

LOS COSTOS DEL CONTRATO COLECTIVO Y EL FACTOR BOLIVAR

JOSÉ RAFAEL TINOCO-SMITH A.

1. INTRODUCCION. 2. CONCEPTO. 3. EL SIGNIFICADO DEL FACTOR BOLIVAR. 4. CONCEPTO DEL FACTOR BOLIVAR COMO EXPRESION CUANTITATIVA PER CAPITA, DIARIA. 5. EL FACTOR PARCIAL DEL BOLIVAR. 6. SALARIO BASICO. 7. EL COSTO PARCIAL DEL FACTOR BOLIVAR. 8. LOS USOS Y FUNCIONES DEL FACTOR BOLIVAR Y DEL COSTO ANUAL DEL MISMO. 9. LOS USOS Y FUNCIONES DEL FACTOR PARCIAL DEL BOLIVAR. 10. EL FACTOR BOLIVAR Y EL PAQUETE DE REMUNERACIONES. 12. CONCLUSION.

1. INTRODUCCION

El diseño de un modelo cuantitativo para la investigación y la toma de decisiones en función de las relaciones de trabajo bajo subordinación en una unidad de espacio, funciones y tiempo determinado —v.g. una organización— puede responder a diversos criterios. De estos, los más importantes a nuestros fines, lo constituyen aquellos que permiten expresar cuantitativamente esas relaciones, de forma tal, que en base a las mismas podamos medirlas, incorporando así el valioso mundo de los conocimientos cuantitativos al análisis del complejo sistema de las relaciones industriales, especialmente, en sus aspectos predictivos.

De acuerdo con tal idea, nuestro esfuerzo debe estar dirigido a la búsqueda y determinación de tales expresiones cuantitativas, como herramienta metodológica fundamental en los estudios modernos de las relaciones industriales. La experiencia comparada, ha centrado el esfuerzo en la medida cuantitativa por excelencia, el salario, por constituir este, una valiosa expresión de dichas relaciones. Notables son los aportes de la ciencia norteamericana en este sentido, por influencia de la formación economicista de sus industriólogos, pero sin embargo, todavía está por realizarse un mayor esfuerzo en la búsqueda de expresiones cuantitativas que midan aquellas relaciones que no son susceptibles de expresarse primariamente en términos de salario. Los esfuerzos en este último campo, no obstante la señalada limitación, son importantes¹ y revelan

1. Kochan, Thomas y Block, Richard. An Interindustry Analysis of Bargaining Outcomes. Preliminaires Evidence from Two-Digit Industries. Quarterly Journal of Emono-

una importante área de investigación que todavía está por explorarse en nuestro medio².

En el presente trabajo, trataremos de exponer el concepto y uso del factor bolívar, una de las más importantes medidas cuantitativas que hemos venido utilizando para la adopción de decisiones en los procesos de negociación colectiva, especialmente en el diseño de un modelo de cuantificación de los costos de las relaciones significativas derivadas de las relaciones de trabajo subordinado en una organización, especialmente, como herramienta para la adopción de decisiones sobre el contenido de las cláusulas de una convención colectiva, como uno de los productos más importantes del sistema de negociación colectiva.

2. CONCEPTO

El factor bolívar lo definimos como la relación cuantitativa existente entre el salario básico y la función de todas las relaciones o cláusulas de variabilidad significativa en función del salario básico, para un espacio, funciones y tiempo determinado.

Dicha relación se expresa:

$$(f)_{sb} = \frac{\text{Suma de cláusulas en función del salario básico}}{\text{Suma de salarios básicos}}$$

En relación a dicha fórmula, observamos:

2.1. *Las variables básicas*

La fórmula señalada gira alrededor de dos conceptos básicos, el salario básico y la clasificación de los costos³, en términos de variabilidad en función del salario básico. El uso de ambos conceptos limitan la utilidad del modelo al análisis de los productos económicos de la nego-

2. mics. 91 Agosto 1977: 431-452. Gerhardt. Determinants of Bargaining Outcomes in Local Government Labor Negotiations. Industrial and Labor Relations Review. Vol 29. 1976: 331-351.

2. Kochan, Thomas y Katz, Harry. Collective Bargaining and Industrial Relations. Irwin 1988. Illinois. USA Capítulos 7 y 11. Fredman, Audrey. Managing Labor Relations: Organization, Objectives and Results. New York: Conferenc Board 1979. Capítulo 5.
3. Entendemos por costos a los fines del modelo toda modificación de la situación patrimonial del patrono, incluida en la misma, los aspectos conductuales producida por la presencia del factor trabajo, tenga su origen en la ley, en el contrato colectivo o en conductas unilaterales de las partes. En el presente trabajo, no incluiremos los aspectos conductuales, así como tampoco incluimos las modificaciones sobre el patrimonio del trabajador.

ciación usualmente por ser susceptibles de mediación, limitación está 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, limitación que encuentran los modelos econométricos⁴ al descansar exclusivamente en el salario, como variable de medición y predicción, dejando fuera otros aspectos del producto final de la negociación⁵. Es de advertir que el término salario que utilizamos aquí para denotar una unidad de mediación de salario es distinta del uso que se le da a dicho término por los economistas, quienes se refieren a dicha expresión como un paquete contentivo de salarios, horas extras, beneficios salariales (fringe benefits) y condiciones de trabajo; es decir, costo total de lo pagado al "factor" trabajo por el Patrono⁶.

2.2. *Los términos de variabilidad significativa en función del salario básico*⁷

Entendemos por tales aquellos términos en la relación que presentan la característica de ser modificables, es decir, variables como consecuencia de una modificación en el salario básico. Corresponden a este grupo, las horas extras, tiempo nocturno, días de descanso trabajado, bono vacacional, participación en las utilidades, contribución al ahorro, pago al Seguro Social, Ince, prestaciones sociales, intereses sobre prestaciones sociales, etc., en virtud de que un aumento o disminución en el salario básico origina un movimiento en los costos de la cláusula y, en su conjunto, el grupo representa el aspecto económico más importante de la convención colectiva, tanto cuantitativamente como cualitativamente, y el centro de las discrepancias básicas de las unidades sociales en tensión⁸.

