

MODELO CUANTITATIVO DE COSTOS DEL CONTRATO COLECTIVO A NIVEL DE EMPRESA

JOSÉ RAFAEL TINOCO-SMITH A.

- A. LA FORMULA GENERAL DE COSTOS.
- B. LA CLASIFICACION DE LOS COSTOS.
- C. CLASIFICACION DE LOS COSTOS EN FUNCION DEL TERMINO DE SU DURACION.
- D. CLASIFICACION DE LOS COSTOS SEGUN SU VARIABILIDAD EN FUNCION DEL SALARIO.
- E. PROBLEMAS DE ORDEN METODOLOGICO EN LA CLASIFICACION DE LAS CLAUSULAS.
- F. LA FORMULA GENERAL O MODELO DE COSTOS PARA UNA CLAUSULA O RELACION DEL CONTRATO COLECTIVO
- G. LA VINCULACION DE LAS FRECUENCIAS DE UNA CLAUSULA A OTRAS DE CLAUSULAS DISTINTAS. EL CUADRO GENERAL DE FRECUENCIAS
- H. VENTAJAS METODOLOGICAS DEL MODELO PROPUESTO

A. LA FORMULA GENERAL DE COSTOS

La empresa como punto de conexión "A", en el subsistema de negociación colectiva de un sistema de relaciones industriales determinado espacial y temporalmente puede definirse cuantitativamente en nuestro modelo, mediante la fórmula siguiente:

$$\text{EMPRESA O PUNTO DE CONEXION "A"} = \Sigma \text{SB}^e + \Sigma \text{CLA}(f)\text{SB} + \Sigma \text{CLA}(f)\text{SB} + \Sigma \text{CL}(f)\text{CF}.$$

^e Donde;

ΣSB = sumatoria de salarios básicos efectiva y realmente pagados como tales en el punto de conexión "A" (estructura de negociación) y en el período de tiempo "t".

$\Sigma \text{CL}^{\Delta}(f)\text{SB}$ = sumatoria de términos o cláusulas variables o significativas en función del salario básico realmente pagado como tal en el punto de conexión "A" (estructura de negociación) y en el período de tiempo "t".

- $\Sigma CL^{\Delta}(f)SB$ = sumatoria de términos variables o cláusulas de costo variable significativo en función de factores distintos al salario básico.
- $\Sigma CL(f)CF.$ = sumatoria de términos fijos o cláusulas de costo fijo, no variable.
- t = período de tiempo considerado.
- e = espacio significativo o punto de conexión.

El modelo se concibe como una unidad, susceptible de ser ampliado o dividido en partes, según la estructura de negociación. Por otra parte, al funcionar sobre salario básico pagado, las proyecciones deberán realizarse ajustándolas a días efectivos prestados de servicio, salvo que se trabaje, *ceteris paribus*, en el cálculo de una petición, como sería el caso del índice de corrección.

La fórmula que antecede gira alrededor de dos conceptos básicos, el salario básico y la clasificación de los costos, en términos de variabilidad en función del salario básico. El uso de ambos conceptos limita la utilidad del modelo al análisis de los productos económicos de la negociación, limitación ésta abundantemente señalada por la doctrina norteamericana, y cuyos intentos de superación encuentran graves dificultades, en atención a los problemas de medición que presentan los productos no económicos de la negociación. Kochan (1980)¹ ha señalado la limitación que encuentran los modelos econométricos al descansar exclusivamente en el salario, como variable de medición y predicción, dejando fuera otros aspectos del producto final de la negociación².

Por ahora, en función del modelo que utilizamos, simplificaremos el nivel de las relaciones significativas incluidas en las características de la formulación del modelo y llamaremos primarias o finales a los productos susceptibles de medición cuantitativa monetaria inmediata y directa, secundarios a los términos de la relación intraempresa que se caracterizan por no tener un valor formal monetario directo e inmediato (intraempresa) y terciarios, a estos últimos cuando tengan vinculación fuera de la empresa (extraempresa) y sobre los cuales trataremos posteriormente³.

La utilización de un modelo, constituye una simplificación de la realidad, pero además es un instrumento para entenderla, y dominarla. Ello

1. Kochan, Thomas. *Collective Bargaining and Industrial Relations*, III, 1980.
2. *Vid.* sobre los modelos econométricos. López Casuso, Rafael. *Modelos Econométricos. Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales*. UCAB. Caracas Venezuela. Números 12-13. 1983, p. 49.
3. Lawler, Edward E., III, *Pay and Organizational Effectiveness: A Psychological view*. Macgraw-Hill, 1971.

supone como nos indica Marzal (1983) que todo esfuerzo de modelización de la realidad, presupone implícitamente que la realidad es racional, que está penetrada toda ella de la razón, y dominada por ella. Conforme a ello, los términos de la relación que comprenden el producto de la negociación responden a unas variables (variables intervinientes) que en su conjunto responden a principios de racionalidad, a su vez, influida por una racionalidad externa al sistema interior de la empresa (variables independientes), y no es por azar, que en determinados contratos colectivos dentro de un mismo sector de actividad, los valores del beneficio reflejados en específicos términos de relación adopten valores similares o eventualmente diferentes. Tratar de explicar estas similitudes o diferencias en empresas dentro de un mismo sector de actividad económica o pertenecientes a sectores diferentes constituye una de las razones fundamentales del modelo expuesto⁴.

B. LA CLASIFICACION DE LOS COSTOS

Las clasificaciones de los términos del producto final de la negociación entendido como el valor económico o de sacrificio en una interacción, se cumpla o no (Vid Parsons) utilizadas por la doctrina son variadas. Responden en general a finalidades específicas de cada autor⁵, atendiendo a criterios y perspectivas diferentes, jurídicos, económicos, sociológicos. Sin tomar partida por las clasificaciones utilizadas tradicionalmente por los autores, consideramos que la clasificación de las cláusulas debe ajustarse a la finalidad perseguida en el modelo, que permita a su vez, construir otras con un significado cuantitativo⁶. En la aplicación de nuestro modelo a niveles más avanzados de análisis insistiremos en el problema de las clasificaciones de las cláusulas, especialmente en relación a la clasificación propuesta para el nivel señalado de efectos primarios sobre los objetivos del sindicato (salario, beneficios salariales, seguridad en el empleo); efectos primarios sobre los objetivos de la gerencia (cambios tecnológicos, relaciones institucionales, ajustes gerenciales) y efectos primarios en los objetivos seguidos por las partes (rotación, pro-

4. Marzal, Antonio. *Análisis Político de la Empresa*. Ariel. Barcelona 1983, p. 9.
5. Caldera, Mireya. *Estudios de Sociología del Trabajo. La Contratación Colectiva: Una forma de interacción en el sistema de relaciones industriales (caso de aproximación: La Banca Hipotecaria Venezolana)*. Táchira: Universidad Católica del Táchira, 1983.
6. Parra Aranguren, Fernando. *Notas de Clase sobre Contratación Colectiva 1984-85*, citado por Díaz Gómez, María Isabel y Hernández García, Tibisay, en memoria de grado. *Elaboración de un modelo para el cálculo de costos con base en el contrato colectivo 1980-1983 de la Industria Textil*. Caracas. Universidad Católica Andrés Bello.

ductividad, motivación, cualidades del perfil laboral, actitudes, seguridad en el empleo, seguridad e higiene industrial, niveles de precios, niveles de empleo, ganancias, y prerrogativas gerenciales)⁷. Clasificaciones que giran sobre las funciones de la estructura jerárquica (prerrogativas gerenciales, participación) y, otras en atención al supuesto causal del beneficio.

