

La Reforma Laboral en el Marco de la Flexibilización

Neiza Salazar Borrego

Profesora de LUZ. Investigadora del Centro de Estudios Laborales. E-mail: Giannei@cantv.net

Resumen

En América Latina se han gestado grandes reformas en materia laboral, acogiendo algunas de ellas la tendencia flexibilizadora del trabajo, en aras de lograr un reajuste de sus políticas económicas para su incorporación en el mercado global.

En contraposición a esta tesis, otros países de la región preservaron en sus reformas laborales el carácter protector y garante de beneficios al trabajador en materia de salario, contratos colectivos e individuales, siendo este último la tesis acogida por el legislador venezolano en la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo en 1990.

Sin embargo, los efectos económicos de los programas de gobierno, la elevada inflación, el desempleo y el crecimiento insostenible, sentaron las bases para el diálogo entre los diversos sectores representativos del país: CTV, FEDECAMARAS y GOBIERNO, para la reforma parcial de la ley laboral que entró en vigencia el 19-07-97.

La piedra angular de la reforma giró en torno a la eliminación del concepto de retroactividad en el cálculo de las prestaciones sociales y la restitución del poder adquisitivo del salario en términos jurídicos y económicos, considerando las tendencias y variaciones del mercado laboral, así como el establecimiento de un mecanismo de consulta y cooperación tripartita sobre asuntos de trabajo.

No obstante, con la política gubernamental del Presidente Chávez, vale la pena considerar los alcances de esta reforma, sobre todo ante los notables cambios introducidos en la esfera jurídica con la proyección del texto constitucional, que declara la garantía de un salario mínimo vital por parte del Estado, ajustado cada año tomando como una de las referencias el costo de la cesta básica, y la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo en el cual se consagra un nuevo régimen para el derecho a prestaciones sociales reconocido en el artículo 92 de esta carta magna.

En razón de ello, se pretende con este estudio hacer una breve reseña descriptiva y documental bajo los esquemas generales de la Flexibilización, acerca de las implicaciones que

sobre el mercado laboral ha tenido la reforma, y sus repercusiones en la determinación del salario mínimo, empleo e informalidad.

Palabras claves: Flexibilización, garantismo, salario, empleo e informalidad.

Labor Reform in the Flexibility Framework

Abstract

In Latin America great reforms in labor questions have been promoted, some of them responding to a work flexibility framework in the hope of achieving economic policies which facilitate incorporation in the global market. In contrast to this, other countries in this region preserve their protective labor reforms and guarantee worker benefits in areas such as salary, collective and individual contracts. This is the case of Venezuelan legislation in the reform of the Organic Labor Law of 1990.

However, the economic effects of governmental programs, high inflation, unemployment, and unsustainable growth created the need for dialogue between diverse representative sectors of the nation: CTV, Fedecamaras, and Government, for a partial reform of the Labor Law which took effect on July 19th, 1997.

The cornerstone of the reform was the elimination of the concept of retroactivity in the calculation of social benefits, and the restitution of the

purchasing power of salaries in judicial and economic terms, taking into consideration tendencies and variations in the labor market and providing for the establishment of a three-party consultative, cooperative mechanism in labor affairs.

However, within the governmental policy of President Chavez, the effect of these reforms should be considered, especially in the face of notable changes introduced in the judicial field within the context of the new Constitution that declares the guarantee of a minimum salary as vital for the state. This salary should be adjusted each year taking into consideration the cost of the basic diet, and the reform of the Organic Labor Law in which a new policy of social labor rights is recognized in article 92 of the Constitution.

For these reasons, we propose in this study a brief descriptive and documental review of the general scheme of labor flexibility in reference to the implications this reform has had

on the labor market and its repercussions in the determination of mini-

mum salary, employment and informality.

Key words: Flexibility, guarantees, salary, employment, informality.