4. Kochan, Thomas. *Collective Bargaining and Industrial Relations. From Theory to policy and practice.* Irwin, Inc. Illinois. USA. 1980.
5. Vid Tinoco-Smith A., José Rafael. Modelo cuantitativo de costos del Contrato Colectivo a nivel de empresa. *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales.* N° 24-25. Universidad Católica Andrés Bello. Enero-Diciembre. 1987: 33-59. Caracas.
6. Carter, Allan y Marshall, F. Ray. *Labor Economics Wages, Employment and Trade Unionism.* Homewood Illinois. Richard Irwin 1967: 226.
7. Los términos en función de su variabilidad con respecto al salario, los clasificamos en cuatro clases: a) de variabilidad significativa en función del salario básico; b) de variabilidad significativa en función de factores distintos al salario básico; c) sin variabilidad conocida. Tinoco-Smith, *op. cit.*, 25-26.
8. Allen, Donna *Fringe Benefits. Wage or Social Obligation. An analysis with historical perspective from paid vacations.* Cornell University, Ithaca. New York 1964. Freeman, Richard y Medoff, James. *Whats do Unions do.* New York Basic Books 1984. Smith, R.S. y Ehrenberg R.G. "Estimating Wage-Fringe Trade-Offs: Some data problem" en J.E. Triplett, Ed. *The Measurement of Labor Cost.* Chicago: University of Chicago Press. 1983: 347-370.

En la convención colectiva de Empresa del Estado CVG Siderúrgica del Orinoco C.A. (1985-1988) encontramos como ejemplo de este tipo de cláusulas, la llamada contribución al ahorro, en la forma siguiente:

"CLAUSULA Nº 22. CONTRIBUCION AL AHORRO⁹

Cuando un trabajador se inscriba en una Entidad de Ahorro afiliada al Sistema Nacional de Ahorro y Préstamo, establecida en Ciudad Guayana, la Empresa le otorgará una contribución proporcional a lo que el trabajador ahorre de conformidad con la escala siguiente:

<i>Antigüedad</i>	<i>Porcentaje</i>
Menos de 12 meses	55%
De 12 meses y menos de 24 meses	60%
De 25 meses y menos de 36 meses	65%
De 36 meses y menos de 48 meses	70%
De 48 meses y menos de 60 meses	75%
De 60 meses y más	80%

Es entendido que, en ningún caso, el aporte de la Empresa se computará sobre una cantidad superior al diez por ciento (10%) del salario, aun cuando éste ahorre una cantidad mayor.

Con el propósito de reforzar en los trabajadores el espíritu del ahorro y con el fin de que lo ahorrado sirva para atender necesidades monetarias de emergencia, las partes convienen que el retiro de los ahorros acumulados por efecto de esta cláusula solo podrá ser efectuado por el ahorrista, de acuerdo al reglamento establecido al efecto".

Conforme a lo pactado entre las partes, cada vez que la empresa aumenta individual o globalmente el salario básico de los trabajadores, por ser este la base sobre la cual se determina el monto total del costo de la misma, este resultará necesariamente afectado. Es de señalar, que existen otros factores que influyen sobre el monto total del costo de la misma, como podría ser un aumento en el número total de traba-

9. Contrato Colectivo de Trabajo. CVG. Siderúrgica del Orinoco, C.A. celebrado el 23 de agosto de 1985 con el Sindicato Unico de Trabajadores de la Industria Siderúrgica y sus Similares del Estado Bolívar. "SUTISS" 1985-1988.

jadores, o un aumento en el valor del beneficio otorgado, o un aumento en la propensión 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 básico¹⁰.

2.3. *Suma de salarios básicos*

Entendemos como suma de salarios¹¹ básicos, todas las prestaciones dinerarias¹² que constituyendo salario son pagadas o debidas al trabajador a cambio de su labor ordinaria, sin bonos, ni complementos de especie alguna, durante un espacio de tiempo determinado. Esta expresión que tiene su origen en los aportes de los industriólogos es utilizada en la mayoría de los contratos colectivos de las grandes empresas. Sin embargo, es de señalarse que dicho concepto —bajo tal denominación— no se contiene en la Ley Orgánica del Trabajo. Por otra parte, no debe confundirse el mismo con el concepto de salario —del cual es una de sus especies—, contenido en el artículo 133 de dicha ley, el cual no es utilizado como tal en el presente trabajo, en virtud de que su aplicación operativa es realizada bajo la especie del llamado “salario normal”, el cual careciendo de definición legal expresa, se nos

10. Mabry, Bevars. The economics of fringe benefits. Industrial Relations Vol. 12 Num. Febrero 1973.
11. La Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela, en su artículo 133 establece: “Para los efectos legales se entiende por salario la remuneración que corresponde al trabajador por la prestación de sus servicios y comprende tanto lo estipulado por unidad de tiempo, por unidad de obra, por piezas o a destajo, como las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades sobresueldos, bono vacacional, así como los recargos legales o convencionales por días feriados, horas extras o trabajo nocturno, alimentación o vivienda, si fuera el caso, y cualquier otro ingreso, provecho o ventaja que perciba por causa de su labor. Cuando el patrono o el trabajador, o ambos, estén obligados legalmente a cancelar una contribución, tasa o impuesto a un organismo público, el salario de base para el cálculo no podrá exceder del equivalente al monto del salario normal correspondiente al mes inmediatamente anterior a aquel en que se causa el pago. PARAGRAFO UNICO. No se considerará formando parte del salario: A) Las gratificaciones no relacionadas directamente con la prestación de trabajo que por motivos especiales conceda voluntariamente el patrono al trabajador. B) Los subsidios o facilidades que establezca el patrono para permitir al trabajador la obtención de bienes y servicios esenciales a menor precio del corriente; C) Los aportes del patrono para el ahorro del trabajador en cajas de ahorro, en otras instituciones semejantes o mediante planes acordado con este fin, salvo que el patrono y el trabajador acuerden tomar en cuenta dicho aporte en el salario de base para el cálculo de lo que corresponde al trabajador a consecuencia de la terminación de la relación de trabajo; y E) El reintegro al trabajador de los gastos que haya hecho en el desempeño de sus labores”.
12. Es de observar que eventualmente se pueden incluir prestaciones en especie, como el suministro de vivienda, formando parte del salario básico, pero en las presentes notas adoptamos temporalmente la noción que excluye las mismas, a los fines del presente trabajo.

presenta cargado de un alto nivel de incertidumbre y, por ende, factor de conflicto.