No comprendemos en esta clasificación el cambio de términos, la eliminación de términos, o la disminución de términos. En el primer caso, al cambio de términos porque se produce una sustitución novativa cuantitativa que no amerita una clasificación significativa. La eliminación de términos y la disminución de términos sí amerita una consideración especial, la cual será objeto de estudio más adelante, pero no afecta el fondo de la clasificación utilizada. Sobre este particular es de observar que no obstante la afirmada creencia de que los beneficios del contrato colectivo no pueden ser desmejorados, tanto la realidad económica como el análisis de los contratos colectivos muestran una situación diferente⁸.

A nuestro juicio, la clasificación primaria y fundamental para el estudio de los costos, que constituya a su vez base para el estudio del producto de la negociación como variable dependiente, la constituye la clasificación de los costos en dos tipos, según su término y según su variabilidad vinculada al salario⁹.

C. CLASIFICACION DE LOS COSTOS EN FUNCION DEL TIEMPO DE SU DURACION

En principio, comprenden dos tipos: 1) aquellas cláusulas cuya vigencia se extiende por un lapso de duración prefijado, determinable o determinado dependiente de la voluntad de las partes o de la llamada a cumplir su pago y, 2) las cláusulas de duración indefinida.

1. *Los costos cuya vigencia se extiende por un lapso de duración dependiente de la voluntad de las partes*

Se comprenden en este grupo 1) los términos vinculados a las llamadas cláusulas de relación u obligaciones, 2) a las cláusulas, en las cuales

7. Kochan, Thomas. *Collective Bargaining and Industrial Relations: From Theory to Policy and Practice*. Irwin, Inc. Homewood, Illinois 1980, p. 331.
8. Henle, Peter. *Reverse Collective Bargaining? A Look at Some Union Concession Situations*. *Industrial and Labor Relations Review*. Vol 26. Nº 3. Abril 1963.
9. *Vid.* sobre otras metodologías. David, Lily Mary y Shiefer, Victor J. *Estimating the Cost of Collective Bargaining Settlements*. *Monthly Labor Review*. Vol. 92. Mayo 1969, pp. 16-26.

expresamente se ha establecido su duración vinculada a la duración del contrato colectivo, v.g. aquellas que expresan que el beneficio acordado se pagará durante la vigencia del contrato colectivo, y por último, c) aquellos otros términos de cumplimiento no forzoso por una de las unidades sociales obligada a su pago.

a—*Las cláusulas de relación u obligacionales*

Se comprenden en éste, el grupo de cláusulas llamadas de relación u obligacionales que contienen “beneficios que recibe el sindicato del patrono y que se incorporan a la contratación colectiva, no habiendo contraprestación del sindicato para el patrono, de manera que constituyen obligaciones unipersonales de éste”. La importancia de este grupo de cláusulas a nuestros fines radica en la circunstancia de que no forman parte de los contratos individuales de los trabajadores cubiertos por la parte normativa, sino que se limita exclusivamente a las partes que lo han estipulado, y por otra parte, pierden su vigencia al término de la duración del contrato colectivo. De allí que su costo se limite a la duración del término de vigencia del contrato colectivo suscrito¹⁰, v.g. contribución al sindicato para la celebración del primero de mayo. En relación a estas cláusulas es de señalar que aun cuando usualmente, vencido el contrato colectivo, vuelven a repetirse en los futuros convenios, es lo cierto que el patrono se abstiene de pagarlas durante el curso de las negociaciones y utiliza el hecho de su vencimiento como una forma de influir el curso de la negociación, de allí que aun cuando tengan el carácter de producto de la negociación, en la metodología tradicional de cálculo del costo del contrato, resulta evidente su carácter de variable interviniente en dicho producto, en especial cuando se equipara a la aquiescencia del sindicato para la celebración del contrato colectivo, circunstancia ésta calificada por Arias Salas como “finalidad espúrea, puesto que se haría depender el destino del contrato colectivo de la consecución de objetivos extraños a la alta finalidad que él tiene de protección de los trabajadores”¹¹.

A título de ejemplo de este tipo de cláusulas, encontramos en el Contrato Colectivo de la Siderúrgica del Orinoco para el período 1974-77, la cláusula 77, denominada “Contribución para trabajadores” la cual establece que:

“Durante la vigencia del presente contrato, la empresa colaborará con el sindicato hasta por la cantidad de ciento cincuenta mil bolívares (Bs. 150.000,00)

10. Arias Salas. *Contratación Colectiva*. Vol. I. Caracas 1987, p. 83.

11. Arias Salas, *op. cit.*, p. 83.

para la realización de mejoras en el local sindical de las Manos, destinadas al fomento de actividades culturales, sociales, deportivas y recreacionales de los trabajadores. A tal efecto el sindicato, por intermedio de la comisión prevista en la cláusula 79, actividades culturales y deportivas, someterá a consideración de la empresa sus proyectos sobre el particular, con los correspondientes presupuestos para la consideración y aprobación de ésta”.

También, en ese mismo contrato, encontramos como ejemplo de las llamadas cláusulas de relación, la llamada contribución para el primero de mayo, en la cual se establece:

“CLAUSULA 78. — CONTRIBUCION PARA EL PRIMERO DE MAYO.

La empresa entregará al Sindicato la cantidad de diez mil bolívars (Bs. 10.000,00) anuales, en la forma como tradicionalmente lo ha venido haciendo, para los actos de celebración del Primero de Mayo de cada uno”.

En este grupo se incluyen la mayoría de las llamadas cláusulas sindicales, (taller abierto, exclusividad, cuotas sindicales, taller sindicalizado simple, mantenimiento de afiliación, taller sindicalizado exclusivo, inamovibilidades especiales de dirigentes sindicales, etc.).

b. — *Las cláusulas en las cuales expresamente se ha establecido su duración vinculada a la duración del contrato colectivo o a un plazo prefijado diferente.*

En algunos contratos encontramos cláusulas en las cuales las partes han acordado que el beneficio contenido en la misma será otorgado solamente durante la vigencia del contrato colectivo específico. No es usual en épocas de normalidad la existencia de tal tipo de cláusulas, pero en tiempos de incertidumbre económica, o por circunstancias especiales, tales beneficios se acuerdan sobre la base de una duración limitada. Se incluiría en este grupo a las cláusulas normativas y a las obligacionales o de relación cuando hayan sido concebidas condicionalmente, de forma tal que desaparecida la condición y realizada ésta, desaparecen del contenido individual del contrato de trabajo o del acuerdo suscrito entre las partes —sindicato y patrono.

c. — *Los términos de la relación de cumplimiento no forzoso por parte del Patrono*

Como hemos señalado *ut supra*, la expresión cláusula la utilizamos en el sentido de relación entre las partes de contenido significativo en el sistema de negociación colectiva. El concepto es más amplio que el uso conocido para las partes en el contrato. Revela una conducta del patrono

no exigible coactivamente, en términos jurídicos, pero que es cumplida al ser percibida como norma social, por éste, en virtud de su significancia en la relación, v.g. flores y medio día de descanso en el día de las secretarías. Usualmente constituyen la antesala de las cláusulas en sentido jurídico estricto.

