a la elevada tasa inflacionaria sino también el aumento ilusorio del salario nominal durante el mencionado período (Cuadro III-3). (37)

(37) La comparación es defectuosa, ya que el universo referido es diferente. Si se limita la comparación al sector industrial, la diferencia probablemente se reduce.



Cuadro III-3

INDICE DE SALARIO NOMINAL Y REAL DE ALGUNOS PAISES DE  
LA C.E.E. Y DE VENEZUELA (1980=100) (a)

Países	Período	Indice Salario Nominal	Indice Salario Real
Venezuela	1980 - 1984	128,0	69,4
Alemania	1980 - 1984	114,7	98,7
Dinamarca	1980 - 1984	132,6	96,3
Francia	1980 - 1983	141,0	106,7
Italia	1980 - 1983	158,6	108,6
Reino Unido	1980 - 1984	141,0	107,1
Bélgica	1980 - 1984	126,2	95,3
Japón	1980 - 1984	-	107,2

Fuente: - Eurostat, 1985  
- Cálculos propios

(a) El índice de Venezuelase refiere al salario de todos los sectores; el de los países europeos se refieren al salario de la industria.

En este sentido, mientras los asalarios europeos continúan disfrutando de un ligero mejoramiento del nivel de vida, los de Venezuela sufren de una disminución sensible del bienestar social. Sin embargo, Bélgica, Alemania y Dinamarca también experimentaron un leve deterioro. Al suspender el mecanismo de indexación, como hemos analizado anteriormente, es muy probable que los asalariados europeos sufrirán algún desmejoramiento, a pesar de una tasa bastante baja de inflación.

En cuanto al gasto de la protección social se observa que los países de Europa disponen de un 23 a 31% del Producto Interno Bruto (cuadro I-4) para enfrentar los desembolsos de este concepto. Estos gastos, aunque se han reducido en el ritmo de crecimiento, permanecen altos en comparación con los del Japón y los Estados Unidos, que se elevan respectivamente tan sólo al 10,9% y 12,7% en 1980. Las fuentes de financiamiento de éstos dependen de la filosofía de los gobernantes. Hay los que practican una política redistributiva elevando el aporte del subsidio estatal; otras prefieren una política de ingresos obligando a las empresas o a los trabajadores a contribuir a la mayor parte de estos desembolsos.

En Venezuela es difícil de estimar la importancia de los gastos de protección social. Los gastos de seguros sociales y de diferentes tipos de subsidios son solamente parte de los desembolsos de este concepto. Muchas empresas tienen su propio sistema de protección social habiendo establecido múltiples formas de prestaciones sociales a nivel de las empresas. El financiamiento del Seguro Social Obligatorio recae fundamentalmente sobre las empresas, cuya contribución se eleva aproximadamente a un 56% (o más) de los presupuestos de dicho sistema.

El sistema de la protección social se ha orientado por un camino errado. En lugar de proteger a los necesitados por vejez, el sistema está creando una doble remuneración jubilando personas con plena capacidad de trabajo. La jubilación no es una retribución a los méritos de trabajo sino una protección a la vejez. Si se continúa en la práctica de la jubilación después de 20 ó 25 años de trabajo, dentro de unos cuantos años, el 50% de la población "activa" recibirá una doble remuneración: el pago de la jubilación y el de un trabajo normal. Sin ninguna

duda, esta práctica no contribuirá en absoluto a solucionar la problemática de desempleo. (38)

#### 4. Política de Salarios y de Empleo

Establecer comparaciones de las políticas de salario y de empleo de los últimos años entre los países europeos y Venezuela requiere investigaciones de mayor profundidad. Este ensayo, por su carácter limitativo, puede solamente extenderse sobre algunos aspectos genéricos.