La suma de salarios básicos, se expresa como:

$$\sum SB = NT \times SB \times \text{Período de tiempo}$$

donde,

NT = Número de trabajadores comprendidos en la relación bajo consideración o estructura de la negociación¹³.

SB = Salario básico promedio per cápita, día, pagado durante el período de tiempo escogido.

T = Espacio de tiempo escogido como unidad temporal de análisis v.g. 365 días.

Se observa:

2.3.1. El número de trabajadores varía en función de la convención colectiva en análisis. Si se trata de una convención colectiva de empresa, cuyo ámbito de validez subjetiva no hace exclusión de trabajador alguno¹⁴ el universo los incluirá a todos, salvo las excepciones legales. En el caso de un Convenio colectivo firmado con un sindicato profesional, el universo solo incluirá evidentemente a los afiliados que sean trabajadores de la empresa. Es de señalar que según se utilice un promedio de los trabajadores (Fuerza laboral promedio) o de los puestos de trabajo (Fuerza laboral standard) es necesario incluir un factor de corrección o, un índice de desocupación por puesto vacante, según el caso. A ello es advertir que en la medida en que el factor bolívar sea precisado en función del grupo socioeconómico —estructura de negociación socio-económica— al cual se aplica, su capacidad predictiva, es mayor, ya que cada grupo refleja en la composición del factor bolívar, los supuestos básicos de preferencia de los mismos¹⁵.

13. Weber, Arnold R. *The Structure of Collective bargaining*. Chicago. Graduate School of Business. University of Chicago. 1964.

14. El artículo 510 de la Ley Orgánica del Trabajo señala que "No estarán comprendidos dentro de los beneficiarios de la convención colectiva los representantes del patrono a quienes corresponde autorizar la celebración de la convención y participan en su discusión". El artículo 509, *ejudem*, establece que "Las estipulaciones de las convenciones colectivas beneficiaran a todos los trabajadores de la empresa, explotación o establecimiento, aun cuando ingresen con posterioridad a su celebración. Las partes podrán exceptuar de su aplicación a las personas a que se refieren los artículos 42 y 45 de esta ley". Nota del autor: Estos artículos se refieren a los conceptos de empleados de dirección y a los trabajadores de confianza, definidos en dichas disposiciones.

15. Vid. Delamotte, Ives. *El personal jerárquico de las empresas en un mundo de transformación*. Informes OIT. Centro de Publicaciones. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. 1989.

2.3.3. El período de tiempo dependerá de los fines del estudio salarios básicos pagados en el período para el grupo o estructura de negociación respectiva. Es de observar que en muchos casos, nuestras empresas pagan bajo el concepto de salario, prestaciones dinerarias que no tienen tal carácter como es el caso de los pagos por inasistencia justificada. Por ahora, utilizaremos todos los pagos como salario básico, sin desmedro de la utilización de un factor de corrección en el factor bolívar¹⁶.

2.3.3. El período de tiempo dependerá de los fines del estudio respectivo. Lo usual es utilizar el período de un año, en virtud de que el mismo comprende todos los pagos que en función de salario básico son susceptibles de ser pagados al trabajador, especialmente, los atemporales y los esporádicos como es el caso de los pagos por permisos e inasistencia y, las utilidades. Sin embargo, existe el problema de la noción de salario básico diario de la LOT, ya que si la misma entiende que el mes tiene 30 días¹⁷, el número de días al año a tomar en cuenta son 360. Sin embargo en la práctica utilizaremos para los obreros un número de días igual a 365, por ser su contratación en tal unidad.

3. EL SIGNIFICADO DEL FACTOR BOLIVAR

El trabajador al recibir su sobre o cheque semanal o quincenal, según el caso, encuentra en el mismo, cantidades que le son pagadas por diferentes causas. Una de ellas, la constituye el salario básico correspondiente al período por el trabajo realizado, excluidos del mismo cualquier bono, gratificación o prestación en dinero. Las otras cantidades que se le pagan corresponden a pagos en dinero causados por diferentes causas, tales como horas extras, días feriados trabajado, bono vacacional, utilidades, pertenecientes a la categoría de cláusulas de variabilidad significativa en función de términos diferentes al salario básico, tales como prima por hijos, etc.

16. Ello implica descomponer las retribuciones salariales brutas en salario base y complementos, lo cual es especialmente relevante por el enfrentamiento de posturas entre los protagonistas de la relación laboral, ya que los empresarios centran sus esfuerzos en aumentos directamente relacionados con la productividad, rendimientos, asistencia y puntualidad en el trabajo, mientras que los trabajadores buscan garantizar al máximo sus ingresos. Vid. Fernández de Frutos, Rafael. La negociación colectiva y las estadísticas salariales. 1979. Monografías socio-laborales. Instituto de Estudios Sociales. Ministerio del Trabajo. Madrid 1980:110.

17. Ley Orgánica del Trabajo. Artículo 140. "...Se entenderá por salario diario el treintaavo de la remuneración percibida en un mes".

Si tal observación la realizamos sobre todos los pagos efectuados durante el ejercicio fiscal, encontramos además, pagos a finales de dicho ejercicio, como es el caso de las utilidades, vacaciones, etc., pagos estos que también, pertenecen a las categorías señaladas.

Además de estos pagos, la empresa realiza otros que si bien no los percibe directamente el trabajador, son efectivamente pagados por la misma con ocasión de la labor realizada por aquel, y que pertenecen a la citada categoría de cláusulas de variación significativa en función del salario básico, tales como las contribuciones, tasas o impuestos a un organismo público v.g. Instituto Nacional de Cooperación Educativa, Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), etc.¹⁸.

Conforme a la definición del factor bolívar antes señalada, existe una relación susceptible de expresión cuantitativa entre el salario básico y la función de lo que se paga en otros beneficios tengan o no el carácter de salariales en función de dicho salario. También se acostumbra referirse a estos dos grupos como costo directo y costo indirecto de los pagos al trabajador. El factor bolívar o índice del bolívar es entonces la expresión cuantitativa que mide dicha relación.