2. *Los términos vinculados a las llamadas cláusulas normativas*

Las cláusulas normativas se integran a los contratos individuales de los trabajadores a quienes se les aplica, como consecuencia de los efectos automático y de extensión del contrato colectivo en la medida que ella sea más favorable que la cláusula del contrato individual de trabajo que regula materia semejante, y aun cuando termine el contrato colectivo, el contenido normativo subsiste y se aplica a todos los trabajadores, inclusive a aquellos que se incorporaran al ámbito normativo del contrato, después de vencido éste.

Así, el artículo 49 de la Ley del Trabajo, expresa:

"ARTICULO 49. — Las estipulaciones del contrato colectivo se convierten en cláusulas obligatorias o en parte integrante de los contratos individuales de trabajo que se celebren durante su vigencia; en el concepto de que el contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos en vigor dentro de la propia empresa. Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección en las labores, así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrono, dentro de la empresa".

Como ejemplo de una cláusula normativa, encontramos la siguiente:

"CLAUSULA Nº 6. HORAS EXTRAORDINARIAS

La empresa conviene en que las horas extraordinarias serán pagadas con un sesenta y dos y medio por ciento (62,5%) sobre el salario convenido para la jornada diurna ordinaria, tanto en los días hábiles como en los días feriados". Contrato Colectivo CVG, Siderúrgica del Orinoco CA y el Sindicato Unico de Trabajadores de la Industria Siderúrgica y sus Similares del Estado Bolívar "SUTISS". 1985-1988.

Por efecto del transcrito artículo 49, *ejusdem*, una vez terminado el contrato colectivo, la cláusula en referencia seguirá rigiendo los contratos individuales de los trabajadores actuales y futuros.

D. CLASIFICACION DE LOS COSTOS SEGUN SU VARIABILIDAD EN FUNCION DEL SALARIO

Para nuestro modelo, es vital la clasificación de los términos según su variabilidad. Es decir, su adaptación en las tensiones del sistema, ya se trate de tensiones intermedias o tensiones finales.

Como veremos más adelante, los términos de la relación en un punto de conexión determinado pueden clasificarse en relación a su significancia con una idea básica cuantitativamente comprobable y eje central del modelo: ¡el salario!

Los términos en función de su variabilidad con respecto al salario, los clasificamos en cuatro clases: 1) de variabilidad significativa en función del salario básico; 2) de variabilidad significativa en función de factores distintos al salario básico; 3) sin variabilidad significativa o costo constante o fijo; 4) sin variabilidad conocida.

1. *Términos de variabilidad significativa en función del salario básico.*

Existen términos en la relación que presentan la característica de ser modificables, variables como consecuencia de una modificación en el salario básico. Trátese de un movimiento ascendente o descendente. La relación significativa puede ser alta o baja. Su incidencia puede ser simple o compleja. Ello no importa por los momentos. Baste considerar al término dentro de este grupo a los fines del modelo.

Se incluyen en este grupo, las horas extras, tiempo nocturno, días de descanso trabajado, bono vacacional, participación en las utilidades, contribución al ahorro, pago del Seguro Social, Ince, prestaciones sociales, intereses sobre prestaciones sociales, etc.

Un aumento o disminución en el salario básico significa un movimiento en los costos de la cláusula y en su conjunto, el grupo representa el aspecto económico más importante del contrato colectivo, tanto cuantitativamente como cualitativamente, y el centro de las discrepancias básicas de las unidades sociales en tensión¹².

En el contrato colectivo de la Empresa Centro Simón Bolívar CA, para el período 1983-86 encontramos como ejemplo de este tipo de cláusulas, la llamada contribución al ahorro, y el pago de las horas extras, en la forma siguiente:

12. Mabry, Bevars. The Economics of Fringe Benefits. Industrial Relations. Vol. 12 Nº 1, febrero 1973.

"CLAUSULA Nº 22. CONTRIBUCION AL AHORRO

LA COMPAÑIA conviene en aportar al Plan de Ahorros una cantidad igual a la que depositen los trabajadores, no excediendo en ningún caso del diez por ciento (10%) del salario básico devengado por cada miembro. De los miembros de la Junta Directiva del Plan de Ahorros tres (3) de ellos tendrán firma principal por ante la Entidad de Ahorro o Bancaria en la cual estén depositados los haberes de los miembros, a los fines de la movilización de los mismos, la cual en todo caso requerirá además del consentimiento personal del afiliado afectado, la firma de dos (2) cualesquiera de los titulares de dicha firma. El sindicato designará un representante en la Junta Directiva del Plan de Ahorros, al cual corresponderá una de las tres firmas a que se refiere el párrafo anterior".

Como podrá observarse de la lectura de esta cláusula, cada vez que la empresa aumente individual o globalmente el salario básico de los trabajadores, por ser ésta la base sobre la cual se determina el monto total del costo de la misma, éste resultará necesariamente afectado. Es de señalar, que existen otros factores que influyen sobre el monto total del costo de la misma, como podrían ser un aumento en el número total de trabajadores, o un aumento en el valor del beneficio otorgado, o un aumento en la pensión al ahorro, entre otros, pero en tal caso, al haber señalado que la inclusión en este grupo de cláusulas viene derivado de su variabilidad con relación al salario básico, procede su incorporación al grupo de cláusulas denominadas de variabilidad significativa en función del salario básico¹³.

Como ejemplo de este grupo encontramos la siguiente cláusula:

"CLAUSULA Nº 8. PRIMA POR TRABAJO EXTRAORDINARIO Y HORAS EXTRAS.

LA COMPAÑIA conviene en pagar a sus trabajadores las horas extraordinarias trabajadas en exceso de la jornada legal diurna de ocho horas con un cuarenta y cinco por ciento (45%) del recargo sobre el salario básico por hora convenido para tal jornada, si el trabajo extraordinario se realizare en las horas diurnas; y en un sesenta y cinco por ciento (65%) de recargo sobre dicho salario básico por hora, cuando el mismo se realice en las horas nocturnas.

En los porcentajes mencionados quedan incluidos los legales correspondientes. — (Contrato Colectivo Centro Simón Bolívar C.A. y Sindicato de Empleados y Obreros del Centro Simón Bolívar del Distrito Federal).

13. Allen, Donna. Fringe Benefits: Wage of Social Obligation, an Analysis with Historical perspective from paid vacations. Cornell University. Ithaca, New York. 1964.

2. *Términos de variabilidad no significativa con el salario básico pero de variabilidad significativa con factores distintos al salario básico.*

Se trata de aquellos términos en la relación no modificables como consecuencia de una modificación del salario básico, pero sí modificables en función de alteraciones en factores distintos a éste.

Es decir, una modificación en el salario básico no produce cambios en el costo de la cláusula, pero una modificación en otros factores, tales como número de trabajadores, número de nacimientos, etc., significa una modificación en el costo de la misma. Incluimos en ese grupo a la cláusula de los juguetes, útiles escolares, uniformes, etc.

Es de observar que la inclusión de una cláusula en un grupo u otro, dependerá de que cumpla la definición del grupo en el cual pretende incluirse, de modo tal que en algunos contratos una cláusula que pertenece al grupo de variabilidad significativa en función de factores distintos al salario básico como es usualmente la cláusula de juguetes, pudiera estar en otros contratos en los que están afectadas por el salario básico, dependiendo todo ello del contenido de la definición de los términos de la relación, en cada caso.

