

Impacto económico de la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) en Venezuela

Federico López

Septiembre de 2012

Impacto económico de la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) en Venezuela

Federico López

Caracas, Septiembre de 2012

Los análisis y conclusiones contenidos en el presente documento, son de la exclusiva responsabilidad del autor y en nada comprometen al Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (ILDIS), como organización que coordinó su elaboración y promovió su debate público.

Instituto Latinoamericano de
Investigaciones Sociales (ILDIS)
Oficina en Venezuela de la
Fundación Friedrich Ebert

Av. San Juan Bosco, cruce
con 2da Transversal de
Altamira, Edif. San Juan, Piso 4,
Oficina 4-B.
Caracas, Venezuela.
Teléf.: (0212)2632044 / 2634080
www.ildis.org.ve
www.desafiandolascrisis.org

Director del ILDIS y
Representante de la
Fundación Friedrich Ebert en Venezuela:
Heinrich Sassenfeld.

Coordinador institucional del documento:
Flavio Carucci T.
Director de Proyectos del ILDIS

Asistente:
Eskeila Guerra
Asistente de Dirección
Asistente de Proyectos del ILDIS

Autor: Federico López

La impresión y reproducción total o parcial de este documento es permitida, siempre y cuando se mencione su autor y la institución que coordinó su elaboración.

ÍNDICE

Introducción	1
Categorías de impacto	1
Impactos económicos directos de mediano plazo: El Sistema de Prestaciones Sociales (Capítulo III de la LOTT)	2
Impactos económicos directos de corto plazo	6
El impacto de los intangibles: un impacto a cuidar	8
Sobre la productividad, el empleo, la inversión y la competitividad	9
Comentarios finales	10

Introducción

El pasado 8 de Mayo de 2012, el Gobierno venezolano promulgó una nueva Ley Orgánica del Trabajo (Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras LOTT). El contenido de esta nueva ley solo fue conocido por las organizaciones patronales, sindicales y comunidad venezolana en general horas después de que fuera anunciada por el Presidente de la República. Días después, el 07 de Mayo, fue promulgada en Gaceta Oficial (Número 6076 extraordinario) mediante el decreto 8938 basándose el mismo en los poderes especiales concedidos al presidente por la Asamblea Nacional con motivo de la emergencia de las lluvias del año 2010.

El propósito de este documento es mostrar los impactos económicos tangibles e intangibles que esta ley presenta, y comparar la cuantificación bajo diversos escenarios mencionados más adelante. Se efectúan asimismo, algunas consideraciones sobre la productividad, empleo, inversión y competitividad de las organizaciones y algunas recomendaciones generales.

Categorías de impacto

A lo largo del presente documento se dividirán los impactos económicos de la ley en impactos de mediano/largo plazo y en los de corto plazo. Asimismo, se clasificarán los mismos en tangibles, esencialmente caracterizados por un impacto económico monetario directo, e intangibles, como aquellas categorías de impacto económico pero de cuantificación actuarial mas "indirecta". El cuadro # 1 muestra de manera resumida la clasificación de los impactos que se explicarán a continuación.

Cuadro # 1: Impactos económicos de la nueva Ley Orgánica del Trabajo (LOTT/Caso Venezuela)

