

## Incoherencias en el decreto

# El aumento de salario en el sector privado

Manuel Prieto

- \* *El decreto 673 que estableció los aumentos de salario para el sector privado de la economía pone de manifiesto algunas de las actuales tendencias de las relaciones laborales en Venezuela y particularmente de la negociación colectiva: la prevalencia de la vía ejecutiva en la fijación de orden jurídico.*
- \* *En los artículos primero y tercero se debe colegir que el porcentaje de aumento admitiría fraccionamiento dependiendo del tipo y duración de jornada. Con ello se apuntala un régimen fracamente injusto pues se perjudica a quien gana menos.*
- \* *El aumento se otorga a quienes figuran en nómina el 18-12-89 pero el Art. 5º establece que el aumento es al cargo con lo que la referencia a la permanencia es inútil.*
- \* *Habría problemas con las empresas que no llevan gestiones de nóminas, la inmensa mayoría. Con ello se incrementa la posibilidad de incumplimiento del Decreto y las posibilidades de fraude.*
- \* *Tomando en cuenta la literalidad y el diseño de escala del Art. 1º es posible concluir que el aumento es escalonado, piramidado o acumulativo. Es factible que trabajadores de inferior jerarquía administrativa resulten con mayor salario.*
- \* *El Decreto menciona cuatro fechas distintas a los fines de su operatividad. Ello produce confusiones e incoherencias para ciertos cálculos de modo especial para quienes trabajan con comisiones.*

El recientemente promulgado Decreto 673, que estableció los aumentos de salario para el sector privado de la economía, pone de manifiesto algunas de las actuales tendencias de las relaciones laborales en Venezuela y particularmente de la negociación colectiva: la prevalencia de la vía ejecutiva en la fijación de salarios y los problemas que tal modo de fijación apuntala, especialmente los de orden jurídico. Estas líneas tratan precisamente de ellos y de los problemas de aplicación que cabe esperar.

### ¿INCREMENTO A LA PERSONA O AL CARGO?

1º. El Artículo 1º establece como beneficiarios del aumento a los trabajadores a tiempo completo del sector privado que figuren en nómina para la fecha de publicación del Decreto 673, o lo

que es lo mismo, se hace depender el aumento de la extensión de la jornada, como la lectura de su Artículo 3º confirma: "El aumento a que se refiere el Artículo 1º se entenderá concedido a los contratados a tiempo completo, por tanto, aquellos que trabajen a tiempo parcial, gozarán de un aumento proporcional a la duración de su jornada de trabajo". Con ello debe colegirse que el porcentaje de aumento admitiría fraccionamiento dependiendo del tipo y duración de jornada.

En principio, el aumento se otorgará a quienes figuren en nómina para el 18-12-89, con lo que debe inferirse un incremento personal al trabajador vinculado a una relación o contrato de trabajo para entonces. Sin embargo, el Artículo 5º del mismo Decreto, establece que el aumento lo es al cargo, con lo que la referencia a la permanencia en nómina para la fecha anotada

es inútil. Veámoslo de modo práctico: Si un trabajador recibió el 15-11-89 un aumento del 30%, para él, a partir del Decreto, el aumento es cero, con arreglo a la imputación que permite hacer su Artículo 4º, mecanismo que por lo demás debilita hondamente la negociación colectiva, pues sus beneficiarios recibirán, por Decreto, menos aumento que quienes no la disfruten. "Quedan exceptuados de los aumentos previstos en el Artículo 1º de este Decreto, los trabajadores que hayan convenido o recibido aumentos de sueldos y salarios entre el 1º de octubre de 1989 y el 30 de marzo de 1990. En caso de que el aumento fuera menor al previsto en el Artículo 1º, se pagará la diferencia correspondiente". Si así ocurre y ese trabajador es sustituido, ¿con qué salario se enganchará a quien lo haga? Como no cabe suponer que sea otro diferente al de aquél, es claro entonces que el aumento es a la persona y no al cargo, con lo que además la regla de igual salario por igual trabajo devendrá seriamente relajada. Ello prueba que el aumento que recibió el trabajador en noviembre fue personal y que el sustituyente deberá ser enganchado sin aumento. La intención del Decreto en tal sentido es plausible; evitar la sustitución de trabajadores con aumentos por otro sin él. Sin embargo, dicho régimen deviene debilitado, pues el salario mínimo nacional no fue modificado y la manera como el Decreto hace la imputación del aumento a los cargos, permite concluir como se indicó antes.

No sobra referirse a los problemas que se presentarán en las empresas que no llevan sistemas de nóminas, la inmensa mayoría, lo que incrementará las posibilidades de incumplimiento del Decreto y las probabilidades de fraude. La nómina es una simple modalidad de cumplimiento de obligaciones de orden salarial o de cualquiera otra de tipo contractual, que nada aporta a la existencia o no de un contrato de trabajo, prueba de lo cual la definición está ausente de la legislación laboral venezolana.

### ¿INCREMENTOS POR TRAMOS?

2º. Si se repara en la literalidad y diseño de la escala a que se contrae el Artículo 1º, es perfectamente posible concluir que se trata de un aumento escalonado, piramidado o, en una palabra, acumulativo. En efecto, la redacción de referencia ha conllevado a que muchos entiendan, con razón, que el aumento debe ser de un 30% por los primeros 6.000 bolívares, primera franja; 20% por la se-

gunda, entre 6.001 y 9.000 bolívares; de un 15% por la tercera, entre 9.001 y 15.000 bolívares y de un 10% por la cuarta, entre 15.001 y 20.000 bolívares. Por otro lado, al cortarse la escala en 20.000 bolívares, es factible que trabajadores de inferior jerarquía administrativa pueden resultar con mayor salario que sus superiores, más aún cuando está ausente del Decreto un artículo que ordene el reajuste correspondiente, a fin de garantizar la coherencia del sistema y la proporcionalidad jerárquica de los salarios.