4. CONCEPTO DEL FACTOR BOLIVAR COMO EXPRESION CUANTITATIVA PER CAPITA-DIARIA

4.1. *El concepto de factor bolívar*

El factor bolívar, índice del bolívar o factor bolívar sobre salario básico lo definimos como la relación existente entre lo pagado en salario básico y lo pagado en función de todas las relaciones de cláusulas de variabilidad significativa en función y espacio determinado.

$$(fc)/sb = \frac{\text{Suma de cláusulas en función del salario básico}}{\text{Suma de salarios básicos}}$$

Al integrarse la relación con la suma de los salarios básicos, y estando este concepto compuesto por

$$\text{Suma de salarios básicos} = NT \times SB \times 365$$

18. Se trata de beneficios que no recibe el trabajador directamente, pero que debidos por virtud de norma legal expresa, se calculan sobre el salario percibido por el trabajador.

Tendremos

$$Fc/SB = \frac{\text{Suma de cláusulas en función del sb}}{NT \times SB \times t}$$

De ello, resulta que el índice del bolívar o factor bolívar¹⁹ sobre salario básico expresa lo que el trabajador individual percibe en cláusulas que se mueven en función del salario básico, por cada unidad monetaria en la cual se realiza el pago, es decir, por cada bolívar de salario básico.

Si el índice del bolívar o factor bolívar sobre salario básico es igual a 0,6032, ello quiere decir, que cada trabajador percibe en forma individual 60,32 céntimos de bolívar, diariamente, por cada unidad de bolívar pagada por concepto de salario básico. Es decir, el 60,32% de cada unidad de bolívar sobre salario básico, en el período de tiempo considerado.

Supongamos que la empresa según sus registros contables ha pagado durante 1989, la cantidad de 2.555.000 bolívares durante todo el año a todos sus trabajadores por concepto de salario básico y, que asimismo, durante dicho período también ha pagado por concepto de cláusulas de costo variable en función del salario básico (horas extras, bono nocturno, bono vacacional, etc.) la cantidad de 1.357.510 bolívares. Aplicando nuestra fórmula del factor bolívar, tendríamos que el valor del mismo para 1989 sería:

$$(fc)/sb = \frac{1.357.510}{2.555.000} = 0.5313$$

Ello nos indica que cada vez que la empresa paga un bolívar a un trabajador por concepto de salario básico, dicho pago generará a su vez, un pago adicional de 53,13 céntimos de bolívar durante el período considerado. Vale decir, que el factor bolívar es el 53,13% de cada unidad de salario básico pagada per cápita día.

19. En el presente trabajo no se considera el factor bolívar integral, el cual toma en consideración el efecto escalera del salario integral (roll up), no pudiéndose utilizar aquel cuando se modifican los parámetros sobre los cuales se calcula la expresión cuantitativa de cada relación v.g. valor del beneficio y frecuencias brutas y específicas. Vid. TinocoSmith. Modelo cuantitativo de... *op.cit.* Freeman, Richard. The effect of Trade Unionism on Fringe Benefits. National Bureau of Economics Research. 1978.

4.2. *Las variables que componen el factor bolívar*

La fórmula del factor bolívar nos permite conociendo dos de las tres variables de la misma, obtener la variable que no poseemos, mediante el despeje correspondiente, así:

$$(fc)/sb = \frac{\text{Suma de cláusulas en función del salario básico}}{\text{Suma de salarios básicos}}$$

4.2.1. Si queremos conocer el monto de los salarios básicos pagados, y poseemos el factor bolívar y la suma de cláusulas en función del salario básico, tendríamos que el monto de los salarios básicos o masa salarial básica es:

$$\text{Suma salarios básicos} = \frac{\text{Suma de cláusulas en función del salario básico}}{(fc)/sb}$$

En el caso indicado ut supra, siendo:

— la suma de cl. en función del salario básico = 1.357.510 bolívars

— $(fc) / sb = 0,5313$.

Tendríamos que:

$$\text{Suma salarios básicos} = \frac{1.357.510}{0.5313} = 2.555.000 \text{ Bs.}$$

4.2.2. Si queremos conocer el monto de las cláusulas variables en función del salario básico y poseemos los salarios básicos pagados, y el factor bolívar, tendríamos que dicho monto es:

$$\text{Suma de cl. en función del SB} = (\text{Suma salarios básicos}) \times (fc)/sb$$

En el caso indicado ut supra, siendo:

— la suma de salarios básicos = 2.555.000.

— $(fc) / sb = 0,5313$.

Tendríamos que:

$$\text{Suma de cl. en función del sb} = 2.555.000 \times 0.5313 = 1.357.510$$

5. EL FACTOR PARCIAL DEL BOLIVAR

Hemos indicado que el factor bolívar es una relación entre el salario básico y las cláusulas de variabilidad significativa en función del

salario básico. Como tal es una medida global, que incluye las relaciones que cada una de dichas cláusulas posee en relación al salario básico. De allí que podamos hablar de factor parcial del bolívar, como la relación existente entre una de dichas cláusulas con el salario básico. La suma de cada una de estas relaciones expresadas en términos del factor parcial del bolívar, evidentemente, dará el factor bolívar total.

Supongamos una empresa que nos ofrece los siguientes datos:

		COSTO/AÑO	f/sb
NT		33	
SALARIO BASICO		248,13	
SALARIOS BASICOS ANUALES		2.988.725,85	
		COSTO/AÑO	f/sb
BONO DE TRANSPORTE	900	29.700,00	
HORA EXTRA DIURNA	50% SB	39.303,79	0,0132
HORA EXTRA NOCTURNA	40% SB	18.341,77	0,0061
BONO NOCTURNO	20% SB	0,00	0,0000
UTILIDADES	35SB	286.590,15	0,0959
BONO VACACIONAL	7SB	57.318,03	0,0192
DIAS FERIADOS TRABAJ.	10SB	122.824,35	0,0411
TOTAL:		554.078,09	0,1755

El factor parcial del bolívar de cada una de las cláusulas que se indican, resulta de la relación del monto de la columna costo anual entre los salarios básicos anuales, indicando lo pagado en dicha cláusula por cada unidad diaria per cápita de bolívar pagada anualmente. Así, el factor parcial del bolívar de la cláusula utilidades indica que dicha empresa paga 9,59 céntimos de bolívar diario por trabajador por unidad de bolívar pagada en salario básico anualmente.