1. Introducción

Las profundas transformaciones que ha experimentado en su entorno socio/político y económico, los países de América Latina han marcado notablemente la historia de las relaciones de trabajo desde los años sesenta y decenios posteriores.

Los cambios más drásticos y de mayor repercusión se evidenciaron con la crisis de los sistemas políticos de numerosos países a partir de 1963 por el golpe militar en Honduras, seguido de Bolivia y Brasil (1964), Argentina (1966), Perú y Panamá (1968), Ecuador (1972), Chile y Uruguay (1973) (Bronstein, 1995), que con el llamado efecto democratizador puso fin a las dictaduras militares, y con ello las limitaciones de las libertades públicas, el derecho a la sindicalización y relaciones colectivas de trabajo; que se encontraban suprimidas.

Sin embargo, la restauración democrática no alivió los graves problemas en la esfera económica. El modelo proteccionista e intervencionista del Estado que mostraba evidente signos de agotamiento ante el insostenible crecimiento económico, ineficientes políticas en materia de empleo y la elevada inflación, conllevó la introducción de una estrategia neoliberal a

través de los llamados programas de ajuste estructural.

A finales de los setenta, Chile fue uno de los primeros países en implementar programas de esta naturaleza, que incluyó medidas de privatización de empresas del Estado, supresión de subsidios al sector privado, disminución del gasto social y la apertura de sus mercados a la competencia internacional con la ayuda de un modelo privatizado de pensiones que se ensayaba por vez primera en América Latina.

Este éxito económico alcanzado por Chile, rápidamente guió la reforma de otros países de la región ante la necesidad de emprender cambios estructurales en sus economías. Bolivia, México y Costa Rica pusieron en ejecución durante el decenio de los '80, programas de ajuste estructural; en tanto otros, como Colombia, Perú y Venezuela lo formularon e implantaron a finales de décadas y comienzos de los noventa, con el fin de lograr el incremento de la productividad general de la economía, reasignando los recursos necesarios para su reactivación, disminuir el papel del estado y el recorte del gasto público; y aperturar la economía hacia mercados mas abiertos y menos protegido.

Aunque en la actualidad los neoliberales, siguen defendiendo los programas de esta naturaleza, bajo el argumento de que el exceso de demandas sociales sobrecargan el Estado, hay que reconocer igualmente las consecuencias notables que han tenido sobre la función reguladora del Estado en todos los mercados sobre todo el laboral, asumiéndose como afirma Bronstein (1995), con razón o sin ella, que la legislación laboral ha creado rigideces nocivas para la buena administración de la mano de obra que afecta el buen funcionamiento del mercado de trabajo, para lo cual era necesario gestar la llamada "flexibilidad del trabajo", que ha llevado a la revisión constitucional y a la reforma legislativa en materia laboral en muchos países.

En cuanto a las revisiones constitucionales iniciadas a partir de los años setenta, la mayoría de ellas se inclinaron a establecer garantías sociales, como el reconocimiento de los derechos sindicales, de negociación colectiva y de huelga, tal es el caso de Brasil, Colombia, El Salvador, Guatemala, Honduras, Paraguay y el Perú, lo que para Bronstein (1997) es el reflejo de la paradójica confrontación entre el garantismo y la flexibilidad.

Por su parte, a nivel de las regulaciones laborales, según un informe de la OIT (1994) reseñado por Márquez y Pages -Sierra (1997), los cambios puesto en práctica en América Latina han sido intensos. La mayoría procuran que las legislaciones de trabajo se flexibilicen, dejando a un lado el carácter tutelar sobre los trabajadores que sin duda han causado una encare-

cimiento de la mano de obra y disminución en los niveles de empleo, traducido en el incremento desmesurado del trabajo informal.