En este grupo podemos señalar a título de ejemplo, el aporte por nacimiento de un hijo en el Contrato Colectivo del periódico "El Mundo C.A.", el cual establece:

"CLAUSULA VIGESIMOSEPTIMA. APORTE POR NACIMIENTO DE UN HIJO.

La empresa conviene en aportar por cada hijo que le nazca a un trabajador la suma de seiscientos bolívares (Bs. 600,00)."

La cláusula transcrita indica que el costo total de la misma en forma global para la empresa no es afectado por cambio en los salarios básicos. El costo total permanece inmutable aun cuando los salarios son modificados. En cambio, el costo total sí es modificable por razón del número de trabajadores, número de trabajadores casados, solteros, edad de las esposas o concubinas de los mismos, etc.

3. *Términos sin variabilidad significativa conocida o términos de significación fija o constante*

Se trata de aquellos términos en la relación sin variabilidad conocida alguna. Poseyendo significancia pero siendo esa fija o constante.

Incluimos en ese grupo, a la contribución al primero de mayo, contribuciones sindicales, etc. El costo de la cláusula no está afectado por la variación del salario básico o de otros factores. Son invariables durante la vigencia del contrato colectivo, aunque ello no significa que en el próximo contrato no sufran alteración.

En este grupo encontramos la cláusula de contribución al ahorro, del Contrato Colectivo de Sidor, transcrita *ut supra*, así como la cláusula de premios anuales del contrato colectivo de la Empresa "Últimas Noticias", el cual establece:

"CLAUSULA SEXAGESIMA. PREMIOS ANUALES.

La empresa conviene en otorgar dos premios anuales a los trabajadores amparados en este contrato por la cantidad de UN MIL QUINIENTOS BOLIVARES (Bs. 1.500,00). Los trabajadores acreedores a dichos premios serán elegidos por la empresa a través de sus jefes de producción. Los premios serán adjudicados el día 24 de octubre de cada año."

Como podrá observarse de la lectura de dicha cláusula, el costo total de la misma no es afectado por cambios en el salario básico, así como tampoco es afectado por cambios en factores distintos a éste, cualesquiera que ellos sean. Su costo permanece inmutable, inmodificable cualquiera que sean los cambios producidos en el entorno.

E. PROBLEMAS DE ORDEN METODOLOGICO EN LA CLASIFICACION DE LAS CLAUSULAS. LAS CLAUSULAS EN LOS CONTRATOS EN FORMA MIXTA.

La clasificación de las cláusulas de un contrato colectivo, y en sentido de nuestro modelo, la clasificación de los términos de la relación según su variabilidad gira como hemos señalado en función de la variabilidad del costo en función del salario básico, por una parte, y por la otra, en función de su variabilidad general o de su carácter inmutable.

No obstante la identificación de tal criterio podría presentar problema al intérprete cuando en el análisis de un contrato colectivo específico se encuentra con cláusulas del mismo que parecieran presentar una cláusula como sometida simultáneamente a clasificaciones contradictorias. Al respecto, es necesario señalar que las cláusulas deben clasificarse por el beneficio otorgado, cualquiera que sea la denominación que se utilice en dichos contratos para identificarlas. De ello se desprende que en el texto de una cláusula que posee un determinado título, encontramos diversos

beneficios, pudiendo corresponder cada uno de esos beneficios a clasificaciones diferentes.

Lo expuesto ocurre usualmente con las cláusulas de permisos y bonificaciones por muerte de familiares, nacimiento de hijos o celebración de matrimonios de los trabajadores. Un ejemplo de ello lo encontramos en la cláusula denominada. "Aporte por fallecimiento" del contrato colectivo de la empresa periodística "Últimas Noticias", en la cual se expresa:

"CLAUSULA VIGESIMA NOVENA. APORTE POR FALLECIMIENTO.

La empresa conviene que en caso de fallecimiento del trabajador aportará la suma de CINCO MIL BOLIVARES (Bs. 5.000,00) para gastos mortuorios; y en caso de muerte de los padres, esposa, concubina e hijos del trabajador, la suma de DOS MIL BOLIVARES (Bs. 2.000,00). Igualmente concederá permisos remunerados por tres días, cuando el deceso ocurra en Caracas; y cinco días, cuando ocurra en el interior; y convencionalmente cuando ocurra en el exterior. (Cuando el fallecimiento del trabajador sea por accidente de trabajo, la empresa aportará la suma de CINCO MIL BOLIVARES (Bs. 5.000,00), para gastos mortuorios)."

Se observa en dicha cláusula, que bajo el título de la misma "Aporte por fallecimiento" se encuentran los siguientes beneficios identificables por supuestos diferentes, así: muerte del trabajador, muerte de padres, esposa, concubina, e hijos, todos ellos correspondientes a la clasificación de cláusulas o términos de variabilidad significativa en función de factores distintos al salario básico. Por otra parte, encontramos beneficios identificables por otros supuestos también diferentes, así: permisos remunerados de 3 y de 5 días, según el deceso ocurra en Caracas o en el interior. Estos beneficios corresponden a la clasificación de cláusulas o términos de variabilidad significativa en función del salario básico.

De lo expuesto se desprende que el intérprete debe proceder a la clasificación de los términos de la relación no guiándose por el título de la cláusula o del beneficio, sino por la naturaleza de este último, en cuyo caso, deberá clasificar en forma diferente creando una metodología propia de identificación del mismo cuando aparezcan comprendidos en un mismo título genérico del contrato colectivo que se analice.

F. LA FORMULA GENERAL O MODELO DE COSTOS PARA UNA CLAUSULA O RELACION ESPECIFICA DEL CONTRATO COLECTIVO

1. *Introducción*

El contrato colectivo lo hemos definido, desde la perspectiva de costos como la expresión cuantitativa de la definición de los términos existentes en la relación entre las unidades sociales que integran el sistema de relaciones industriales en un determinado punto de conexión del mismo, o momento situacional de su estructura de negociación, espacial, temporal y subjetivamente determinada.

La fórmula general de costos recoge el modelo cuantitativo de todos los términos de la relación, razón por la cual nos corresponde precisar una fórmula general de costos para cada término o cláusula en el punto de conexión, los cuales pueden y deben ser objeto de una expresión cuantitativa que permita integrarlos en el modelo general expresado. Conforme a ello, toda cláusula debe ser susceptible de ser traducida en términos de una expresión cuantitativa, una fórmula.

El análisis de las variadas conductas o cláusulas como expresión formal de los términos de una relación surgida del contrato colectivo nos revelan la imposibilidad de comprenderlas a todas bajo una misma fórmula general idéntica para todas por igual.

Resulta evidente, que siendo una fórmula la expresión de una realidad específica recogida por las partes en cada cláusula, es imposible elaborar una fórmula con carácter general que sirva para expresar cuantitativamente todas las cláusulas. No existe una fórmula mágica que pueda aplicarse en forma indiscriminada a todas las cláusulas de horas extras en todos los contratos colectivos y mucho menos una fórmula general, que permita su aplicación por igual a todas las cláusulas de un contrato, sin distinción de la realidad sobre la cual las partes han establecido y definido las bases de cada una de esas realidades específicas.

No obstante las dificultades de medición, las cláusulas pueden ser objeto de una fórmula modelo que responda por igual a todas las variables que afectan el producto de cada relación específica, mediante una metodología que permita diseñar una fórmula explicativa-modelo que nos permita determinar en cada caso las variables que afectan el costo de una cláusula.