6. EL COSTO DEL BOLIVAR O INDICE DEL COSTO TOTAL POR CADA BOLIVAR DE SALARIO BASICO PAGADO AL AÑO

El factor bolívar sobre salario básico constituye una poderosa herramienta para el análisis cuantitativo de las relaciones y del producto de la negociación, así como para su utilización en la teoría de las decisiones en el campo de la negociación colectiva.

El factor bolívar genera a su vez, otro índice denominado Costo del Bolívar o costo total anual de cada unidad de bolívar pagada por concepto de salario básico individualmente a cada trabajador.

6.1. Dicho concepto se determina de acuerdo con la siguiente fórmula:²⁰

$$\begin{aligned} \text{Costo anual del Bolívar} &= \\ &= (\text{NT} \times 1 \text{ Bs.} \times \text{fr. días}) + (\text{NT} \times 1 \text{ Bs.} \times \text{fr. días} \times \text{fc/sb}) \\ &= \text{NT} \times (1 + \text{fr/sb}) \times \text{fr. días} \end{aligned}$$

y, suponiendo NT = 100, SB = 70, fr. días = 365 y, fc/sb = 0,50

$$\begin{aligned} &= \text{NT} \times (1 + \text{fr/sb}) \times \text{fr. días} = \\ &= 100 \times (1 + 0,50) \times 365 \\ &= 54.750 \text{ Bs.} \end{aligned}$$

Es decir, un aumento de 1 bolívar en el salario básico de los trabajadores de la empresa, costará 54.750 bolívares por año.

6.2. Las masas de costo directo e indirecto

La fórmula señalada se compone de dos masas de costo, costo directo y costo indirecto del bolívar de salario básico.

Suponiendo NT = 100, SB = 70, fr. días = 365 y, fc/sb = 0,50

1. Costo directo del bolívar de salario básico =

$$= (\text{NT} \times 1 \text{ Bs.} \times \text{fr. días})$$

$$= 100 \times 1 \text{ Bs.} \times 365$$

$$= 36.500 \text{ Bs.}$$
 Costo directo anual de 1 Bs. de Sb = 36.500 Bs.
2. Costo indirecto del bolívar de salario básico =

$$= (\text{Nt} \times 1 \text{ Bs.} \times \text{fr. días} \times \text{fc/sb})$$

$$= 100 \times 1 \text{ Bs.} \times 365 \times 0,50$$

$$= 18.250 \text{ Bs.}$$
 Costo indirecto anual de 1 Bs. de Sb = 18.250 Bs.
3. Costo total anual del bolívar de salario básico =

$$= \text{Costo directo} + \text{Costo indirecto}$$

$$= (\text{NT} \times 1 \text{ Bs.} \times \text{fr. días}) + (\text{Nt} \times 1 \text{ Bs.} \times \text{fr. días} \times \text{fc/sb}) =$$

$$= (36.500) + (18.250)$$

$$= 54.750 \text{ Bs.}$$
 Costo integral de 1 Bs. de SB = 54.750 Bs.

7. EL COSTO PARCIAL DEL FACTOR BOLIVAR O COSTO DEL FACTOR PARCIAL DEL BOLIVAR

Señalado que el factor parcial del bolívar es lo pagado en una cláusula específica por cada unidad de salario básico, entonces el costo anual

20. En dicho costo, no tomamos en consideración el costo de las cláusulas de variabilidad significativa en función de factores distintos al salario básico así como no se incluye —en el ejemplo— el factor temporal de corrección al tomarse en cuenta todo el período.

de una cláusula es la resultante de aplicar el factor parcial del bolívar a la sumatoria de salarios básicos.

En consecuencia, siendo el factor parcial del bolívar para la cláusula de horas extras diurnas de 0,0132 y la suma de salarios básicos de 2.988.725,85, tendríamos que:

$$\begin{aligned} \text{Costo de Horas extras diurnas} &= \\ &= (\text{Factor parcial del Bolívar}) \times (\text{Suma salarios básicos}) = \\ &= 0,0132 \times 2.988.725,85 = 39.451,18 \end{aligned}$$

o, aplicando la fórmula general de costos de la cláusula, suponiendo la frecuencia bruta de horas extras diurnas de 0,0088, vb = 1,5, nt = 33 y sb = 248,13 tendríamos que:

$$\text{Costo año horas extras diurnas} = 33 \times 248,13 \times 0,9988 \times 1,5 \times 365 = 39.451,18$$

8. LOS USOS Y FUNCIONES DEL INDICE O FACTOR BOLIVAR Y DEL COSTO ANUAL DEL FACTOR BOLIVAR

8.1. Permite determinar el costo en un determinado período en salario y beneficios salariales en función del salario básico del trabajador individual promedio ²¹.

Así, si el salario básico promedio para la empresa es de 250,30 bolívares y el factor bolívar es de 0,50, entonces, el costo individual de un trabajador al año sería de:

$$\begin{aligned} &= (\text{SB} \times 1 \text{ Bs.} \times \text{fr/días}) \times 1,50 \\ &= (250,30 \times 1 \text{ Bs.} \times 365) \times 1,50 \\ &= 137.039,25 \text{ Bs.} \end{aligned}$$

de donde, 91.359,50 bolívares es el costo del salario básico anual (costo directo = $1 \times 250,30 \times 365$), y 45.679,75 bolívares es el costo de las cláusulas que se mueven en función del salario básico (costo indirecto = $91.359,50 \times 0,50$).

8.2. El factor bolívar permite determinar el costo de un aumento en el salario básico de los trabajadores ante una determinada petición del sindicato o por una decisión de la gerencia.

Supongamos una empresa que tiene NT = 100; SB = 100 y factor bolívar = 0,50.