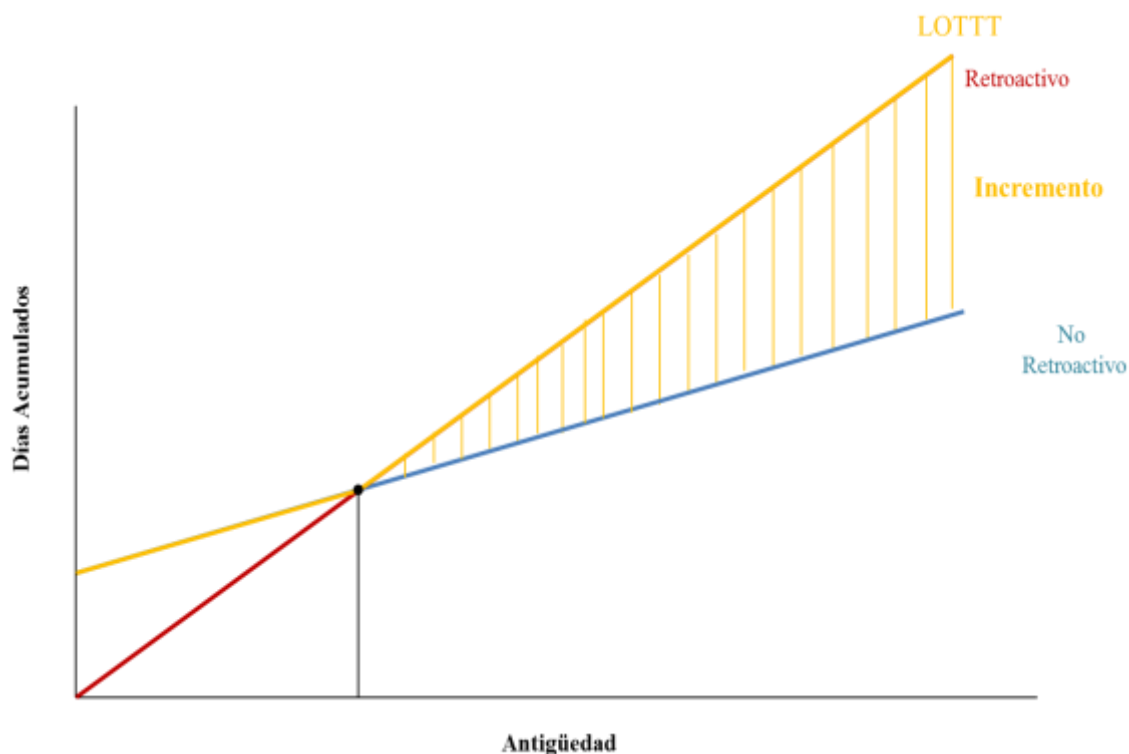
Tangibilidad/Plazo	Corto Plazo	Mediano-Largo Plazo
Impacto Económico Tangible	Bono Vacacional (Art 182)	Prestaciones Sociales (Cap III)
	Utilidades/Bonificaciones de fin de año (Art. 131-132)	
	Salario Eficacia Atípica	
	Extensión Periodo Post Natal (Art.336)	
	Reducción Jornada Laboral (Cap VI)	
	Opción trabajador Prestaciones-Empleo (Art 93)	
Impacto Económico Intangible	Privilegio de los derechos patrimoniales trabajadores Art 151	Privilegio de los derechos patrimoniales trabajadores Art 152
	Ampliación Facultades Inspector del Trabajo (Art varios)	Ampliación Facultades Inspector del Trabajo (Art varios)
	Creación Consejos de Trabajadores (Art 497-498)	Creación Consejos de Trabajadores (Art 497-498)
	Registro Nacional Org Sindicales (Art 517-520)	Registro Nacional Org Sindicales (Art 517-520)
	Aumentos Prescripción Acciones (Cap VI)	Aumentos Prescripción Acciones (Cap VI)
	Pol de Vigilancia de Sindicatos sobre estructura costos (Art 367)	Pol de Vigilancia de Sindicatos sobre estructura costos (Art 367)
	Incremento Sanciones (Art varios)	Incremento Sanciones (Art varios)
	Sanciones Penales por Emergencia (Art. 538)	Sanciones Penales por Emergencia (Art. 538)
	Apoyo Misiones (Art 311)	Apoyo Misiones (Art 311)

Impactos económicos directos de mediano plazo: El Sistema de Prestaciones Sociales (Capítulo III de la LOTTT)

Esta categoría se refiere fundamentalmente a las indemnizaciones como resultado de la terminación de la relación de trabajo. El sistema previo a la reforma de Mayo de 2012 consistía básicamente en el otorgamiento de 45 días el primer año, 60 el segundo y 2 días más por año hasta un máximo de 90 días. En términos generales era conocido como un sistema "no retroactivo". La acumulación era basada sobre el salario de cálculo de cada mes. Si graficamos este sistema en términos de días acumulados por año resultaría en una función similar a la representada en el gráfico # 1 como sistema "No retroactivo".

La nueva Ley (LOTTT) no elimina el sistema "no retroactivo". Incorpora nuevamente el sistema "retroactivo" que había sido derogado en 1997 en la reforma del Sistema de Prestaciones Sociales y señala que en caso de la terminación de la relación de trabajo, debe seleccionarse aquella opción entre el sistema retroactivo (calculando desde el año 1997) y el no retroactivo que muestre un mayor valor para el trabajador. Para el lector no familiarizado con el sistema retroactivo venezolano, este toma el último salario de cálculo y lo multiplica por la última antigüedad para obtener el valor de referencia.

Gráfico # 1 Sistema Retroactivo vs Sistema No Retroactivo (Esquema General)



De lo anterior surgen dos consecuencias: la primera es que el sistema no retroactivo crece de manera aritmética (dos días, por año de antigüedad), mientras que el sistema retroactivo crece de manera "exponencial". La segunda es, por tanto, que el sistema retroactivo beneficia a las antigüedades "altas" mientras que el sistema no retroactivo beneficia a las antigüedades "bajas".

Esto implica que para calcular el impacto en la modificación del sistema de prestaciones sociales (zona rayada amarilla del gráfico #1) es necesario calcular la antigüedad a partir de la cual se produce dicho impacto.