Podemos utilizar una metodología común para el diseño de la expresión cuantitativa de cada cláusula, partiendo del supuesto, de que las mismas son siempre susceptibles por ello, ya que la expresión cuantitativa

de una cláusula pretende expresar las diversas variables significativas que nos identifican las variables de comportamiento de la relación, susceptibles de ser expresadas en valores objeto de manipulación estadística.

Tal metodología debe cumplir con el requisito de generalidad, en el sentido de comprender siempre variables dependientes e independientes comunes, de necesaria presencia en todo el contexto del contrato, v.g., número de trabajadores, salario básico, valor del beneficio otorgado, ocurrencia temporal del beneficio.

Además, debe buscarse especialmente una forma de medición de la variable interviniente o variable-efecto de todas las variables independientes en el producto de la cláusula (frecuencia bruta) así como las variables intervinientes desagregadas que influyen en la frecuencia bruta.

Tal metodología nos permitirá además de precisar el valor del producto de la cláusula, analizar cuantitativamente las series que lo integran en el tiempo v.g. serie cronológica de la frecuencia bruta de ahorro y, muy especialmente, la determinación de las causas del comportamiento de tales variables, del producto de la cláusula, la predicción de productos y comportamientos futuros, y el señalamiento de las variables que afectan o se relacionan con dichos productos.

2. *La fórmula general de costos para cada cláusula o relación.*

La fórmula propuesta para un punto de conexión y un período de tiempo determinado, se expresa en los términos siguientes,

$$\text{COSTO DE LA CLAUSULA} = \text{NT} \times \text{SB} \times \text{VB} \times (\text{fr}) \times \text{n.d.}$$

donde,

- NT == Número de trabajadores sometidos al ámbito de validez subjetiva del contrato y por un período de tiempo "t".
- SB == Salario básico promedio de los trabajadores sometidos al ámbito de validez subjetiva del contrato y por un período de tiempo "t".
- VB == Valor del beneficio otorgado en los términos de la relación o cláusula.
- (fr.) == Frecuencia, índice bruto o variable interviniente que compuesta por las variables no fijas de la fórmula afectan el costo de la cláusula.

n.d. = número de días del año en el cual se produce el beneficio señalado. Se incluye siempre en las cláusulas que contienen la variable salario básico.

t = espacio de tiempo comprendido en el análisis de la cláusula.

e,pd = punto de conexión, momento situacional espacial y subjetivo de la estructura de negociación.

3. *Tratamiento en la elaboración de la fórmula de una cláusula específica. El objetivo: la obtención de índices, coeficientes o frecuencias brutas.*

La fórmula propuesta tiene por objeto la obtención de índices o frecuencias brutas, como variables intervinientes que afectan el costo de la cláusula, es decir, el resultado de la misma, durante un determinado período de tiempo i , como consecuencia de la realización del supuesto de hecho o la conducta cuyo beneficio es recompensado económicamente.

Estas variables llamadas coeficientes, índices, factores, constituyen el objetivo fundamental de cada fórmula, como reflejo del modelo general.

Cualquier factor de un término es llamado el coeficiente de los factores restantes. Cuando un factor es un número explícito, es llamado el coeficiente numérico del término; otros factores son llamados coeficientes literales. Cuando no se indica coeficiente numérico en un término, se entiende que el coeficiente numérico es uno, tal como $y=iy$. Si cada dos o más números son multiplicados, tal como $5ax$, cada número ($5,a,x$) o el producto de cualquiera de los números ($5a,5x,ax$) es llamado un factor¹⁴. Un número índice es un valor relativo con una base igual a 100% o un múltiplo de 100%, tales como 10 y 100. Se usa como un indicador para el cambio relativo de una cosa o un grupo de cosas¹⁵.

Los índices o frecuencias son las variables que realmente modifican y alteran los costos. Su extraordinario valor para el análisis, predicción y diseño es fundamental, ya que permiten además de establecer predictores de comportamiento, el comparar situaciones entre diversos períodos de tiempo en una empresa, entre empresas de la misma rama industrial o nacional, y la construcción de un sistema nacional de índices como marco analítico del sistema.

Al aplicarlas a los años inmediatos anteriores y por ser conocidas —por información suministrada por la empresa— las variables que se compren-

14. Shao, Stephen. *Estadística para Economistas y Administradores de Empresas*. 1975, p. 112.

15. Shao, Stephen. *Op. cit.*, p. 487.

den en la fórmula, el índice bruto o frecuencia bruta de la cláusula se obtendrá por despeje. De ello resulta evidente, que el índice bruto en la fórmula general se encuentra influenciado o es una resultante de las variables independientes nt, sb, vb y nd, supuesto que se conocen tales variables dependiente para años anteriores. Este carácter de variable compleja del índice bruto deberá tomarse en cuenta a la hora de interpretar el mismo.

La fórmula señalada es sustituida con los datos suministrados por la empresa, para cada espacio económico en la forma conocida al tratar de la variable sumatoria de salarios básicos en la fórmula general de costos. La variable frecuencia (fr) es obtenida por despeje de la fórmula, una vez, incorporados los datos relativos a las demás variables.

La aplicación de la fórmula general-modelo a una cláusula específica de un contrato colectivo comprende: a) un análisis del contenido de la cláusula y de la práctica administrativa-laboral en su aplicación, b) la adaptación de la fórmula general a los presupuestos de hecho definidos por la cláusula, c) la determinación de la frecuencia bruta o el índice compuesto bruto del valor del beneficio, d) el estudio del comportamiento en el tiempo del índice bruto, y el uso como predictor de dicho índice y, por último, f) la elaboración de índices o frecuencias específicas.

a. *La obtención del índice bruto en una relación específica*

A los fines de ilustrar la metodología indicada, consideremos la obtención de índices brutos en una cláusula específica, v.g. Contribución al Ahorro.

Supongamos una empresa la cual en el contrato colectivo vigente para el período 1983-86 se contiene una cláusula sobre Contribución al Ahorro, en los términos siguientes:

"CLAUSULA Nº 22. CONTRIBUCION AL AHORRO.

LA COMPAÑIA conviene en aportar al Plan de Ahorros una cantidad igual a la que depositen los trabajadores, no excediendo en ningún caso del diez por ciento (10%) del salario básico devengado por cada miembro. De los miembros de la Junta Directiva del Plan de Ahorros tres (3) de ellos tendrán firma principal por ante la Entidad de Ahorro o Bancaria en la cual estén depositados los haberes de los miembros, a los fines de la movilización de los mismos, la cual en todo caso requerirá además del consentimiento personal del afiliado afectado, la firma de dos (2) cualesquiera de los titulares de dicha firma. El sindicato designará un representante en la Junta Directiva del Plan de Ahorros, al cual corresponderá una de las tres firmas a que se refiere el párrafo anterior."

a1. *Análisis del contenido de la cláusula y de la práctica administrativa-laboral en su aplicación.*

1. La lectura del contenido de dicha cláusula nos revela que la misma tiene por objeto estimular el ahorro. La empresa aporta a la cuenta de ahorro individual del trabajador, una cantidad igual a la que éste deposite como ahorro en la misma, teniendo como límite la obligación de la compañía, el monto del aporte hasta el límite establecido por el diez por ciento (10%) del salario básico del trabajador.