En algunos países que promulgaron nuevas reformas laborales como Argentina, Colombia, Chile, Panamá y Perú promulgaron instrumentos legales que tendían a "flexibilizar" el marco de regulaciones del contrato individual y de las relaciones colectivas de trabajo, con el propósito de abaratar los costos laborales y facilitar al empleador la gestión más económica de la mano de obra, ajustándose así a las cambiantes condiciones del mercado. Mientras que otras reformas laborales como en: Venezuela (1990), República Dominicana (1992), y Paraguay (1993), dejaron inalterable el espíritu protector del legislador, estableciendo mecanismos o procedimientos que controlan la acción negociadora de las relaciones de trabajo.

En tal sentido, Alexander Guerrero (1997), afirma que el concepto de Flexibilización laboral admite entonces posiciones antagónicas dentro de las reformas laborales, sobre todo por las repercusiones que acarrea entre otras, la regulación constitucional de derechos sociales, la modernización del mercado de trabajo y su regulación con el objetivo de proteger al trabajador y no al trabajo, sin que ello traiga como consecuencia distorsiones en los precios del factor trabajo frente al resto de los factores productivos.

En esencia, las ideas flexibilizadoras acogidas en las legislaciones latinoamericanas han tenido manifestaciones importantes pero no del todo

generalizadas, en cuanto a las prácticas laborales en materia de estabilidad en el empleo, duración de los contratos de trabajo, horarios o jornadas de trabajos, así como regímenes salariales, negociación colectiva o sindicales, ya que sus repercusiones en materia económica han sido consideradas abiertamente por los diferentes gobiernos de la región. De allí, la tendencia a considerar que su implantación debe formar parte de los programas económicos de ajuste (...) que se están ejecutando en acuerdo con los organismos financieros internacionales (Hernández, 1992).

2. La Ley Orgánica del Trabajo: Garantías o Flexibilidad?

Toda reforma laboral debe considerar la Flexibilización del mercado laboral, por cuanto ello determina el grado de protección de los trabajadores en el marco de una economía abierta y competitiva. Sin embargo, en Venezuela la tendencia hacia una Flexibilización Laboral fue debatida ampliamente con la reforma de la ley Orgánica del Trabajo (1990).

Para el especialista laboral Oscar Hernández, el legislador venezolano no ha seguido una línea clara en este sentido, al conservar en la mayoría de sus disposiciones el espíritu tutelar y garantista de la ley del '36, estableciendo un mínimo de protección al trabajador que no puede ser modificado por la autonomía de las partes.

En consecuencia, algunas disposiciones que mantienen ese garantismo, incluso de la legislación anterior, reposa sobre los principios generales de irrenunciabilidad (Art. 3), orden

público (Art.10) y el principio de la norma más favorable (Art. 59); aún cuando, el crecimiento de la economía informal y su consecuencia en la desregulación del trabajo ha permitido considerar ciertos elementos flexibilizadores tendientes a satisfacer exigencias económicas y tecnológicas de los empresarios y trabajadores, que hacen posible la modernización de la economía, al promover -a juicio de sus defensores- la competitividad, la productividad y la creación de empleos.

Entre las nuevas manifestaciones de flexibilidad, la reforma laboral Venezolana introduce entre otras, normas en materia de jornada de trabajo, como aquella que permite por acuerdo entre el empleador y los trabajadores modificar los límites de las jornadas de trabajo, siempre que el total de horas trabajadas no exceda de 44 horas por semana dentro de un período de 8 semanas.

Igualmente la Ley Orgánica del Trabajo, incorpora y regula la concesión de las vacaciones colectivas, incluso para trabajadores que no hayan cumplido el año de servicio. En materia de convención colectiva el carácter flexibilizador se evidencia en la norma que permite al patrono cuando circunstancias económicas pongan en peligro la actividad de la empresa proponer a los trabajadores aceptar determinadas modificaciones en las condiciones de trabajo (...) Art. 525, cumpliendo las formalidades allí previstas.