Se demostrarán entonces los escenarios asumiendo diferentes niveles de inflación. Para todos estos niveles se asumirá que los incrementos salariales son iguales a la inflación. Los resultados se muestran a continuación en los gráficos 2,3 y 4:

Gráfico # 2: Prestaciones Sociales (Acumulado LOT (sistema no retroactivo) versus Sistema Retroactivo LOTT)* (Inflación=Incrementos=30%)

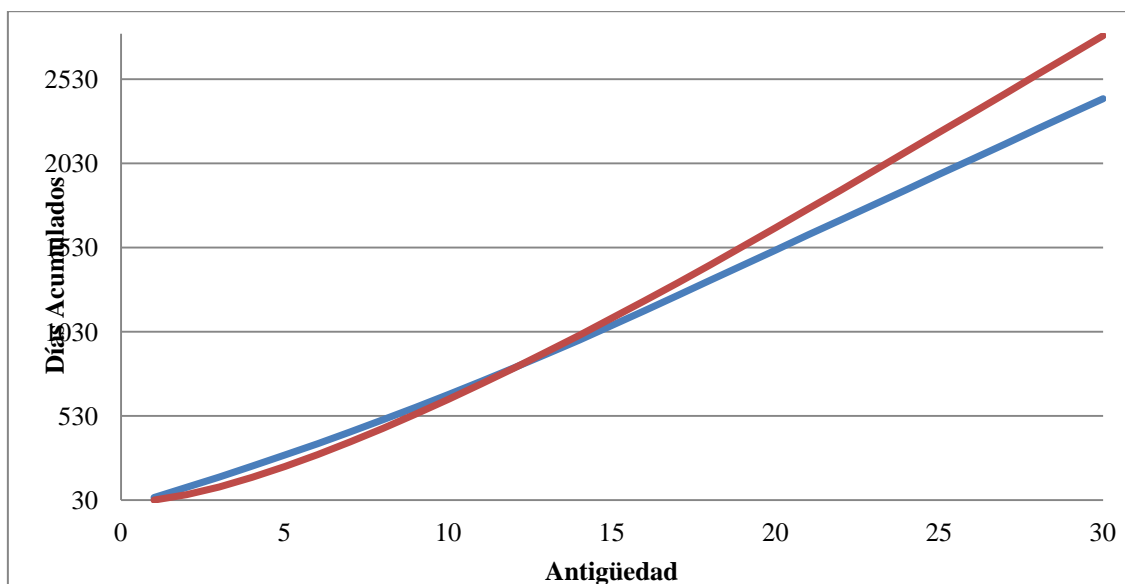


Grafico # 3: Prestaciones Sociales (Acumulado LOT (sistema no retroactivo) versus Sistema Retroactivo LOTT)* (Inflación=Incrementos=15%)