2. La existencia de una junta directiva o comité para administrar el manejo de tales fondos, y suponiendo la existencia de una normativa que regula la forma, condiciones de otorgamiento de préstamos, oportunidad para solicitarlos, y términos en los cuales habrá de cancelarse los retiros parciales que el trabajador realice en su cuenta de ahorros, indican que el trabajador no puede utilizar tales fondos como si se tratara de dinero de utilización inmediata, y por ende, económicamente, no constituyen quasdinero. Esta concepción se fortalece por el hecho de que la inscripción en el referido Plan de Ahorros no es automática y, por el contrario, además de ser voluntaria, sin mayor estímulo administrativo por parte de la Compañía, el trabajador debe acudir personalmente a inscribirse en el Plan, aportando documentación específica, suscribiendo autorizaciones, tanto en las Oficinas del referido Plan, como en las Oficinas de la entidad de ahorros en la cual se encuentran depositados los fondos del mismo. Por otra parte, en el presente caso, el retiro de fondos o préstamos por el trabajador requiere del cumplimiento de un trámite administrativo ante la Junta del Plan de Ahorros, de forma tal que hace difícil y engorroso el retiro de fondos, razón por la cual, hace difícil el uso inmediato de los mismos.

3. Lo expuesto nos indica que sólo aquellos que realmente están (*willing and able*) a) deseosos y b) en capacidad de ahorrar lo harán (propensión al ahorro). El aporte empresarial debe entenderse como una especial tasa de interés y estímulo al deseo de ahorrar. Pero ello, en forma alguna, elimina el segundo elemento de la propensión al ahorro individual del trabajador, es decir, su capacidad para ahorrar, ya que si el mismo posee un salario básico por debajo del nivel de subsistencia, no ahorrará, aun cuando esté deseoso. Sólo ahorrán los que teniendo este deseo, están en capacidad de hacerlo, por estar por encima del nivel de subsistencia. Siendo ello así, resulta posible que un determinado número de trabajadores de la empresa, no estén inscritos en el Plan de Ahorros, no obstante los estímulos que la Cláusula ofrece, en virtud de que eventualmente, los salarios básicos de dichos trabajadores pudieran estar por

debajo del nivel de subsistencia, y por ende, no obstante su deseo de ahorrar, carecen de la capacidad para ello. En tal caso, cada centavo de su salario básico debe ser destinado a la subsistencia, necesariamente, no pudiendo distraer su uso, para otros fines v.g. el ahorro.

M. F. Hassan, señala en una vieja cita, que por ello no deja de ser relevante en el momento actual que "si se considera la extrema desigualdad en la distribución de las rentas privadas en Venezuela, donde un 45 por ciento de los beneficiarios de ellas, cuyas rentas son menores de dos mil cuatrocientos bolívares anuales, recibe sólo el 9 por ciento de la renta total se cae en la cuenta de que sólo una pequeña parte de la población puede ahorrar"¹⁶.

A mayor abundamiento, Lipsey nos indica que "1. Cuanto mayor sea la renta disponible, mayor será el consumo agregado. 2. Cualquier aumento dado en la renta, provoca un incremento del consumo menos que proporcional. 3. Para niveles muy bajos de ingreso, el consumo excederá a la renta disponible (el conjunto de los consumidores se endeudará o bien gastará sus ahorros anteriores), pero más allá de cierto nivel, los consumidores no gastan toda la renta obtenida. . ."¹⁷.

Las observaciones precedentes no serían de aplicación cuando la inscripción en el Plan de Ahorro de la empresa, es obligatoria, o cuando los usos y retiros de los fondos individuales son inmediatos, en cuyo caso, los aportes se convierten en dinero inmediato, confundándose en su naturaleza con el salario. Caso éste que haremos objeto de una consideración especial (*vid infra*).

4. Por otra parte, la empresa sólo paga el aporte de ahorros, en el supuesto de que el ahorro del trabajador se realice sobre sus salarios. Es decir, el aporte salarial está condicionado a que el aporte del trabajador se realice mediante deducción de sus salarios. De modo tal que en los supuestos de suspensión de la relación de trabajo, aun cuando se pague una cantidad durante dicho período, al no tener la consideración de salario, no se causa la obligación de la empresa y, por ende, no es procedente el pago del beneficio. Esta concepción no se encuentra incorporada a todas las cláusulas de los contratos colectivos que prevén este beneficio, por lo que el lector deberá analizar, en cada caso, si es la situación

16. Hassan, M.F. *Crecimiento Económico y problemas de Empleo en Venezuela*. Colección de Estudios Económicos. Banco Central de Venezuela. N° 1. 1973, p. 63. *Vid.* asimismo Cordiplan. Primera Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos Familiares en Venezuela. Caracas, 1962. Shoup, Carl. *The Fiscal System of Venezuela*. A Report. John Hopkins University Press. 1959.

17. Lipsey, Richard. *Introducción a la Economía Positiva*. Edit. Vicens-Vives. 3ra. edición. Barcelona 1969, p. 575.

señalada tanto en la estipulación normativa que la contenga, o en la práctica administrativa de la empresa.

a.2. *La adaptación de la fórmula general a los presupuestos de hecho definidos por la cláusula*

La compañía Homus nos indica los datos relativos al comportamiento de los pagos realizados por dicha empresa en relación a dicha cláusula, durante el quinquenio 1984-1988, así:

COSTO DEL APORTE DE AHORRO. PERIODO 1984-1988

Año	Costo	=	NT	SB
1984	200.000 Bs.	=	100	100
1985	242.500 Bs.	=	105	110,10
1986	275.000 Bs.	=	110	115
1987	320.000 Bs.	=	120	119,30
1988	375.000 Bs.	=	129	130

Una lectura simple de los datos suministrados nos llevaría a la conclusión que la contribución por ahorro de la Empresa tiende a aumentar en el tiempo. Ahora bien, ¿tal afirmación es cierta? ¿Cuál es la influencia en ese aumento que tiene el hecho de haber aumentado el número de trabajadores, así como el salario básico? Existen otras variables que influyen en el comportamiento del costo del ahorro en esta empresa. ¿Cuál será el comportamiento de este costo en el futuro? ¿Será mayor o menor? ¿Revela el comportamiento implícito en dichos datos algún elemento de satisfacción por parte de los trabajadores sometidos al ámbito de validez personal de la cláusula? ¿Ahorran todos los trabajadores? ¿Cuál es la causa del supuesto incremento? ¿Se debe a un aumento en el salario básico o en el número de trabajadores? ¿Es debido quizás a la rotación de personal?

a.3. *La frecuencia bruta general del aborro. — El uso como predictor del índice bruto del valor del beneficio respectivo a los fines de la determinación del costo futuro de la cláusula.*

Sustituyendo en la fórmula general los datos suministrados y despejando para la variable frecuencia bruta general, tenemos:

COSTO DEL APORTE DE AHORRO. PERIODO 1984-1988

Año	Costo	=	NT	×	SB	×	VB	×	(fr)	×	nd
1984	200.000 Bs.	=	100		100		0,10		—		365
1985	242.500 Bs.	=	105		110,10		0,10		—		365
1986	275.000 Bs.	=	110		115		0,10		—		365
1987	320.000 Bs.	=	120		119,30		0,10		—		365
1988	375.000 Bs.	=	129		130		0,10		—		365

Si despejamos la fórmula para obtener los valores de la frecuencia bruta para cada ejercicio tenemos los siguientes resultados:

COSTO DEL APORTE DE AHORRO. PERIODO 1984-1988

Frecuencia bruta general de ahorro

Año	Costo	=	NT	×	SB	×	VB	×	(fr)	×	nd
1984	200.000 Bs.	=	100		100		0,10		0,54795		365
1985	242.500 Bs.	=	105		110,10		0,10		0,57470		365
1986	275.000 Bs.	=	110		115		0,10		0,59559		365
1987	320.000 Bs.	=	120		119,30		0,10		0,61240		365
1988	375.000 Bs.	=	129		130		0,10		0,61264		365

El índice bruto del valor beneficio (ahorro) no es explicativo de las causas del comportamiento, pero sí indica la existencia de éste. La determinación de tales causas, requerirá la creación de índices especiales del valor del beneficio, y su relación con otros índices (índices laborales endógenos a exógenos), con el objeto de determinar las causas de dicho comportamiento.