Supongamos asimismo que el sindicato ha solicitado un aumento del salario básico de 20 bolívares por trabajador. Tendríamos para la de-

21. El costo anual del trabajador promedio incluye además las cláusulas de variabilidad significativa en función de factores del salario básico y las relativas a los costos fijos.

terminación del costo de tal petición, aplicando las fórmulas anteriores, sobre el costo anual del bolívar que:

$$\begin{aligned} \text{---Costo anual del Bolívar} &= \\ &= NT \times (1 \text{ Bs.} + fr/sb) \times fr/días \\ &= 100 \times 1,50 \times 365 \\ &= 54.750 \text{ Bs.} \end{aligned}$$

---Costo anual del pedimento sindical.

$$\begin{aligned} \text{Pedimento sindical} &= 20 \text{ Bs. de aumento en el SB} \\ \text{Costo anual del bolívar} &= 54.750 \text{ Bs.} \\ \text{Costo anual del pedimento sindical} &= \\ &= 54.750 \times 20 = 1.095.000 \text{ Bs.} \end{aligned}$$

8.3. Permite determinar el límite del aumento en salario básico que podría realizar la gerencia de personal ante una autorización de aumento en suma alzada autorizada por la empresa.

Supongamos una empresa que tiene $NT = 100$; $SB = 100$ y factor bolívar = 0,50. Supongamos asimismo que la empresa autorizó a la gerencia de relaciones industriales para aumentar el salario básico siempre que dicho aumento no tenga un costo superior a 1.000.000 de bolívares, en el presupuesto anual.

Aplicando las fórmulas anteriores, sobre el costo anual del bolívar que:

$$\begin{aligned} \text{---Costo Anual del Bolívar} &= \\ &= NT \times (1 \text{ Bs.} + fr/sb) \times fr/días \\ &= 100 \times 1,50 \times 365 \\ &= 54.750 \text{ Bs.} \\ \text{---Autorización empresarial del aumento del sb} &= 1.000.000 \\ \text{---Límite máximo de aumento del sb} &= \frac{\text{Autoriz empresarial}}{\text{Costo Anual Bolívar}} = \\ &= \frac{1.000.000}{54.750} = 18,26 \text{ Bs.} \end{aligned}$$

Es decir, la gerencia de relaciones industriales podrá aumentar el salario básico de sus trabajadores, dentro del límite de la autorización de 1.000.00 bolívares otorgada por la empresa, siempre que no exceda en dicho aumento, la cantidad de 18,26 bolívares por trabajador.

8.4. Permite establecer comparaciones entre grupos de personal dentro de la misma empresa al señalar el peso específico del factor bolívar para cada grupo. Así, el estudio en ciertas empresas del factor bolívar para cada grupo (GPC, PAM, PD)²² revela la correlación exis-

22. GPC = Personal Gerencial, profesional y de confianza. PAM = Personal auxiliar mensual, empleados PD = Personal obrero.

tente entre el de la distribución de la masa salarial dentro de las empresa y la distribución nacional del ingreso. Igualmente nos revela, que modificado el factor bolívar de los grupos salariales más bajos (PAM, PD) y, por ende, en el supuesto de aumento, se produce una disminución relativa del valor total del factor trabajo, de los grupos excluidos de la convención colectiva; pero a corto plazo, en reajuste aún más alto se produce en relación a tales grupos, restableciéndose el equilibrio inicial, *ceteris paribus*. Permite además, identificar las relaciones entre las condiciones de trabajo de dichos grupos²³ y la satisfacción en el trabajo, entre otras variables²⁴.

8.5. Permite determinar tendencias en la configuración del producto de la negociación en función de las variables del entorno, por ramas de actividad y dentro de estas, por necesidades, así como tendencias en la negociación g.g. Efectos sindicales primarios beneficios salariales (*fringe benefits*), condiciones de trabajo, seguridad en el empleo. Ajustes empresariales: Cambios tecnológicos y políticas de personal. Efectos en los objetivos de las partes: rotación, productividad, motivación, actitudes, estabilidad, higiene y seguridad, nivel de precios, nivel de empleo, ganancias y prerrogativas gerenciales²⁵, así como la relación salario básico-factor bolívar revelan características y aptitudes de los grupos en negociación. Así, las empresas de alto nivel salarial tienden a mantener dentro de límites prefijados por la media histórica de la serie del factor bolívar, el valor de este.

Especialmente, constituye una importante medida la valoración de la negociación colectiva de concesión —abierta o encubierta—²⁶, así co-

23. Galbraith, John. *The New Industrial State*. New American Library. New York 1968. Wiolliamson, Oliver E. *Managerial Direction and Business Behavior*. American Economic Review 53. 1963: 1037-1057. Zeitlin, Maurice. *Propiedad y control: La gran corporación y la clase capitalista*. Cuadernos Anagrama. Barcelona 1976.
24. Freeman, Richard. *Job Satisfaction as an Economic Variable*. American Economic Review Vol. 1978: 35-141.
25. Kochan, Thomas. *Collective bargaining and industrial relations*. *Op. cit.*, pág. 330. Brown, Charles y Medoff, James. *Trade Unions and the production process*. Journal of Political economy. Vol. 86. 1978: 355-377.
26. Admitida en los artículos 525 y 526 de la LOT. Especialmente el artículo 525 establece que "Cuando el patrono, en razón de circunstancias económicas que pongan en peligro la actividad o la existencia misma de la empresa, decida proponer a los trabajadores aceptar determinadas modificaciones en las condiciones de trabajo, presentará ante el Inspector del Trabajo un pliego de peticiones en el cual expondrá sus planteamientos y aspiraciones. El inspector lo notificará de inmediato a los trabajadores o la organización sindical que los represente, con lo cual dará comienzo a un procedimiento conciliatorio el cual no podrá exceder de quince (15) días hábiles. Vencido este lapso sin acuerdo entre las partes si alguna de ellas no ha asistido a dichas reuniones haciendo imposible la conciliación, se entenderá agotado el procedimiento conciliatorio". El artículo 526 establece que "En caso de lograrse acuerdo, las condiciones de trabajo modificadas permanecerán en ejecución durante un plazo no mayor del que falte para que termine su vigencia la convención colectiva y du-

mo la negociación coercitiva refleja (*pattern bargaining*) v.g. industria petrolera, eléctrica, aluminio, etc.²⁷.