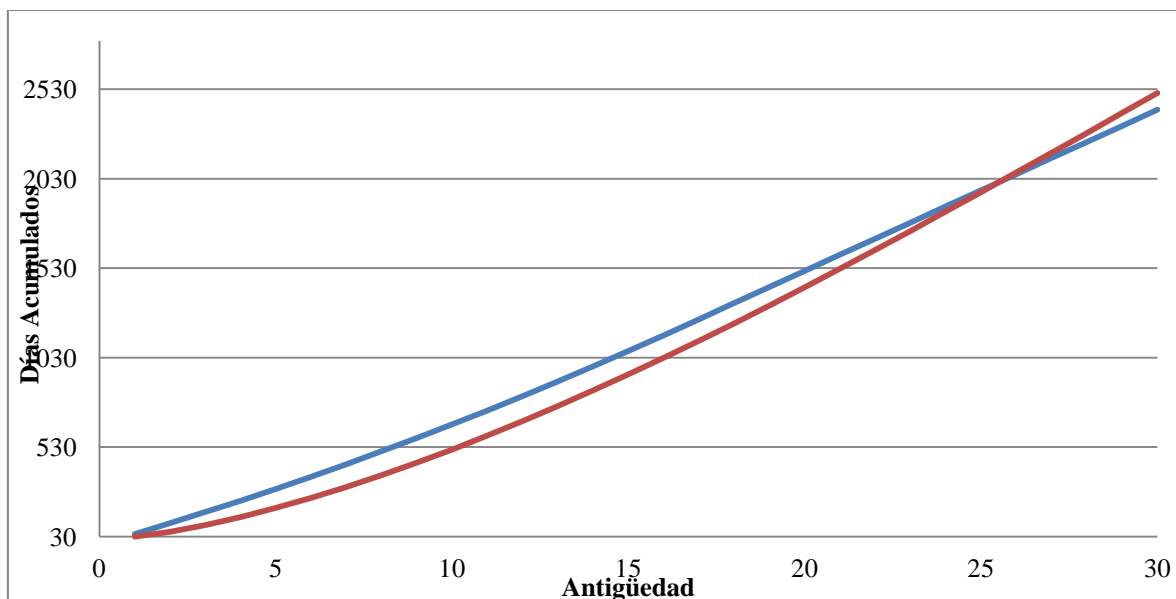
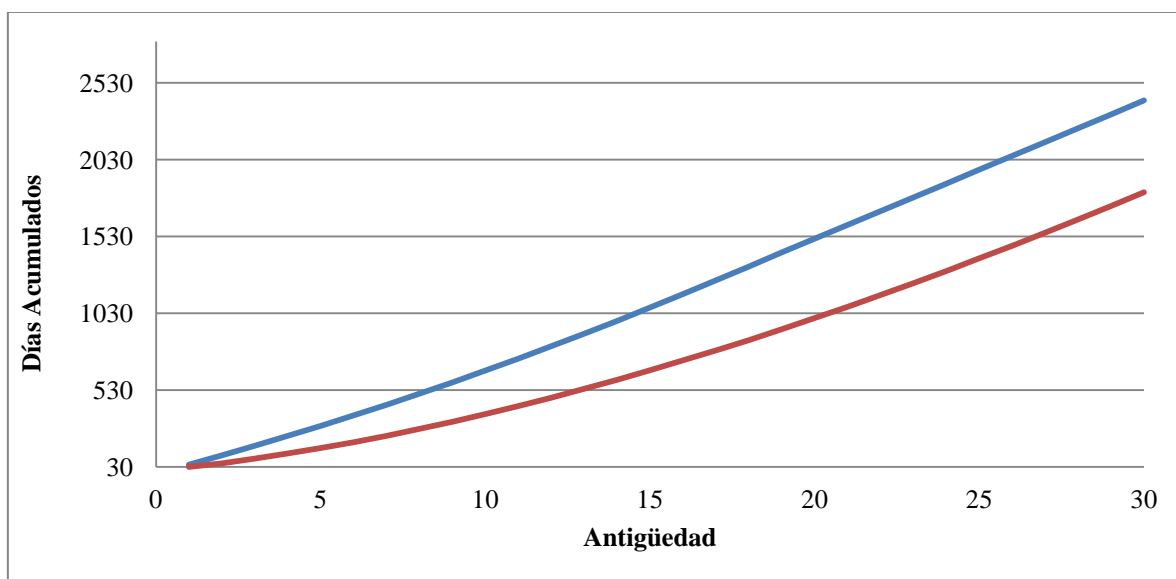


Grafico # 4: Prestaciones Sociales (Acumulado LOT (sistema no retroactivo) vs Sistema Retroactivo LOTT)* (Inflación=Incrementos=5%)

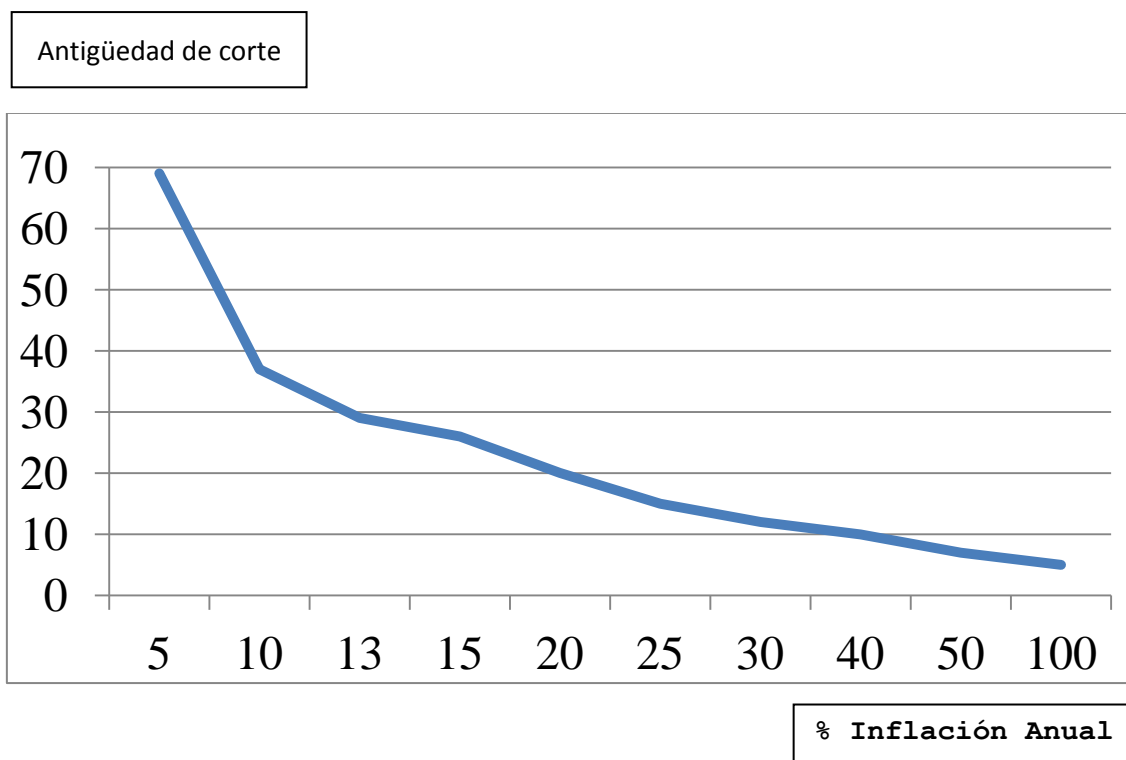


— Dias Acumulados Esquema No Retroactivo

— Dias Esquema Retroactivo (Netos)