El índice bruto es de utilidad como predictor, en la determinación del costo futuro de la cláusula, *ceteris paribus*, especialmente, mediante el análisis estadístico de la serie respectiva.

La frecuencia bruta general del ahorro nos indica una tendencia al crecimiento, el cual mediante el análisis de regresión correspondiente para el trienio 1984-1988 y en condiciones *ceteris paribus*, producirá los valores siguientes:

COSTO DEL APORTE DE AHORRO. PERIODO 1984-1988

Frecuencia bruta general de ahorro

Predicción trienio 1989-1991

1984	0,54795
1985	0,57470
1986	0,59559
1987	0,61240
1988	0,61264

Obtenidos los valores del trienio 1989-1991, y suponiendo que los datos sobre sb, nt y nd son los mismos de 1988, tendríamos una estimación de costo para dicho período en la forma siguiente:

COSTO DEL APORTE DE AHORRO. PERIODO 1984-1988

Frecuencia bruta general de ahorro

Predicciones para el trienio 1989-1991

Año	Costo	=	NT	×	SB	×	VB	×	(fr)	×	nd
1984	200.000 Bs.	=	100		100		0,10		0,54795		365
1985	242.500 Bs.	=	105		110,10		0,10		0,57470		365
1986	275.000 Bs.	=	110		115		0,10		0,59559		365
1987	320.000 Bs.	=	120		119,30		0,10		0,61240		365
1988	375.000 Bs.	=	129		130		0,10		0,61264		365
1989	404.846 Bs.	=	(129)		(130)		0,10		0,6614		365
1990	415.987 Bs.	=	(129)		(130)		0,10		0,6796		365
1991	427.127 Bs.	=	(129)		(130)		0,10		0,6978		365

A los fines de cálculo de un contrato colectivo por un período de tres años, el índice bruto promedio año del próximo contrato colectivo sería el promedio respectivo en dicho trienio, es decir 0,6796. Siendo el promedio de la serie analizada 0,5887 y su desviación estándar 0,0276.

a.4. *Modificaciones de la fórmula general. La frecuencia específica/sb/nd.*

Supongamos que la empresa nos suministra o posee un sistema de información de personal que nos permita conocer el número de trabajadores que ahorran, es decir, número de trabajadores afectados por la cláusula (fr/NT/AH). El análisis de tales datos, y la elaboración de la frecuencia de trabajadores afectados que ahorran, se muestra en el siguiente cuadro:

COSTO DEL APORTE DE AHORRO. PERIODO 1984-1988

Frecuencia trabajadores que ahorran

Año	NT	NT/Ahorran	FR/NT/Ahorran
1984	100	60	0,60000
1985	105	65	0,61905
1986	110	69	0,62727
1987	120	74	0,62500
1988	129	80	0,62791

La frecuencia de trabajadores que ahorran nos indica que el promedio ponderado de la misma es del 0,6207, es decir, aproximadamente, un 62,07% de trabajadores ahorraron en promedio durante el período 1984-1988.

Correspondería analizar la serie de dichas frecuencias para predecir su comportamiento futuro. Sin embargo, siendo el número de trabajadores que ahorran una consecuencia del salario devengado en relación a la función consumo/ahorro, resulta evidente que deberemos incorporar tales frecuencias a la fórmula general y determinar también la frecuencia en la cual se nos presenta el número de días ahorrados, para dejar aislada la variable salario, por demás, la más importante en el comportamiento de esta cláusula.

Como consecuencia de la incorporación de una nueva frecuencia en la fórmula general, la frecuencia bruta resulta modificada en su cuantía, y también en el número de variables que la afectan o componen, pasando a ser solamente las variables sb y nd, las que afectan la frecuencia bruta de ahorro, en la forma siguiente:

COSTO DEL APORTE DE AHORRO. PERIODO 1984-1988

Frecuencias específicas de trabajadores que ahorran, y frecuencia bruta de ahorro/sb.nt

Año	Costo	=	NT	×	(fr/nt/ah)	×	SB	×	VB	×	(fr)	×	nd
1984	200.000 Bs.	=	100	×	0,60000	×	100	×	0,10	×	0,91324	×	365
1985	242.500 Bs.	=	105	×	0,61905	×	110,10	×	0,10	×	0,92836	×	365
1986	275.000 Bs.	=	110	×	0,62727	×	115	×	0,10	×	0,94950	×	365
1987	320.000 Bs.	=	120	×	0,62500	×	119,30	×	0,10	×	0,97984	×	365
1988	375.000 Bs.	=	129	×	0,62791	×	130	×	0,10	×	0,97568	×	365

Resulta evidente que la frecuencia específica de trabajadores que ahorran modificó la frecuencia bruta de ahorro (en función de sb y días ahorrados).

Si la empresa nos suministra el salario básico de los trabajadores que ahorran, obtendríamos la frecuencia específica respectiva (fr/sb/trabajadores que ahorran) y por quedarnos solamente la variable nd, resulta evidente que la obtención de la frecuencia específica vinculada a esta variable, sería la frecuencia de días ahorrados.

Veamos estas afirmaciones en forma detallada así como sus consecuencias:

COSTO DEL APOORTE DE AHORRO. PERIODO 1984-1988

Indice del salario básico de los trabajadores que ahorran

Año	SB	SB/NT/Ahorran	fr/sb/nt/ahorran
1984	100	96	0,96
1985	110,10	105,69	0,96
1986	115	111,55	0,97
1987	119,30	116,91	0,98
1988	130	128,70	0,99

Incorporada la frecuencia de los salarios básicos de los trabajadores que ahorran, se modifica la frecuencia bruta que teníamos en la fórmula en dos sentidos, uno, pasa a ser una frecuencia específica que se relaciona solamente con la variable que resta, es decir, número de días y, por otra parte, su valor se ajusta para aceptar las modificaciones derivadas de la incorporación de una nueva frecuencia, y pasa a denominarse entonces frecuencia de días de ahorro, con lo cual todas las variables que afectan el costo se encuentran incorporadas a la fórmula de la cláusula de ahorro.

COSTO DEL APOORTE DE AHORRO. PERIODO 1984-1988

Frecuencias específicas
 Frecuencia de trabajadores que ahorran (fr/nt/ah)
 Frecuencia de salario básico de los trabajadores que ahorran (fr/sb/nt/ah)
 Frecuencia de días de salario básico ahorrados (fr/nd/ah)

Año	Costo Bs. =	NT x (fr/nt/ah)	x SB	x (fr/sb/nt/ah)	x VB	x (fr días ah)	x nd
1984	200.000 =	100	0,60	100	0,96	0,10	0,95129 365
1985	242.500 =	105	0,62	110,10	0,96	0,10	0,96556 365
1986	275.000 =	110	0,63	115	0,97	0,10	0,97462 365
1987	320.000 =	120	0,63	119,30	0,98	0,10	0,99190 365
1988	375.000 =	129	0,63	130	0,99	0,10	0,98227 365

Como podrá observarse el objetivo es la determinación de las frecuencias o valores relativos de las variables que afectan el comportamiento del costo de la cláusula.