8.6. Permite establecer comparaciones cuantitativas del producto de la negociación entre empresas del mismo sector de actividad o entre actividades diferentes, incluida la posibilidad de establecer tales comparaciones sobre el tiempo, así como permite estudiar y valorar el efecto escalera en la configuración del salario (*roll up effects*) y la hipótesis del efecto shock del sindicato (*shock effect hypothesis*)²⁸, y una herramienta de gran valor para el intérprete en la determinación del respeto al principio de mantenimiento de condiciones laborales anteriores a la firma de la convención colectiva²⁹.

9. LOS USOS Y FUNCIONES DEL FACTOR PARCIAL DEL BOLIVAR Y DEL COSTO PARCIAL ANUAL DEL SALARIO BASICO

9.1. Permite determinar el costo en un determinado período del aumento del salario básico para una cláusula específica. Así, en una empresa con 33 trabajadores y un salario básico de 248,13 bolívares, y una frecuencia bruta de horas implícita³⁰, el aumento de 10 bolívares sobre el salario básico promedio anual producirá en relación a las horas extras diurnas, un aumento en el costo anual de estas —*cete-ris paribus*— partiendo de los datos que a continuación se señalan, en la forma siguiente:

		COSTO/AÑO	fc/sb
HORA EXTRA DIURNA	50%SB	39.303,79	0,0132
$33 \times 10 \times 365 \times 0,0132 = 1.589,94$			

rante dichos lapsos, los trabajadores afectados quedarán investidos de inamovilidad en condiciones similares a las previstas en el artículo 506 de esta Ley".

27. Ready, Kathryn Is pattern bargaining dead. *Industrial and labor Relations Review* Vol 43 N° 2 1990: 272-279. Kassalow, Everett Concession Bargaining Something Old, but also something quites new. *Proceedings of the thirty-fifth annual meeting. Madison Wis. Industrial Relations Research Association 1982: 372-382.* Chamberlain, Neil y Kuhn, James *Collective Bargaining 1986.* New York. McGraw-Hill.
28. Sumner Slichter. *Union policies and industrial management.* Washington DC. The Brookings Institution. 1941.
29. Prohibición de las condiciones menos favorables. Se encuentra contenido en el artículo 511 de la LOT, el cual establece que "La convención colectiva no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos de trabajo vigentes".
30. Vid. sobre este concepto Tinoco-Smith A., José Rafael. Modelo cuantitativo de costos del Contrato Colectivo a nivel de empresa. *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales.* N° 24/25. Universidad Católica Andrés Bello. Enero-Diciembre 1989: 33-59. Caracas.

9.2. Permite determinar cuales son las cláusulas más onerosas dentro del grupo de cláusulas significativas en función del salario básico. En términos absolutos y relativos. Así, en el mismo caso de la empresa anterior,

		33			
		248,13			
SALARIOS BASICOS ANUALES		2.988.725,85			
		COSTO/AÑO	f/s		
UTILIDADES	35SB	286.590,15	0,0959	54,64%	
DIAS FERIADOS TRABAJ.	10SB	122.824,35	0,0411	23,42%	
BONO VACACIONAL	7SB	57.318,03	0,0192	10,94%	
HORA EXTRA DIURNA	50%SB	39.303,79	0,0132	7,52%	
HORA EXTRA NOCTURNA	40%SB	18.341,77	0,0061	3,48%	
			0,1755	100%	

De acuerdo a los valores obtenidos la cláusula más onerosa en relación al factor bolívar lo constituyen las utilidades y días feriados (pareciera deducirse que es una empresa de procesos continuos) y la menos onerosa, la de horas extras nocturnas.

9.3. Permite determinar el aumento en el factor bolívar global para un cambio de los parámetros o valor del beneficio en diversas cláusulas y, así establecer alternativas para la modificación de los costos de las condiciones de trabajo y dotar a las partes para una evaluación de la vigencia de los límites de la prohibición legal de disminuir las condiciones de trabajo.

10. EL FACTOR BOLIVAR Y LA VARIABLE TIEMPO

La determinación del factor bolívar exige conocer los costos de la masa de términos de variabilidad significativa en función del salario básico así como la masa salarial básica. En algunos casos, ello no es posible, ya porque la empresa no lleva tales datos en forma ordenada o, porque tales datos son considerados confidenciales.

En tales casos, se pone de relieve el hecho de que el factor bolívar no es otra cosa que una relación sobre lo pagado en un período de tiempo. De allí que, conocido tal período (365 días), puede estimarse el factor bolívar, traduciendo en términos de días los términos que integran la masa salarial que se mueve en función del salario básico. De allí que pueda determinarse con aproximación, un estimado del factor

bolívar, tomando en cuenta el número de días a pagar en el período (365) contra los beneficios salariales en función del salario básico expresados en días³¹.

Supongamos que una pequeña firma comercial, de venta al detal, la cual carece de convención colectiva, aplicando en sus relaciones laborales solamente las disposiciones de la Ley Orgánica del trabajo (*grosso modo*) observa que paga por antigüedad y cesantía, IVSS, INCE, horas extras, días feriados trabajados, bonos nocturnos, etc. 139 días adicionales a lo pagado por concepto de días calendario. Entonces,

$$\begin{aligned} \text{fr/sb} &= \frac{\text{Beneficios variables en función del sb en días}}{\text{Salario básico a pagar en el año en días}} \\ \text{fc/sb} &= \frac{138 \text{ días}}{365 \text{ días}} = 0,3781 \end{aligned}$$

Es decir, en esa pequeña empresa, el factor bolívar siendo de 0,3781 significa que por cada día calendario de salario básico pagado³², la empresa paga adicionalmente un 37,81% de cada unidad de bolívar pagada en salario básico³³.

