

¿CUÁNTO CUESTA ELIMINAR LA RETRO- ACTIVIDAD?

El anuncio de los acuerdos de la Comisión Tripartita, en torno al necesario cambio en el sistema de cálculo de las prestaciones sociales, han generado pasiones encontradas que han llevado, con igual pasión e intensidad, de sentimientos de satisfacción y logro a resentimientos de frustración y pérdida. Quienes están satisfechos, celebran aliviados la eliminación "peso impagable" de la mal llamada retroactividad. Los que se resienten, reclaman anclados en los "derechos adquiridos" que, a su entender, han sido vulnerados por los acuerdos.



Juan Carlos Larrañaga V.

Mucho llama la atención el que ni los unos ni mucho menos los otros hagan un balance sereno de la factibilidad práctica de la aplicación de los acuerdos, ni mucho menos una prospectiva de la viabilidad de sostenimiento del nuevo sistema. Unos se limitan a declarar "los venezolanos dejarán de ser trabajadores de segunda", porque, "gracias a la eliminación de la retroactividad, ahora sí ganarán buenos salarios"; los otros denuncian "el robo de las prestaciones" que solo busca "abaratarse los despidos". Sin embargo, ninguno analiza el costo de los acuerdos ni se plantea si realmente valía la pena pagar el precio que el proceso de negociación fijó para "eliminar" la retroactividad.

La pregunta del costo del acuerdo es muy importante, porque de su respuesta dependerá la capacidad cierta de incrementar los **salarios reales** y la capacidad de generación de empleo.

Al analizar esos costos nos encontramos que el acuerdo incluyó, al menos, tres giros, casi en blanco, a saber:

1. NECESIDAD DE UN AMBIENTE INFLACIONARIO

Por diseño, el sistema acordado demanda un ambiente de alta inflación, para que sea mejor que el sistema actual, en términos de pasivos y pagos diferidos. En efecto, el actual régimen, como derecho adquirido, de un mes por año, multiplicado por la antigüedad, es sustituido por un régimen, como derecho adquirido de dos meses acumulativos por año, que llega a tres meses en 17 años, que, si bien no se multiplican, sí se acumulan.

Si la inflación es alta y sostenida, el nuevo régimen, por ser de crecimiento acumulativo aritmético, es más favorable pero, si como es de esperar, la inflación logra abatirse, al ser el factor exponencial de un mes menor que el aritmético de dos en ascenso, paradójica y perversamente, el nuevo sistema es mucho más caro.

A mayor abundamiento, simulemos el caso de un trabajador que ingresa hoy a

una empresa, con Bs. 100.000,00 de sueldo, a quien proyectaremos su sueldo acompañando a la inflación, para los próximos 17 años. En cada caso, se analizará el costo del despido tanto de mantenerse el régimen actual como aplicando el nuevo régimen acordado por la tripartita.

En el cuadro N°1, se simula una situación de inflación alta sostenida: 40% por los próximos diecisiete años. El cuadro N° 2, simula un escenario de "0" inflación. En el cuadro N° 3, se calcula el costo del despido con inflación controlada en 5 años. Y, por último, el cuadro N° 4, presenta los resultados en caso de una inflación controlada en 10 años. En la columna Diferencia, están sombreadas las diferencias favorables a la empresa.

Como puede observarse, paradójica y perversamente, cuanto mayor sea la inflación, más rápidamente el nuevo sistema se hace más "barato" para la empresa, mientras que cuanto más baja sea la inflación más "caro" es el nuevo sistema.

¿Qué significa esto en la práctica?, muy sencillo, estamos comprando la "retroactividad" con un sistema que retroalimenta la inflación y que, en todo caso, se mantenga o baje la inflación, por los próximos 5 años, es decir, hasta el año 2003, será más caro que el actual.