Otro aspecto con tal carácter, se refiere al caso de la remuneración, cuando introduce por primera vez el concepto de salario hora, previsto en

el Artículo 140 de la LOT considerado como uno de las figuras contractuales más caras de la Flexibilización.

No obstante, pese a tales esfuerzos, muchas de las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica del Trabajo pretende sistematizar y modificar las normas que en esencia evocan el carácter proteccionista del derecho del trabajo, lo cual invita a reflexionar acerca de los alcances de la Flexibilización en Venezuela en el marco de la reforma de 1997 y sus repercusiones en el ámbito de las relaciones de trabajo, conjugando los elementos salario, inflación y desempleo.

Es indudable, que uno de los resultados más perversos que acarrea la excesiva regulación y protección al trabajador, va dirigida para aquella población que no se encuentra protegida y que además conforman el sector informal de la economía, lo cual se aprecia como una experiencia internacional positiva en relación con la regulación laboral y sus consecuentes reformas.

Por ejemplo, un mercado laboral como el que existe en Venezuela, con una dinámica que refleja un incremento de la población económicamente activa (PEA) en 9.887.062 persona para 1998 y con un empleo informal cercano al 50% (León, 1998), ha sido el resultado de las rigideces presentes en la oferta de mano de obra donde las prestaciones sociales han jugado un papel distorsionados al incrementar los costos laborales no salariales. De allí que, al realizar un análisis económico de la Ley Orgánica del Trabajo, tomando en consideración las características del mercado laboral entra a

colación argumentos en favor y en contra de la reforma experimentada entonces.

De esta manera, dentro de la reforma laboral promulgada el 19 de Julio de 1997 y publicada Gaceta Oficial N° 5.152, uno de los aspectos más discutido por los empresarios venezolanos fue la necesidad de modificar el régimen de prestaciones sociales, argumentando las cargas indirectas que supone para la empresa, el recálculo de las prestaciones al finalizar la relación de trabajo tomando como base el salario normal devengado por el trabajador en el mes inmediatamente anterior, lo cual represa el crecimiento del salario y del empleo, aunado a factores de índole económico como era la tasa de inflación y la poca estabilidad del signo monetario.

Alguno de los aspectos considerados por los actores sociales: trabajadores, gobierno y empresarios (comisión tripartita) giraron en torno a la discusión de los efectos negativos del viejo régimen de prestaciones, sobre todo lo referido a la retroactividad de las prestaciones.

El carácter retroactivo de las prestaciones sociales para el cálculo de la indemnización por antigüedad se había convertido en Venezuela en una pesada carga para los patronos públicos y privados, ya que no solo obstaculizaba la creación de nuevos empleos sino que también le restaba competitividad a la economía venezolana. (El Nacional, Sábado 03.01.98, D-4)

Tomando en consideración todos estos aspectos, el objetivo de la reforma fue en esencia sustituir un régimen de prestaciones sociales de ca-

rácter retroactivo por otro mensual de carácter acumulativo y restituir el poder adquisitivo del salario real, menudado por los años de inflación.

Con esta reforma se logró la modificación de un total de 10 artículos 108,125,128,133,134,138,146,167,168 y 169, la derogación del artículo 665 y la incorporación de 11 nuevos bajo la condición de disposiciones transitorias.

Entre los cambios más significativos de la Ley Orgánica del Trabajo de 1990, se encuentra la reformulación del concepto de salario, la definición de un nuevo régimen para el cálculo de las prestaciones sociales y sus intereses, ahora llamada "Prestaciones de Antigüedad", la indemnización por despido injustificado, indemnización sustitutiva del preaviso y para los trabajadores, que pasan del régimen anterior al nuevo, la compensación adicional por transferencia, a la fecha de corte de cuenta en la forma prevista en el Art. 666 de la LOT.