Como puede observarse, la antigüedad de corte a partir del cual comienzan a observarse los impactos de la retroactividad varían de 12 años (con inflación e incrementos sucesivos de 30%) hasta más de 30 años (el corte es a los 40 años). Si se construye una función con todos los puntos de corte para diferentes niveles de inflación el resultado puede observarse en el Gráfico # 5.

Gráfico # 5: Curva de Preferencia por esquema retroactivo según inflación ("simple")

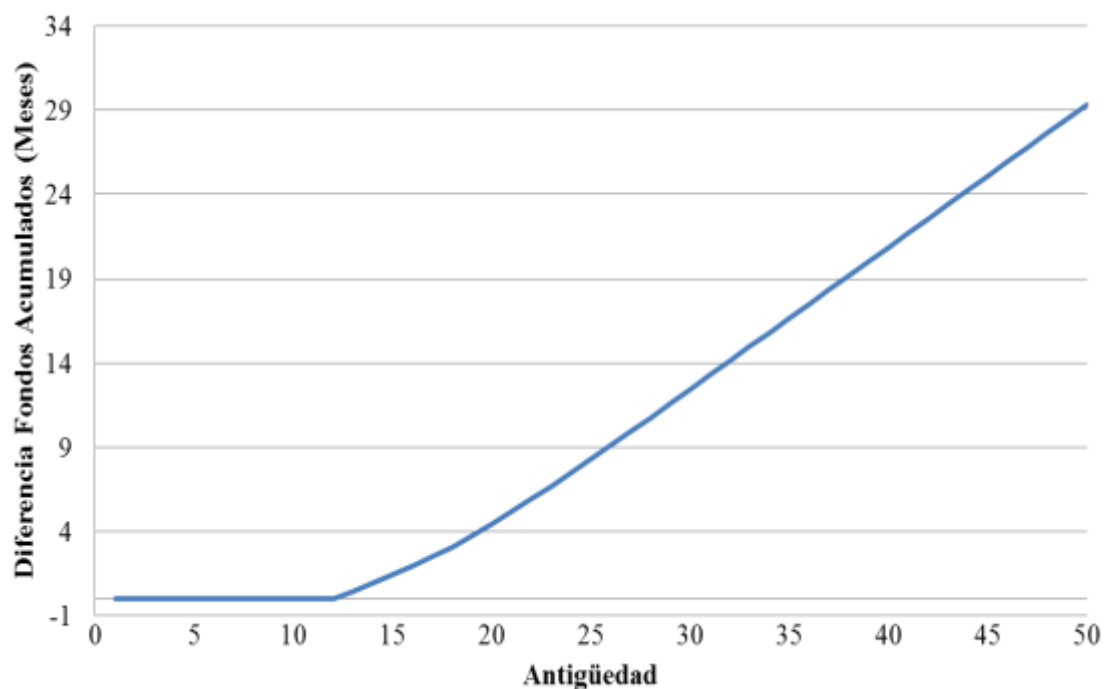


Asimismo, de los gráficos anteriores puede observarse la tendencia: en la medida en que la inflación sea más alta (y los incrementos salariales la acompañen) el sistema retroactivo será más beneficioso para el trabajador y más costoso para la empresa y en la medida que la inflación sea más baja el costo de la retroactividad será menor y por lo tanto dejará de ser un "issue". Eso es lo que explica como Venezuela pudo vivir muchos años con un sistema retroactivo sin que representara un problema: Así, si se observa la inflación porcentual anual en el período comprendido entre 1958 y 1973, esta resultó en el orden del 1,1% anual no representando el sistema retroactivo un tema de costos. A partir del año 1973 y en particular con los incrementos inflacionarios de 1994 (70%) y 1996 (103%), el sistema retroactivo impactó los resultados de las organizaciones resultando en el cambio de 1997.