Pregunta: ¿valía la pena?, queda a la discusión la respuesta, pero una discusión práctica, es decir a punta de lápiz y maquinita, no principista ni de filosofía trasnochada

2. CÁLCULO Y ACUMULACIÓN DE INTERESES

Por cuanto el nuevo sistema deja a elección del trabajador el destino de sus prestaciones y las remunera - en términos de intereses - más alto cuando éstas permanecen en la contabilidad de la empresa, asumamos que las prestaciones se mantienen en la contabilidad de la empresa.

Conforme al actual sistema, una vez cumplidos los primeros doce meses de servicio, se acredita un mes de salario

que, a partir de ese momento gana intereses durante todo el año siguiente, momento en que se acumulará otro mes y la suma de ambos empieza a generar intereses y así sucesivamente.

En el sistema convenido por la Tripartita, al tercer mes de servicio deben acreditarse 5 días de salario que, a partir del día 91, empiezan a ganar intereses que se acumulan y capitalizan para generar nuevos intereses con los nuevos 5 días que se acreditan en el día 120 más sus intereses, y así cada 30 días, en lo sucesivo, generándose una espiral que lleva, y esto es fácil de calcular, que al tercer año el abono mensual por intereses será mayor que el abono por prestaciones.

Yo me pregunto, abstracción hecha de la complejidad y sobretrabajo que este nuevo sistema representará para la contabilidad de cualquier empresa, ¿realmente alguien habrá estimado y calculado este nuevo costo del "capital de trabajo" que representan las prestaciones?.

3. NUEVO CONCEPTO DE SALARIO

El nuevo concepto amplio, extensivo y recesivo de salario, que incluye cualquier "...remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo.." y, en especial, la inclusión de la norma: "Los subsidios o facilidades que el patrono otorgue al



CUADRO N° 1: ESCENARIO: INFLACIÓN ALTA SOSTENIDA

AÑO	%	COSTO AUMENTO	COSTO ACTUAL	DIFERENCIA PROPUESTO	AÑO
1	40%	200	250	50	1
2	40%	580	710	130	2
3	40%	1.176	1.423	247	3
4	40%	2.195	2.500	305	4
5	40%	3.842	4.168	326	5
6	40%	6.454	6.156	-298	6
7	40%	10.541	8.988	-1.553	7
8	40%	16.866	13.024	-3.842	8
9	40%	26.564	18.772	-7.792	9
10	40%	41.322	26.958	-14.364	10
11	40%	63.636	38.611	-25.025	11
12	40%	97.190	55.195	-41.995	12
13	40%	147.404	78.790	-68.614	13
14	40%	222.240	112.353	-109.887	14
15	40%	333.360	160.082	-173.278	15
16	40%	497.818	227.939	-269.879	16
17	40%	740.504	324.391	-416.113	17

CUADRO N° 2: CERO INFLACIÓN

AÑO	%	COSTO AUMENTO	COSTO ACTUAL	DIFERENCIA PROPUESTO	AÑO
1	0%	200	250	50	1
2	0%	400	550	150	2
3	0%	600	857	257	3
4	0%	800	1.163	363	4
5	0%	1.000	1.483	483	5
6	0%	1.200	1.710	510	6
7	0%	1.400	1.943	543	7
8	0%	1.600	2.183	583	8
9	0%	1.800	2.430	630	9
10	0%	2.000	2.683	683	10
11	0%	2.200	2.943	743	11
12	0%	2.400	3.210	810	12
13	0%	2.600	3.483	883	13
14	0%	2.800	3.763	963	14
15	0%	3.000	4.050	1.050	15
16	0%	3.200	4.343	1.143	16
17	0%	3.400	4.643	1.243	17

trabajador con el propósito de que éste obtenga bienes y servicios esenciales que le permitan mejorar su calidad de vida y la de su familia, tienen carácter salarial", amplía la base de cálculo de las ya por sí más caras prestaciones mensuales a niveles inimaginables. Yo me pregunto: ¿Alguien habrá realmente calculado