11. EL FACTOR BOLIVAR Y SU USO EN VARIOS PERIODOS DE TIEMPO. LA OFERTA COMBINADA

Usualmente, el factor bolívar se utiliza en la toma de decisiones sobre el período de un año. Sin embargo, su uso también es útil sobre períodos de tiempo más largo, especialmente para adaptarlo a políticas empresariales de planificación, y en la especie, en los supuestos de decisiones de aumentos de salario básico escalonados sobre un período trienal, de tres años. Especialmente tal es el caso, de las negociaciones colectivas, cuando se esta en presencia de una oferta ya patronal o sindical, con aumentos escalonados sobre el período de duración de la

31. Cuando ello no sea posible puede cubrirse mediante observación antropológica, la ausencia de información.
32. En el sector de la construcción, el factor es calculado sobre días efectivamente trabajados v.g. hábiles trabajados, y los días no trabajados son incorporados a los beneficios salariales, obteniéndose un factor bolívar especial de dicho sector por día efectivamente trabajado.
33. En el supuesto de ausencia de información contable, puede obtenerse información mediante observación antropológica. En el caso de datos obtenidos en unidades distintas al día, deberán reducirse a este v.g. 98 horas extras promedio año trabajadas por cada trabajador, equivaldría al ser llevadas a día, por ser esta la unidad utilizada por el salario básico per cápita, día, $98/8 = 12,25$ días.

convención ya de dos o tres años, la cual llamaremos Oferta Combinada.

Supongamos que la empresa desea conocer el costo de aumentar el salario básico sobre un período de tres años, si el primer año aumenta 5 bolívares, el segundo año aumenta 7 bolívares y el tercer año, aumenta 11 bolívares *ceteris paribus*. En tal supuesto tendríamos que:

OFERTA COMBINADA

Determinación del valor del aumento de sb

	1er. año	2do .año	3er. año	Total
Aumento 1er. año	5	5	5	15
Aumento 2do. año	—	7	7	14
Aumento 3er. año	—	—	11	11
Total =				40
Promedio/año =				Bs. 13,33

La oferta combinada sobre un período de tres años, sobre la base de 5-7-11 es decir, 5 bolívares el primer año, 7 bolívares el segundo año y, 11 bolívares el tercer año, tiene un costo equivalente al costo promedio trienal de 13,33 bolívares/año.

A los fines de comprobar el valor de la oferta combinada, supongamos que el costo anual del bolívar es de 50.000 bolívares/año. Aplicado a la oferta combinada anterior tendríamos que:

OFERTA COMBINADA

Determinación del valor del aumento de sb

	1er. año	2do. año	3er. año	Total
Aumento 1er. año	250.000	250.000	250.000	750.000
Aumento 2do. año	—	350.000	350.000	700.000
Aumento 3er. año	—	—	550.000	550.000
Total =				2.000.000
Promedio/año =				666.666

— Siendo el costo anual del bolívar = 50.000 Bs. entonces,

$$\text{Monto máximo de aumento de sb} = \frac{666.666}{50.000} = 13,33 \text{ Bs.}$$

12. EL FACTOR BOLIVAR Y EL PAQUETE DE REMUNERACIONES

El factor bolívar siendo una relación entre salario básico y costos variables en función del salario básico, permite como hemos indicado *ut supra*, conocer el monto de la remuneración vinculada al salario que habrá de percibir el colectivo de trabajadores o el trabajador individual, según el caso. Conforme a ello, conocida una de esas tres variables (factor bolívar, masa salarial básica y masa salarial variable en función del salario básico) las otras dos pueden determinarse fácilmente por despeje.

12.1. Comparaciones entre ofertas de empleo

Supongamos que la Empresa "A" ofrece un salario básico de 30.000 bolívares mensuales con un factor bolívar conocido de 0,50, mientras que la empresa "B" ofrece un salario básico de 35.000 bolívares con un factor bolívar conocido de 0,45. En tal supuesto el oferido, suponiendo condiciones *ceteris paribus* y *homo economicus* deberá escoger aquella que ofrezca mayor volumen de remuneración anual, la cual decisión se determina en la forma siguiente:

FACTOR BOLIVAR
Comparación de Ofertas de Empleo

Empresa	Oferta SB	Factor Bolívar	Masa salarial Básica	Masa salarial Variable	Total
"A"	30.000	0,50	360.000	180.000	540.000
"B"	35.000	0,45	420.000	147.000	567.000

Conforme a tales resultados el mayor volumen de remuneración es ofrecido por la empresa "B".

12.2. Comparaciones entre grupos socio-laborales

Supongamos que los grupos laborales en la empresa presentan los siguientes datos:

FACTOR BOLIVAR

Comparación entre grupos socio-laborales
gpc/pam/pd

Grupo	SB	Factor Bolívar	SB Integrado
GPC	1.000	0,50	1.500
PAM	700	0,60	1.120
PD	300	0,80	540

13. CONCLUSION

Las notas que preceden en relación al concepto de factor bolívar³⁴, su elaboración, usos y fines permiten vincularlo a las frecuencias brutas de cada cláusula y al factor salario integral, constituir un paquete lo suficientemente relevante de información cuantitativa que permita relacionar tales datos con los procesos de producción, sistemas de puestos y otros factores cuantitativos de forma tal que la investigación y predicción en el campo de las relaciones industriales obtenga mayores niveles de precisión y especialmente, incorporar una variable cuantitativa en los estudios sobre el proceso de negociación y el sistema de negociación colectiva con que tanta riqueza se vienen produciendo, poniendo a prueba las implicaciones de los modelos teóricos e integrando más efectivamente los niveles de macro y micro análisis³⁵.

34. El factor parcial del bolívar es utilizado en el ordenamiento jurídico venezolano para determinar el cociente individual de participación del trabajador en las utilidades, cuando el artículo 179 de la LOT expresa que "Para determinar la participación que corresponda a cada uno de los trabajadores, se dividirá el total de los beneficios repartibles entre el total de los salarios devengados por todos los trabajadores durante el respectivo ejercicio. La participación correspondiente a cada trabajador será la resultante de multiplicar el cociente obtenido por el monto de los salarios devengados por él, durante el respectivo ejercicio anual.
35. Varios autores. Research in negotiation in organizations. Greenwich, Jai Press 1986. Vol. I. Bacharach, Samuel y Lawler, Edward. Bargaining: Power, tactics and outcomes. San Francisco. Jossey-Bass Publishers 1984.