Los gráficos anteriores llevan también a dos preguntas: ¿Cuál es el costo por tanto de este primer cuadrante? La respuesta se encuentra en el Gráfico # 6. Este gráfico muestra el número de meses de impacto para el 2012 (el impacto debe ir contra los resultados de 2012) para la proporción de salarios encima del punto de corte. En otras palabras y a manera de ejemplo, si una organización tiene el 20% del costo laboral de los empleados sobre la antigüedad de corte (ejemplo 12 años para inflación=incrementos=30%) y a su vez esta proporción de empleados tiene una antigüedad de 20 años, debe provisionar a ese grupo un valor aproximado de 4 meses, lo que en términos aproximados llevaría a un valor de 1 mes para toda la

masa trabajadora. Adicionalmente debe realizar la provisión correspondiente a las prestaciones dobles en una proporción mayor a la actual, puesto que la aceptación de la liquidación “doble” es potestad del trabajador, lo cual acarrea sin duda alguna un costo adicional.

Gráfico # 6: Meses de Provisión adicional por esquema retroactivo simple (Inflación=Incrementos=30%)



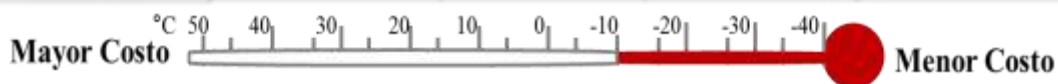
La modificación “per se” del sistema de Prestaciones Sociales no benefició a la mayoría de la población trabajadora, puesto que a nivel nacional menos del 25% de la misma se encuentra por encima del punto de corte de los 12 años de antigüedad laboral. Lógicamente hay organizaciones que sufrieron un impacto mayor o menor en función de la proporción de empleados por encima de ese punto referencial de antigüedad.

Impactos económicos directos de corto plazo

En esta sección se hace referencia a los impactos económicos directos de corto plazo. Estos hacen alusión al impacto en el Bono Vacacional (de 7 + 1 día adicional con 21 días de tope hasta 15 + 1 día adicional con 30 días de tope), en las Utilidades (incremento del mínimo de 15 días a 30 días), en la eliminación del concepto de Salario de Eficacia Atípica (posibilidad de tener 20% de la remuneración sin pasivos laborales), en la modificación de las jornadas laborales (de 44 horas semanales a 40 horas semanales -jornada diurna- y de 37.5 horas a 35 horas en lo que se refiere a la jornada nocturna), en la extensión del periodo post-natal (de seis semanas a 20 semanas) y salas de lactancias o permisos a tal efecto.

Cuadro # 2: Ley Orgánica del Trabajo-Venezuela (LOTTT) Impacto porcentual de corto plazo

Concepto	Mayor Impacto	Escenario (pyme)	Escenario (empresa)	Menor Impacto
Bono Vacacional	Ley Actual (7 + 1 hasta 21)	Ley Actual (7 + 1 hasta 21)	Igual o Mayor a LOITT	Igual o Mayor a LOITT
Utilidades	Min 15 días	Min 15 días	Igual o Mayor a LOITT	Igual o Mayor a LOITT
Salario de Eficacia Atípica (20%)	SI	SI	SI	NO
Antigüedad "ALTA" punto de corte	SI (100%)	SI (10%)	75% bajo punto de corte	NO (0%)
Número de Empleados	MAYORA 100	MENORA 100	MAS DE 200	MENORA 200
% de Población afectados con jornada	100%	70%	70%	0%
% Mujeres en Población	100%	50%	50%	0%
% salarios por encima punto corte de preferencia	100%	10%	25%	0%
% De Incremento Corto y Mediano Plazo	104,78%	36,66%	18,29%	2,74-5,70%



* Algunos supuestos no son representados por motivos de simplicidad en la presentación

* Antigüedad = 3 años

El cuadro # 2 contiene una simulación basada sobre los parámetros de los artículos anteriormente mencionados. La idea es verificar el grado de variabilidad en los costos ante variaciones de los parámetros de los artículos de la LOTTT mencionados anteriormente.

Como puede verse, existe un alto grado de variabilidad en el impacto de la LOTTT de acuerdo a la configuración de los parámetros. Este varía de entre 0% y 5,70% hasta el 104,78%. Del lado derecho de este cuadro se ubican empresas que en términos generales ya tenían al menos 30 días de utilidades o más, con un bono vacacional superior al de la nueva LOTTT, no utilizaban el salario de eficacia atípica, fundamentalmente de trabajo en oficina de 40 horas semanales y de "poca" antigüedad (no tienen empleados de 12 años de antigüedad o más). Como adicional a este ejercicio teórico le agregamos 0% en el porcentaje de trabajadoras. En este escenario el impacto es mínimo entre 0 y 5,70%. En este lado del cuadrante pueden encontrarse empresas cuyos contratos colectivos ya habían logrado las reivindicaciones mínimas establecidas en la nueva ley y/o empresas multinacionales y nacionales de reconocida trayectoria en compensación y de poca antigüedad. Si se simula en detalle puede observarse que el poco impacto puede venir por el lado del cambio de la jornada.