CUADRO N°3: ESCENARIO: INFLACIÓN CONTROLADA EN 5 AÑOS

AÑO	%	COSTO AUMENTO	COSTO ACTUAL	DIFERENCIA PROPUESTO	AÑO
1	40%	200	25	50	1
2	40%	560	710	150	2
3	30%	1.092	1.352	260	3
4	20%	1.747	2.131	384	4
5	10%	2.402	2.987	585	5
6	10%	3.171	3.706	535	6
7	10%	4.070	4.517	447	7
8	10%	5.116	5.430	314	8
9	10%	6.331	6.457	126	9
10	10%	7.738	7.613	-125	10
11	10%	9.363	8.913	-450	11
12	10%	11.263	10.374	-862	12
13	10%	13.389	12.016	-1.373	13
14	10%	15.861	13.859	-2.002	14
15	10%	18.693	15.929	-2.764	15
16	10%	21.934	18.251	-3.683	16
17	10%	32.627	22.501	-10.126	17

CUADRO N°4: ESCENARIO: INFLACIÓN CONTROLADA EN 10 AÑOS

AÑO	%	COSTO AUMENTO	COSTO ACTUAL	DIFERENCIA PROPUESTO	AÑO
1	50%	200	250	50	1
2	50%	600	750	150	2
3	45%	1.305	1.552	247	3
4	40%	2.436	2.747	311	4
5	35%	4.111	4.489	378	5
6	30%	6.413	6.316	-97	6
7	25%	9.352	8.543	-809	7
8	20%	12.825	11.135	-1.690	8
9	15%	16.593	14010	-2.583	9
10	10%	20.280	17.040	-3.240	10
11	10%	24.539	20.447	-4.090	11
12	10%	29.447	24.276	-5.171	12
13	10%	35.091	28.579	-6.512	13
14	10%	41.570	33.411	-8.159	14
15	10%	48.993	38.835	-10.158	15
16	10%	57.485	44.921	-12.564	16
17	10%	85.509	56.058	-29.451	17

qué significa agregar a la base de cálculo de las prestaciones, vacaciones y utilidades, conceptos tales como uniformes, cascots, botas, becas, juguetes, útiles es-

colares, seguros de vida y H.C.M., primas por hijos, guarderías, actividades culturales y deportivas, planes vacacionales, tasas preferenciales para seguros

de vehículo, descuentos en ventas, etc, etc, etc.?

Por otra parte, ¿alguien se habrá paseado por la eventualidad y cálculo de los nuevos impuestos de nómina (seguro social, política habitacional, paro forzoso e INCE) que todos estos nuevos conceptos generarán?

Es más, dado el aumento en el salario mínimo y estos nuevos conceptos salariales, ¿Alguien habrá pensado que todo trabajador que perciba más de Bs. 100.000,00 mensuales no va a recibir ni un bolívar más pero sí va a tener, por lo menos, un incremento de 5 veces sobre sus descuentos por impuestos sobre nómina (IVSS, SPF y LPH)? ¿Quién le va a dar la cara para explicarle por qué ya no es un trabajador de segunda pero cobra menos?

En resumen, el costo final será, en el corto y mediano plazo, menor capacidad de pago de salarios reales y menor capacidad de generación de empleo. Apostamos y rezamos para que en el largo plazo, gracias a alguna intervención divina, la situación se revierta.

Ciertamente ya no habrá retroactividad... Pero las circunstancias de la "negociación", inevitablemente, me recuerdan aquel año de 1974 cuando nuestros mismos representantes empresariales "pagaron" con la indemnización doble la inaceptable estabilidad absoluta y lograron "negociar" la nefasta Ley Contra Despidos Injustificados.

Solo el tiempo dirá si este nuevo sistema aguantará otros 23 años... ■

Juan Carlos Larrañaga es profesor del IESA, psicólogo y máster en Administración.