En la definición de salario se eliminó el párrafo único del Artículo 133, que establecía una serie de beneficios o bonos que el patrono pagaba a los trabajadores con carácter no salarial a los efectos del cálculo de prestaciones, y que fueron incorporados por la nueva ley como parte del salario a partir del 19-07-97, entre ellos los bonos decretados por el Ejecutivo como: el bono subsidio (Decreto 617), Bono de alimentación y transporte (Decreto 1240), y el Bono Puente (Decreto 1824).

Para el caso de los empleados al servicio del Estado, se "salarizaron" las bonificaciones gubernamentales

hasta alcanzar el salario mínimo de 75.000 Bolívares mensuales.

La definición extensiva del salario normal se incorporó a la ley entendido como "... la remuneración devengada por el trabajador en forma regular y permanente durante la jornada ordinaria de trabajo, como retribución por la labor prestada", repercutió en el pago de ciertos beneficios como el pago de horas extras. (Brito, 1997), al ampliar notoriamente la base de cálculo para determinar el monto que corresponde al trabajador por la liquidación de su antigüedad, al tener que sumarse al salario nominal los recargos legales o convencionales pactados por trabajadores y patronos con carácter regular y permanente (Aguilar, 1997).

En este sentido, la reedificación del concepto de salario permite restituir el poder adquisitivo de sus empleados sin que estas compensaciones tengan el efecto pernicioso de la retroactividad. Es por ello, que empleadores, trabajadores y gobierno, convinieron en sentarse en la mesa de negociaciones una vez cada año, con el objetivo de hacer una revisión del salario mínimo que tenga en cuenta la variación de los precios de la canasta alimentaria.

La reactualización del salario, constituye la medida de cálculo de todos los beneficios e indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, para lo cual la Ley Orgánica del Trabajo establece los mecanismos para la obtención de un salario digno, que garantice el sustento del trabajador y su familia.

Sin embargo, los efectos de la variable microeconómicas de las leyes

de la oferta y la demanda, la inflación y la especulación han acarreado un desbalance entre el costo de la cesta alimentaria y el salario real que percibe el trabajador.

A juicio de Juan Carlos Larrañaga (1998), es fundamental flexibilizar la legislación salarial, sobre la base de salarios mínimos de digna subsistencia, pero que permita a los trabajadores participar en la productividad de la empresa y reactivar el aparato productivo, pues el trabajador el consumidor de mayor impacto en la economía.

Por ello una de las propuestas incluidas en la agenda y los acuerdos de la tripartita, consiste en establecer una política de salarios que asegure un ingreso mínimo, mejore la protección social y aumente el poder adquisitivo.

De modo que, la Ley Orgánica del Trabajo prevea los mecanismos para el reajuste del salario cuando por aumento desproporcionado del costo de la vida, el Ejecutivo, escuchando a la representación empresarial, laboral, y al BCV, puede decretar aumentos de salarios para restablecer el poder adquisitivo de los trabajadores y les permita una subsistencia digna y decorosa. Asumida esta reforma, la secuencia de los cambios en la esfera económica y social del país, apuntalan hacia una definición de salario que implicaba un crecimiento considerable del ingreso real.

Sin embargo, la caída del salario real en los últimos años, refleja que el poder de compra de los venezolanos ha mermado desde 1998 en un 37% aproximadamente, según fuentes del

centro de Análisis para Trabajadores (CENDA), a causa de la persistencia inflacionaria que ha destruido los ahorros e ingresos de la población, sin que los programas de ajuste implementados hasta ahora hayan podido controlarlo.

Paradójicamente, esta situación todavía persiste pese a que la revisión de la canasta alimenticia, es una de las variables a ser considerada para garantizar el salario mínimo vital dentro de la Constitución 1999, promulgada durante el gobierno del Presidente Chávez.