En el otro extremo, se encuentran empresas que sufren el impacto del bono vacacional, utilidades y eficacia atípica, afectadas por el cambio de la jornada y con mujeres en la población de "alta" antigüedad (todos por encima del punto de "corte" de los 12 años). A pesar de que también es un escenario teórico para

propósito de simulación, salvo la antigüedad, es más parecido a una pequeña y mediana empresa (PYME).

Dos escenarios: PYME y empresa

Los dos escenarios anteriores son casos teóricos que se exponen para que se observe el grado de variabilidad de los impactos de la LOTT. A continuación se presentan dos casos particulares más reales. Estos no pretenden convertirse en el “promedio nacional” (no hay suficientes datos para conocer todos estos parámetros a nivel nacional) pero sí ubican al lector en un impacto más “real” que los dos casos mencionados.

Un escenario es presentado en la columna C. En este, si se asume que una organización tenía el bono vacacional y las utilidades por encima de la LOTT, con un 25% de la masa de costos por encima del punto de corte de antigüedad, un 70% de los trabajadores afectados por el cambio de jornada y una proporción 50-50 en términos de género, llevaría a un impacto aproximado de 18,29%, algo cercano a la mitad de la inflación anual del último año¹. En general si se asume una política de incrementos similar a la inflación, el costo de la LOTT quedaría cubierto por la política de incrementos ya sea absorbiendo el incremento en la política, o manteniendo el incremento puntual y postergando el incremento efectivo (incrementos que se realizan después de lo planificado).

El escenario de la columna B corresponde más a una PYME. Implicaría un incremento del bono vacacional y utilidades con un 70% de la población afectado por la jornada pero un 10% por encima del punto de corte de la antigüedad. El impacto en este caso sería del 36,66%, superior a la inflación oficial. A diferencia del caso de la columna C, en este segmento que representa un porcentaje importante de la población económicamente activa venezolana, el impacto es significativo y difícil de transferir al esquema de precios en igual medida en no pocos casos.

El impacto de los intangibles: un impacto a cuidar

En esta sección se presenta de manera conjunta el impacto de los intangibles de corto y mediano plazo. La razón para presentarlos de manera conjunta se debe a que no en todos los casos son estrictamente separables los impactos en el tiempo. A continuación se resumen algunos de estos los impactos intangibles:

El artículo 151 consagra la responsabilidad patrimonial de los accionistas en el caso de las deudas laborales.

Se incrementa significativamente el rol del inspector del trabajo, otorgándole poderes para resolver situaciones de hecho y lo autoriza al uso de la fuerza pública con sanciones de carácter penal.

¹ Este impacto incluye el impacto de las Prestaciones Sociales del primer año.

Se crea la figura de los Consejos de Trabajadores como figura adicional a las organizaciones sindicales (Artículos 487-488).

Se establece el registro nacional de organizaciones sindicales (Artículos 517-520).

Se incrementa el periodo de prescripción de las acciones, obligando a un archivo no menor a 10 años para prestaciones sociales y 5 para el resto (Capítulo VI).

Se le otorga a los sindicatos la función de “control y vigilancia sindicatos costos-ganancias para precios justos” (Artículo 367).

Se incrementan las sanciones en términos de unidades tributarias (Artículos 523-544).

Se establece el apoyo del patrono a las misiones (Artículo 311) sin establecer el monto ni las condiciones del mismo.

Como puede observarse, los impactos de estos intangibles son de más difícil cuantificación y podrían llegar a ser superiores al más alto de los impactos directos, pero sin duda alguna tendrá consecuencias sobre la estructura de costos. A manera de ejemplo, pensar que por mantener una acción en una sociedad mercantil el accionista es responsable con su patrimonio por las deudas laborales de la sociedad en la cual invierte, tiene implicaciones que rompe varios principios de las calificaciones de riesgo.

Sobre la productividad, el empleo, la inversión y la competitividad

Solo existen dos menciones de la palabra productividad en la LOTT: la primera para referirse a las propinas (artículo 108) y la segunda deja la puerta abierta a la creación de reconocimientos por productividad (artículo 110). Del resto no hay mas menciones. Es claro que el espíritu de la ley va orientado hacia las reivindicaciones más que a un estímulo a la productividad. Lo mismo sucede con la palabra empleo que tiene 3 menciones. La palabra competitividad no tiene ninguna mención y la palabra inversión aparece una vez en referencia a los anticipos de prestaciones sociales.

Visto lo anterior es claro que estos cuatro conceptos no entraron en el mapa mental de los elaboradores de la LOTT. Sin embargo, son de prever algunas consecuencias:

Sobre el empleo: la ley restringe el derecho de las organizaciones al despido de los trabajadores con indemnización, lo cual acarreará sin duda alguna un despido más costoso pero sobre todo, propiciará la tendencia a contratar menos. Adicionalmente es de prever que al extender el periodo post-natal a 20 semanas después del parto, disminuirá la tendencia a emplear mujeres con edades inferiores a los 40 años.