Lo mismo ocurre con los solapamientos que el Decreto permite. Nótese que, si un trabajador con 6.900 bolívares de salario recibe el porcentaje a que se contrae el Decreto, sobrepasa a quien, ganando 7.000 tendrá un incremento de salario en un 10% menor. Por lo demás no se comprende por qué la escala a que se contrae la primera franja de aumento, 30% hasta 6.000 bolívares, no inicia en 4.000 bolívares, siendo ese el salario mínimo tradicional para quien labore a tiempo completo. Ello, sin duda, debilita la garantía del Salario Mínimo Nacional Urbano.

### ¿INCREMENTO PORCENTUAL DE ACUERDO A LA DURACION DEL TRABAJO?

3º. El Artículo 3º, de idéntica redacción a la del Artículo de igual número del Decreto 54, del 1-3-89, que acordó un aumento general de salarios de bolívares 2.000, reitera que el aumento que se acuerda lo es a los contratados a tiempo completo, lo que sugiere que el porcentaje a que se refiere el Artículo 1º se percibirá íntegramente sólo en tal condición. Ello obliga a admitir porcentajes de incremento no previstos en el Decreto, precisamente porque el aumento se hace referir

a la jornada. (Artículo 1º y 3º del Decreto 673). Si en la primera escala se contempla un 30% para quien labore a tiempo completo, deberá corresponder a un 15% para quien lo haga a medio tiempo y menos porcentaje según la jornada sea aún menor. No cabe otra interpretación a partir de la literalidad del Artículo 3º, respecto de los trabajadores a tiempo parcial, quienes gozarán de un aumento proporcional a la duración de su jornada de trabajo. Con ello se apuntala un régimen francamente injusto, pues se perjudica notablemente a quienes menos ganan. Si contrario a lo dicho se quiso establecer el porcentaje en base al salario y no a la jornada, el Artículo 3º es inútil, pues la proporcionalidad vendrá dada sencillamente por el monto de aquél: V. gr.: el 30% de 6.000 bolívares será mayor que el mismo porcentaje de 5.000 bolívares y así sucesivamente. Por ello, si la interpretación anterior es incorrecta, hace referir el porcentaje de aumento a la duración de la jornada resulta innecesario y si, por cierto, generador de serias confusiones. De todas maneras insistimos, en que, a partir del texto de la norma en comentario, no cabe sino entender que los porcentajes del Artículo 1º son totales, si así lo es el tiempo de trabajo, tiempo completo en el lenguaje de Decreto. De otro lado, si el aumento concedido hubiere sido lineal y no porcentual, como lo hizo el Decreto 54 del 1-3-89, que otorgó un incremento de 2.000 bolívares mensuales para los trabajadores a tiempo completo, tendría sentido y sólo en tal caso, hacerlo depender de la extensión de la jornada, no así en este Decreto. Conveniría precisar cuál fue la intención del Ejecutivo. Más aún, para los salarios altos pudiésemos estar frente a porcentajes de aumento de apenas un 5% o de menos, según sea parcial el tiempo de trabajo. Todo ello, repetimos, surge de la relación en-

tre aumento y duración de la jornada que, de modo reiterativo y francamente absurdo hace el Decreto.

De otra parte, respecto de la duración del trabajo, se manejan categorías evidentemente contradictorias: el tiempo completo, referencia meta legislativa cuya conceptualización, en todo caso, es arbitraria; en ocasiones la jornada de trabajo y, por último, el tiempo parcial. De tal suerte, utiliza las nociones de: tiempo completo, tiempo parcial y jornada de trabajo, indistintamente, según nuestra impresión.

### DIVERSIDAD DE FECHAS EN LA OPERATIVIDAD Y SUS CONSECUENCIAS

4º. Cabe anotar que el Decreto funciona cuatro fechas distintas a los fines de su operatividad. El Artículo 1º se refiere a los trabajadores en nómina para la fecha de publicación del mismo: 18-12-89; el 2º a la de vigencia del Decreto: 1-1-90; el Artículo 8º a su fecha de promulgación: 14-12-89; y finalmente el Artículo 4º ordena hacer imputaciones de los aumentos convenidos o recibidos entre el 1-10-89 y el 30-3-90.

Las consecuencias prácticas de ello pueden ser muchas. Así, para un trabajador a salario variable o un comisionista deberán tomarse en cuenta las remuneraciones devengadas en los seis meses anteriores a la promulgación del Decreto, o lo que es lo mismo, anteriores al 14-12-89. Para otros, como los de salario fijo, el salario de nómina para la fecha de publicación, 18-12-89. Sin embargo, los trabajadores a comisión, aparte de que, como es usual, perciben y liquidan su salario como los trabajadores a salario variable los días 15 y 30, es muy probable que reciban sus comisiones mensualmente. Es inusual un corte de comisiones al 14-12-89, fecha que pareciera arbitraria, nada coherente con las otras que maneja el Decreto y que acarreará serios problemas de cálculo, sobre todo para los trabajadores a salario variable.

Algo más cabe decir al respecto de estos trabajadores y la forma de estimación del aumento: al ordenarse hacer el corte el 14-12-89, es obvio que perderán, a los fines del cálculo, las comisiones correspondientes a la última quincena del mes de Diciembre del pasado año, lapso en el cual es presumible su aumento. Todo ello debe ocurrir, no obstante que el Decreto de marras entró en vigencia el 1-1-90. Son ellas algunas de las consecuencias de las diferentes fechas a las que se refiere el Decreto indistintamente.