Actualmente, el salario mínimo urbano de 144.000,00 bolívares mensuales fijado por el ejecutivo el 3 de julio de 2000, continúa rezagado con respecto al poder adquisitivo, donde la mayoría de la población debe realizar esfuerzos para poder satisfacer sus necesidades básicas, sobre todo cuando 60% de la población económicamente activa tiene ingresos iguales o inferiores al salario mínimo, lo cual no alcanza a cubrir el costo de la canasta alimentaria, que se ubicó en 209.304 bolívares, sólo en el renglón de alimentos (Díaz, 2000).

De acuerdo con las cifras del CENDA, el monto comparado con el salario mínimo representa un déficit, que obliga a la reactivación económica, incluyendo estrategias de planificación y la instrumentación del diálogo social, que alertan sobre el protagonismo del Estado en la economía y en la creación de nuevos empleos, por cuanto la ruta de aumentar compulsivamente los salarios es contraproducente en el marco de un estancamiento económico, que impide potencializar

el mercado interno y establecer medidas no proteccionista.

3. Implicaciones de la Reforma de la LOT en el Mercado Laboral

En Venezuela, el proceso de reforma laboral y de seguridad social estableció el marco para la regulación de las relaciones laborales en el país. Los principales actores (Empresarios trabajadores y gobierno) presentaron la reforma como el resultado de una evaluación exhaustiva de las condiciones macro y microeconómico en materia de prestaciones y salarios.

Hacer un balance de las implicaciones de la ley orgánica sobre el mercado laboral resulta arduo y preocupante por las características que este mercado muestra en cuanto desempleo e informalidad.

Uno de los problemas más agudo que ha enfrentado la legislación laboral es la existencia de un mercado laboral dual (formal e informal), que afecta directamente el costo de las políticas sociales sobre todo en lo que respecta a la contribución y financiamiento de la seguridad social.

Para nadie es desconocido, que el colapso de las instituciones que conforman la precaria red de seguridad social se debe a la reducción paulatina del universo de contribuyente no incorporados al mercado laboral formal.

Actualmente en Venezuela existe un empleo informal cercano al 50% de la población laboral, como resultado del crecimiento de la población económicamente activa con dificultades para incorporarse al mercado de tra-

bajo a causa de una baja formación y capacitación y de las rigideces presente en la oferta laboral donde el viejo régimen de prestaciones coadyuvó notablemente.

El incremento de los costos laborales salariales y no salariales fue otro de los factores influyente en el crecimiento del mercado informal lo cual constituye una vía para abaratar costos de producción de bienes y servicios, por cuanto el precio de la fuerza de trabajo en el mercado informal es menor en relación con los costos laborales no salariales del mercado formal.

Desde esta perspectiva, la reforma de la ley y políticas laborales, deben dirigirse a formalizar el mercado de trabajo, lo cual se alcanza con la Flexibilización laboral, que no implica necesariamente un alza compulsiva del salario, sino garantizar una mejor distribución del ingreso entre capital y trabajo.

Sin embargo, a opinión de Alexander Guerrero (1997), la Tripartita soslayó el concepto integral de Flexibilización laboral, asumiendo un acuerdo dedicada al cálculo de prestaciones y la desbonificación del salario, sin atacar los aspectos estructurales que carecen los costos laborales salariales y no salariales.

Aún cuando la reforma pretende en esencia abaratar el costo del despido, no existe una real política de incentivos para la incorporación de mano de obra al mercado formal, tanto en materia de salarios acorde a los niveles de costo de vida, como la regulación de los contratos de trabajo lo cual contri-

buiría a reducir las tendencias a la segmentación.

4. Conclusión

En el marco de las reformas laborales suscitada en América Latina durante el último decenio, la tendencia apuntala a establecer un régimen más flexible que permita disminuir el desempleo, la informalidad del mercado laboral y motorizar la actividad económica que en líneas generales se ha visto amenazada por las rigideces regulatorias del Estado tutelar y protector.