Resulta evidente que todas las variables están positivamente relacionadas con el producto final de la cláusula. De allí que el uso de la frecuencia bruta en la mayoría de los casos es suficiente para determinar el comportamiento futuro del costo de la cláusula.

Sin embargo, las frecuencias obtenidas nos permiten reflexionar sobre el comportamiento de las mismas y de su utilización no sólo en relación con la cláusula examinada sino en función de otras variables. Por ejemplo, la frecuencia de trabajadores que ahorran revela un valor que pudiera ser significativo en relación al nivel de salario básico necesario para alcanzar niveles de subsistencia, a la vez que nos suministra una serie útil para su comparación con el ahorro nacional, y si se tuviera con el ahorro de la industria. Por otra parte, cuando tales comparaciones pueden realizarse ellos nos mostrarán suficientemente niveles de conflicto en la empresa, por análisis de la propensión al ahorro y al consumo. Sin mayores análisis cuantitativos resulta evidente que en el caso que comento, la frecuencia de trabajadores que ahorran revela un número muy bajo, lo que evidentemente significa (visto que la empresa aporta una cantidad igual a la ahorrada, hasta un máximo del 10% del salario) que el trabajador no puede destinar parte de su salario básico a los fines de ahorro y, por ende, se encuentra por debajo del nivel de subsistencia vital. En posesión de tales datos, el industriólogo deberá examinar la rotación de créditos solicitados por ante la Junta Directiva del Plan de Ahorros y adoptar proposiciones a los fines de mejorar tales índices, si fuera del caso.

G. LA VINCULACION DE LAS FRECUENCIAS DE UNA CLÁUSULA A OTRAS DE CLÁUSULAS DISTINTAS. EL CUADRO GENERAL DE FRECUENCIAS.

La obtención de frecuencias, por sí solas, nos permite una mayor precisión en la predicción del modelo, y la posibilidad de una acertada explicación en la racionalidad que el mismo encierra. No obstante ello, su necesaria vinculación al modelo general debe comenzar por su vinculación a un sistema general de frecuencias que permitan imponer las relaciones significativas existentes entre ellas. De allí que buscaremos determinar aquellas que expliquen la racionalidad de la realidad que ellas encierran y la racionalidad vista en función del total de cláusulas del sistema.

Por otra parte, mientras mayor sea el número de frecuencias que se obtengan, podrán realizarse análisis sobre las conductas que las mismas indican y, asimismo, plantearse las relaciones que puedan existir entre una o varias, y otras, en términos cuantitativos. De allí la importancia del Cuadro General de Frecuencias, el cual integra parte de los indicadores endógenos de la empresa. La necesaria vinculación al modelo general debe comenzar por su vinculación a un sistema general de frecuencias que permitan imponer las relaciones significativas existentes entre ellas. De allí que buscaremos determinar aquellas que expliquen la racionalidad de la realidad que ellas encierran, y la racionalidad vista en función del total de cláusulas del sistema.

El cuadro general de frecuencias comprende por una parte, las derivadas del análisis cuantitativo del contrato colectivo, v.g. índice de horas extras diurnas, índice de matrimonios, índice de rotación, etc., y por otra parte, las comunes a los indicadores laborales externos, v.g. inflación, sexo, edad, lugar de nacimiento, estado civil, profesión, etc.

A título de ejemplo, el Cuadro General de indicadores laborales endógenos para un año determinado compuesto por la cláusula examinada en el presente capítulo sería el siguiente:

EMPRESA HOMUS C.A.
INDICADORES LABORALES ENDOGENOS
PERIODO 1988

VARIABLES BASICAS: NT = 1.000
SB = 100,20 Bs.

CL/Nº	Título	VB	Valor
1.	CONTRIBUCION AL AHORRO		
1.1.	INDICE BRUTO DE AHORRO	10%	0.8203
1.2.	INDICE NT/AHORRAN		0.8000
1.3.	INDICE SB/NT/AHORRAN		0.9094
1.4.	INDICE OCUPAC/EFFECT/NT/AH		0.8869

Igualmente, el cuadro general de indicadores laborales endógenos compuesto por la cláusula examinada, puede presentarse en varios años, mediante las series cronológicas respectivas en la forma siguiente:

EMPRESA HOMUS C.A.
INDICADORES LABORALES ENDOGENOS
PERIODO 1984-88

CL/Nº	Título	1984	1985	1986	1987	1988
NT		100	105	110	120	129
SB		100	110,1	115	119,3	130
VB		0,10	0,10	0,10	0,10	0,10
CONTRIBUCION AL AHORRO:						
	INDICE BRUTO DE AHORRO	0,55	0,58	0,60	0,61	0,61
	INDICE NT/AHORRAN	0,60	0,62	0,63	0,63	0,63
	INDICE SB/NT/AHORRAN	0,96	0,96	0,97	0,98	0,99
	INDICE OCUPAC/EFFECT/NT/AH	0,95	0,97	0,97	0,99	0,98

H. VENTAJAS METODOLOGICAS DEL MODELO PROPUESTO

La fórmula expuesta ofrece indudables ventajas, y persigue como objetivo lo siguiente:

a) La obtención de frecuencias o coeficientes sobre hechos o conductas en la empresa que permitan la comparación con otros coeficientes, o entre ellos mismos en diversos lapsos de tiempo.

Así un coeficiente o frecuencia de 0,93 en relación al número de trabajadores que ahorran nos indica que el 93% de los mismos están inscritos en el plan de ahorros, lo cual comparado con los años anteriores, revela una tendencia al crecimiento, permitiendo así, realizar metodológicamente bajo perspectivas cuantitativas, el predecir la tendencia de dicho comportamiento, amén de indicarnos hipótesis sobre las causas del mismo.

Ello nos permite responder diversas preguntas, tales como, ¿cuál es el salario básico promedio o salario básico mínimo que produce mayor beneficio para el trabajador? La respuesta a esta pregunta sería de utilidad a los fines de la toma de decisiones en cuanto al salario mínimo de la empresa, el cual se fijaría en una forma racional, sustituyendo la vieja práctica de estimar simplemente un costo.

Un buen sistema de frecuencias nos podría indicar además si la frecuencia de ahorros va en aumento y es correlativamente positiva con la frecuencia de aumentos salariales, con lo cual podríamos determinar si nuestros trabajadores están por encima del punto en el cual está el nivel de supervivencia de ellos (total de ingresos = total de gastos), y por ende, precisar que el aumento de la presión salarial no estará solamente o mayormente influida por el nivel de inflación.

b) Por otra parte, el índice permite detectar y controlar comportamientos anómalos. Así si la serie cronológica de frecuencia revela que la frecuencia de horas extras *per cápita* día de los trabajadores es de 0,05, con un coeficiente de determinación de 0,3, ello indica que en la empresa existe un comportamiento uniforme en dicha materia, poco susceptible de ser modificado a menos que se modifiquen las relaciones estructurales. Si una unidad de la empresa nos revela un coeficiente de 0,8 tal diferencia indicaría un comportamiento anómalo con los datos y, por ende, la necesidad de un estudio detallado del mismo.