



INCREMENTOS SALARIALES 2014, UN VERDADERO DOLOR DE CABEZA

Hugo Urdaneta (*)

El Periodiquito

Publicado en EL PERIODIQUITO de Aragua el 14 de febrero de 2014

LA POLITICA SALARIAL DEL SECTOR PÚBLICO

Cuando hablamos de política salarial en Venezuela, tenemos que diferenciar lo que ha venido haciendo el sector privado y el sector público en el país en los últimos tiempos.

En cuanto al sector público, se han venido siguiendo de alguna manera lo que establece el plan de "Políticas Laborales y Negociación Colectiva" elaborado bajo la coordinación del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social en abril del 2009.

Tal como lo establece el plan, el énfasis ha sido en el incremento del salario mínimo y el salario social.

En no pocas empresas públicas sólo se ajusta el salario mínimo, con lo cual se achatan los tabuladores, ya que al moverse sólo el nivel más bajo del tabulador, la tendencia es a crear un solo nivel, que sería el correspondiente al salario mínimo nacional.

En las pocas que discuten contratos colectivos, como PDVSA, CANTV y CORPOELEC, aunque con retrasos en la discusión, el personal contractual si han recibido aumentos, pero no comparados con los que recibían cuando eran o se gerenciaban como empresas privadas.

Ante el poco o ningún ajuste salarial, se ofrecen beneficios sociales de las misiones. En algunos contratos se incluye la asignación de un número de viviendas del Plan Nacional de Viviendas del Gobierno Nacional. También es común operativos de mercal en instituciones y empresas públicas como parte del salario social.

Para el personal no sindicalizado, y aquí se incluye el personal profesional y gerencial, la cosa es más difícil, ya que no hay política en cuanto a frecuencia de las revisiones salariales, posicionamiento ante la inflación, el mercado etc.

LA POLITICA SALARIAL DEL SECTOR PRIVADO

Las empresas del sector privado en la medida en que la alta inflación ha venido golpeando el bolsillo de los venezolanos, han tratado de mantener los salarios competitivos.

Ante este entorno inflacionario, la frecuencia de ajustes salariales ha sido en la mayoría de los casos de dos anuales, aunque ya algunas empresas estiman realizar tres revisiones durante el año 2014. Esto último no es buena noticia, lo ideal sería que tuviésemos una inflación baja, de manera que una sola revisión salarial fuese suficiente.

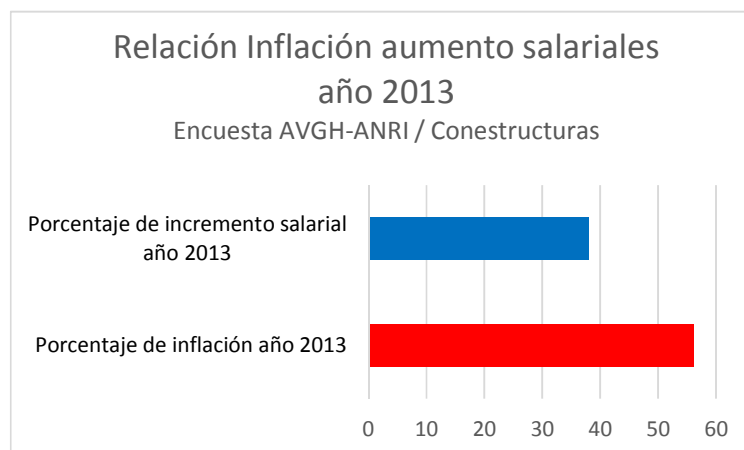
Según datos obtenidos de la Encuesta Nacional de Salarios, realizada por la Asociación Venezolana de Gestión Humana (AVGH-ANRI) y Conestructuras, el promedio de aumento salarial durante el año 2013 fue de 37,99%, cuando la inflación de 2013 cerró en 56,2%, la más alta desde 1996. Estamos hablando de una diferencia de 18,2% de inflación no recuperada.

Esta situación puede ser más dramática, si tomamos en cuenta lo que dicen algunos analistas y economistas, en cuanto a que la medición de la inflación por parte del gobierno está basada en productos subsidiados y regulados que son escasos, y por tanto no todos los trabajadores tienen acceso permanente a los mismos.

EL SALARIO NO ALCANZA

De acuerdo a datos del Centro de Documentación y Análisis Social de la Federación Venezolana de Maestros (Cendas-Fvm), el costo de la canasta alimentaria terminó en el 2013 en 6.416,10 bolívares, siendo el salario mínimo para ese momento de 2.973 bolívares, lo que alcanza solamente para cubrir el 43% de los alimentos, por lo tanto se requiere un poco más de dos salarios mínimos, solamente para poder cubrir esta canasta.

En días pasados me tocó realizar una consultoría laboral en un estado fronterizo, entrevisté a un grupo de obreros de una importante empresa de la zona. Ante la pregunta sobre ¿qué es lo que más les preocupaba en estos momentos? La respuesta casi unánime fue que el salario a duras penas, sólo les alcanza para satisfacer las necesidades básicas de la familia, me contaron cómo han tenido que eliminar actividades recreativas básicas como ir al cine con la familia, comer en un centro comercial etc.



LOS ESCENARIOS 2014

En el mismo estudio de la Asociación Venezolana de Gestión Humana (AVGH-ANRI) y Conestructuras, las empresas estimaron en promedio que la inflación del 2014 se ubicará

en un 36%. Probablemente esta cifra estimada el año pasado ya debe haber sido ajustada por las empresas, sin embargo todo parece indicar que al igual que el 2013, la mayoría de las empresas no podrán compensar el 100% de la inflación, reduciéndose aún más la capacidad de compra del salario.

Ya con anterioridad lo he mencionado en distintos escenarios y trabajos, que entre los tres mayores retos en el 2014 para los responsables de la Gestión Humana en Venezuela estará el cómo satisfacer las expectativas económicas de los trabajadores, cuando las empresas están sometidas a fuertes presiones económicas, políticas, legales y laborales.

¿QUE HACER?

Mantener un control de los costos laborales es fundamental en tiempos en donde la inamovilidad hace que tengamos que contratar personal adicional producto del ausentismo, los permisos, enfermedades ocupacionales etc.

Siempre se ha dicho que es preferible y más rentable tener cuatro trabajadores bien remunerados que ocho mal remunerados, el mensaje es que hagamos el esfuerzo por tener el headcount estrictamente necesario.

Diseñar esquemas de compensación variable que conlleven un riesgo y unos beneficios compartidos, si a la empresa le va bien entonces a los trabajadores también le ira bien.

Mantenga una comunicación permanente y fluida con el sindicato y los trabajadores sobre la realidad de la empresa, su entorno las dificultades, aproveche de solicitar a sus trabajadores ideas de manera de involucrarlos en la solución de los problemas.

Concientice a sus trabajadores sobre el valor de mantener la salud económica de la empresa.

Estudie la posibilidad de implementar beneficios que no tengan un impacto salarial.

Tres retos para mantener un sano ambiente laboral, retención y productividad en el 2014

- 1.- Llevar a cabo una buena administración del headcount
- 2.- Satisfacer las expectativas económicas de los trabajadores
- 3.- Mantener la salud emocional de los trabajadores

(*) Sociólogo, Master en Gerencia de Recursos Humanos, Diplomado en Psicología Positiva, Master en Programación Neurolingüística, Coach, Consultor Organizacional, experto en temas de Recursos Humanos y Relaciones Laborales.