En general los países europeos, que sean liberales, social-demócratas o socialistas democráticos, no interfieren directamente en la creación de empleo o en el aumento salarial; prefieren implementar políticas indirectas de estímulo y de incitación (39). Además, el Estado en sus intervenciones siempre examina los efectos a largo plazo relacionados con el crecimiento económico y con la problemática de empleo. Es poco probable que las políticas establecidas estén reñidas con la lógica económica,

difícil el mercado laboral en cuanto al empleo y la suspensión de la indexación salarial es una intervención directa.

Esta filosofía adoptada por los países de la Comunidad Económica Europea está reflejada forzosamente en la forma de intervención del Estado. No parecen que hayan existido leyes o decretos para obligar a las empresas o a la administración pública misma a reducir o aumentar salario y/o empleo. Las leyes o decretos, que regulan el funcionamiento del mercado laboral o modifican las cargas y prestaciones sociales o moldean la contratación colectiva, sólo se limitan a establecer reglas de juego claramente definidas, cuyo cumplimiento se impulsa mediante estímulos y penalizaciones.

Estos marcos de referencia son explicables por dos realidades propias a los países de la Comunidad Económica Europea. En primer lugar, estos países son democracias maduras; por lo tanto, los políticos de turno no están muy acostumbrados a utilizar métodos demagógicos a seducir la opinión pública. Además, la oposición y la opinión pública misma delatan rápidamente la irracionalidad y el peligro de mediano y largo plazo de las políticas de empleo y salario, si estas últimas son reñidas con la lógica económica.

En segundo lugar, cualquier política de salario y empleo tiene implicaciones sobre el costo de producción y consecuentemente sobre la posición competitiva de los países involucrados. La economía de los países de la Comunidad es muy abierta. Cada país, no solamente debe competir con sus vecinos para vender sus productos, sino también con otros países poderosos, específicamente con los Estados Unidos de América y el Japón. Un aumento forzoso de salario no correspondiente al incremento de la productividad o un aumento artificial de empleo no correspondiente a los requerimientos reales de la producción, comprometen peligrosamente la posición competitiva en el mercado europeo y mundial.

En Venezuela se ha convertido en costumbre el que el Estado (legislativo o Ejecutivo) determine el nivel de salario y de empleo. Los sindicatos, conociendo la debilidad del paternalismo estatal, está reivindi

cando constantemente la modificación salarial y del empleo por esta vía de leyes o decretos. Así, observamos los múltiples decretos y leyes durante los últimos años para alterar tanto el nivel del salario como el de empleo (40).

Este comportamiento puede tener triples explicaciones. En primer lugar, existe una creencia axiomática entre los burócratas de que el sector privado (empresas o particulares) es ladrón, explotador e incompetente. Por lo tanto, el Estado debe intervenir directamente decretando o legislando la modificación del salario, o del empleo o de cualquier precio.

En segundo lugar, el carácter particular del sistema político y económico de Venezuela "obliga" a los políticos (en el poder o en la oposición) a razonar las políticas en términos de corto plazo bajo un denominador común: "complacencia al electorado". Es decir, el enfoque socio-político de las políticas de salario y empleo es predominante sin tomar mucho en cuenta, voluntaria o involuntariamente, sus implicaciones a mediano y largo plazo.

En tercer lugar, la economía venezolana no se ha preocupado jamás de su posición competitiva en el mercado mundial debido a su carácter petrolero. Los obstáculos para la importación y la exigua exportación de los productos agrícolas o industriales permiten a Venezuela tener una política de salario y empleo independiente y aislada del resto del mundo. En este caso, la lógica económica de las decisiones pierden algo de su importancia, y la lógica socio-política adquiere mayor peso.

---

(41) Véase Capítulo II, Sección 2 y 3.

Al señalar la diferencia en cuanto a la filosofía, que fundamenta las políticas de salarios y de empleo así como a los mecanismos de intervención no estamos emitiendo juicio de valor sobre la conveniencia de unas o inconveniencia de otras. Nuestro propósito consiste principalmente en señalar las diferencias y eventuales coincidencias y en su gerir al lector a sacar sus conclusiones propias.