Sin embargo, no todos los países han acogido una reforma flexibilizadora, sino que muchos, aún apuestan por una de carácter garantista como es el caso de Venezuela, en cuya reforma más reciente en 1997, introduce un colorario de mecanismo para la regulación de la jornada de trabajo, la protección al salario y al derecho irrenunciable de la antigüedad bajo un nuevo concepto que eliminó la figura del recálculo de las prestaciones sociales, hoy en día a la espera de una nueva discusión en el marco de la reforma prevista en las Disposiciones Transitorias de la Constitución de 1999.

Bibliografía

ARRIETA, José Ignacio. **"Trabajo y relaciones laborales en este final de siglo"**. En: Revista SIC. CENTRO GUMILLA. N° 600. Diciembre. 1997.

BETANCOURT, Keila., FREIJE, Samuel y MARQUEZ, Gustavo. **Mercado laboral: Instituciones y regulaciones**. Ediciones IESA: Caracas, 1995.

BRITO, José Ignacio. **Nuevo régimen de Prestaciones Sociales**. Valencia, 1997.

BRONSTEIN, Arturo. **"Cambio Social y relaciones de trabajo en América Latina: Balance y Perspectivas"**. En: Revista Internacional del Trabajo. Volumen 114. N° 2-2/1995.

BRONSTEIN, Arturo. **"Reforma Laboral en América Latina: Entre garantismo y flexibilidad"**. En: Revista Internacional del Trabajo. Volumen 116. N° 1/1997.

GARAY, Juan. **Legislación Laboral Práctica. LEY ORGANICA DEL TRABAJO**. Librería CIAFRE: Caracas, 1997.

GARCÍA, Gustavo y MARCANO, Luis. **"La reforma de la Ley Orgánica del Trabajo ¿Demasiado buena para ser cierta?"**. En: Revista Debates IESA. Volumen 3 N° 1/Jul-Sep. 1997.

HERNÁNDEZ ÁLVAREZ, Oscar. **Flexibilización y Rigidez en la Ley Orgánica del Trabajo**. XVII Jornadas "J. M Domínguez Escovar". Derecho del Trabajo. Barquisimeto, 1992.

MANTERO DE SAN VICENTE, Osvaldo. **Flexibilidad del Trabajo y derecho del trabajo**. En: La Flexibilidad laboral en Venezuela ¿Nuevo nombre o nueva realidad? Editorial Nueva Sociedad. ILDIS, Caracas, 1991.

MÁRQUEZ, Gustavo y PAGES-SERRA, Carmen **¿Apocalipsis ya? Reforma Estructural y Mercado Laboral en América Latina**. En: Revista Debates IESA. Volumen 3 N° 1/Jul-Sep. 1997

PRENSA

AGUILAR, Alicia. **Compensación por transferencia incluirá horas extras, utilidades y viáticos**. Diario El Nacional, 24.06.97. Pág. E/1.

ALLHEIMER, Harald. **¿Expresa la reforma laboral el espíritu de los acuerdos?** Diario Economía Hoy, Martes 27.05.97. Pág. 14.

DÍAZ, Ana. **Venezolanos enfrentan caída de \$140 mensuales en el salario mínimo**. Diario El Nacional, Lunes 06.11.2000. Pág. E/2.

GUERRERO, Alexander. **Lo que la reforma laboral olvidó** Diario Economía Hoy, Jueves 10.07.97. Pág. 14.

GUERRERO, Alexander. **La reforma de la LOT: un récipe para expandir la economía informal** Diario Economía Hoy, Miércoles 20.08.97. Pág. 16.

LEMOINE, Enriqueta. **Venezuela reformó su legislación laboral para insertarse mejor en el mercado global** Diario El Nacional, Sábado 03.01.98. Pág.D/8.

LARRAÑAGA, Juan Carlos. **Del salario político a la política de salarios** Diario El Nacional, Domingo 11.01.98. Pág. A/4.

MARTÍNEZ, Francisco. **El desempleo para el año 1998, presentará un ligero descenso** Diario Economía Hoy, Martes 06.01.98. Pág. 16.