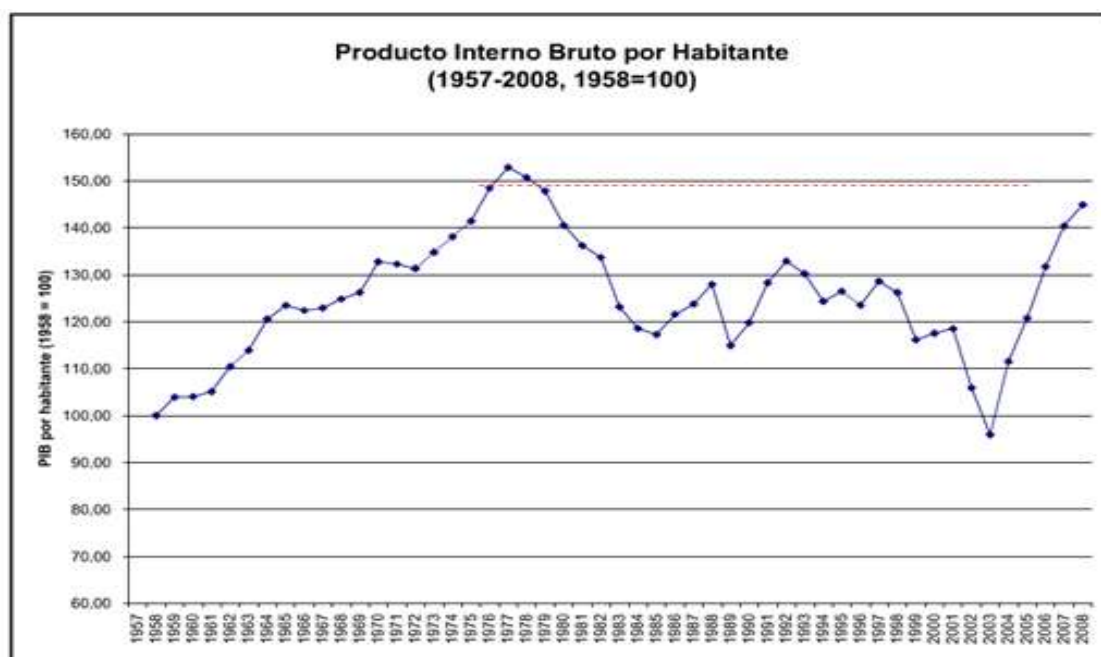
Sobre la inversión: la LOTTT hace responsables con su patrimonio personal a aquellos inversionistas (no extensible a las casas matrices) a través de medidas de embargo (Artículo 151). Si bien este artículo puede parecer “razonable” inhibe la inversión en sociedades y rompe los principios de separación entre el derecho mercantil y el laboral. El efecto anterior se potencia con medidas penales ante la negativa de reenganche de un trabajador.

Sobre la productividad: no hay menciones a compartir riesgos y beneficios en la LOTTT. La productividad mencionada es sustituida por el cumplimiento de antigüedad o una “buena negociación” al finalizar la relación de trabajo.

Sobre la competitividad: por todo lo anterior y otros elementos más extensos para los propósitos de este documento, la LOTTT es una ley “rígida” y en franca desventaja con legislaciones laborales más flexibles. Una ley que inhibe la creación del empleo, la inversión y la productividad difícilmente favorece la competitividad de las empresas venezolanas ya agotadas con los controles de cambio, precios, el debilitamiento de la infraestructura y, en general, el debilitamiento del marco institucional.

Comentarios finales

El gráfico # 8 muestra el PIB per cápita en Venezuela desde 1958 hasta el año 2008. Si se observa la serie, hasta el año 1973 ésta fue ascendente y posteriormente descendente hasta 1983, año a partir del cual se genera una serie de alzas y bajas sucesivas (estas se prolongan hasta el 2011 aún cuando no se presentan en el gráfico).



El mismo gráfico orienta la perspectiva laboral. Mientras el PIB per cápita asciende y desciende, la estructura de costos fijos laborales es alta y se mantiene estable. En general, evidencias preliminares sugieren que la presencia de la compensación variable es limitada y que la estructura de costos fijos es mayor al 85% en el caso venezolano. Lo anterior deja poco espacio para mantener el empleo cuando el PIB cae. Así, las empresas contratan y despiden sucesivamente durante las alzas y bajas del PIB, con consecuencias organizacionales y de competitividad.

Ante la presencia de una ley de características como las mencionadas anteriormente es claro que una alternativa es variabilizar los costos laborales bajo la modalidad de "riesgo compartido", compartiendo así "buenos" y "malos" tiempos. Esta alternativa dentro del marco de la LOTTT puede contribuir con la sobrevivencia de trabajadores y organizaciones frente a los ajustes que en el futuro próximo lucen inevitables.