



Gestión & Talento

Hugo Urdaneta Fonseca

hugo.urdaneta@hotmail.com / @huconsulting



LA DESALARIZACIÓN DEL SALARIO

En días pasados el Programa Venezolano de Educación-Acción en Derechos Humanos (Provea) presentó un interesante documento donde analiza y manifiesta su desacuerdo con el nuevo "cesta ticket socialista" decretado, por el gobierno nacional, que como tal no es nuevo porque ya desde hace mucho tiempo existía como ticket de alimentación.

La crítica de Provea se refiere no al beneficio como tal, sino a una política de pago que cada vez propicia más la inclusión de conceptos no salariales en la conformación del ingreso o paquete salarial del trabajador venezolano.

PAGOS PERO NO SALARIO

En Venezuela el salario tiene un gran impacto en otros conceptos, valga decir un efecto multiplicador, el pago de mil bolívares mensuales (unidad monetaria venezolana) en muchos países se multiplicaría por 13 o 14 veces, incluyendo un mes adicional para navidad y un mes de vacaciones, en Venezuela este pago se puede convertir entre 17 o 24 meses anuales. Esta notable diferencia con la mayoría de los países de la región, es lo que hace que,

gobierno, empresarios y sindicatos a la hora de negociar aumentos salariales, acuerden diversas formas de pago que no tengan incidencia salarial, por este efecto multiplicador del salario.

Históricamente en Venezuela ha existido esta política conocida como "desalarización", ya sea por bonos no salariales decretados por el gobierno para entre otras cosas reducir la pesada carga económica de los costos de labor en las sobredimensionadas empresas del estado, como en las políticas de contratación colectiva, en donde los trabajadores reciben más beneficios no salariales, que el propio salario como tal.

Un ejemplo muy evidente y que ilustra este planteamiento es la relación entre el salario mínimo nacional y su relación con el principal beneficio no salarial existente como lo es el "ticket alimentación". Si tomamos como referencia el monto de esos dos conceptos en noviembre 2015, tenemos que el salario mínimo nacional mensual es de Bs. 9.648,18 y el ticket alimentación, ahora llamada "Cesta Ticket Socialista", y lo de socialista será por esa política de desalarización, su monto es de Bs. 6.750,00

mensuales. Es decir que el ticket alimentación que no es salario representa un 70%, del ingreso mensual del trabajador, sólo en estos dos conceptos.

SALARIO SOCIALISTA

En los últimos años, y como parte de la política salarial y la ideología del Socialismo del Siglo XXI se ha venido hablando del concepto de "Salario Socialista" como una manera de enfrentar el "Salario Capitalista", sin entrar en profundidades ideológicas para explicar la diferencia entre ambos, diría que el Salario Capitalista, como lo entiende el gobierno es la contraprestación en dinero que recibe el trabajador por su labor, y que le permite disponerlo y satisfacer las necesidades, de acuerdo a sus necesidades individuales, el trabajador tiene la libertad y el derecho para gastarse su salario de la manera que a él le plazca, siempre que sea lícito, por ejemplo si quiere gastarse, todo su ingreso en la compra de un vehículo, o en un viaje de placer esa es su decisión.

Por el contrario el Salario Socialista, persigue proteger al trabajador para que no caiga en las garras del consumis-

mo, y lo aliene para que gaste su salario en necesidades capitalistas, aquí es el gobierno el que decide cuáles son las necesidades que el trabajador debe satisfacer y cuáles no, aquí el derecho y la libertad individual del trabajador son sustituidos por un derecho colectivo, que el estado se encarga de establecer.

Por ejemplo, el trabajador recibe una parte de su compensación en dinero efectivo, y otra parte, cada vez mayor, en especies o servicios.

El Salario Socialista, incluye, entre otras cosas la provisión de alimentos de la canasta básica, pago o asignación de vivienda, transporte, servicios de salud, educación, en fin la satisfacción de las necesidades que el derecho colectivo establece que debe satisfacer el trabajador, quedando una pequeña porción del salario para que el trabajador lo dedique a lo que le plazca.

Tenemos el caso de PDVSA, que en su contratación colectiva los directivos sindicales anuncian que se va a dar más importancia al Salario Socialista, en términos de incluir beneficios como la provisión de viviendas, alimentos etc.

CONSECUENCIAS DE LA DESALARIZACIÓN DEL SALARIO

- Los trabajadores ven afectados su salario real
- Limitan la libertad individual de disponer del fruto de su trabajo como mejor les plazca
- Refuerzan la cultura paternalista al sentir los trabajadores que la empresa debe proveerles en forma de beneficios los productos y servicios que debería adquirir con su salario
- Percepción por parte de los trabajadores que la abundancia de beneficios son derechos y no parte de la compensación por su trabajo
- Percepción que el trabajo está mal remunerado
- Complejidad a la hora de estimar y planificar los costos de labor
- Sobrecarga de trabajo por administración de beneficios

RECOMENDACIONES

Un gran reto que se tiene en Venezuela es lograr algún día unas relaciones laborales en materia salarial, más parecidas a las de los países más desarrolladas, es decir más fáciles de administrar, menos enredadas, más orientadas a fortalecer el de-

recho individual, y basadas en unas relaciones adultas y no paternalistas, y que fortalezcan el ingreso mensual en dinero, está visión, que cuando la he compartido con colegas, muchos me dicen que es una utopía en este país rentista y estatista, podría resumirse así:

- Definir una estructura salarial nacional sencilla en donde se salaricen la mayoría de conceptos y beneficios no salariales, esto no quiere decir que aumentará el costo labor, sino que se convertirán a su valor monetario y se pagarán mensualmente
- El paquete anual salarial, mensualizarlo
- Convertir la mayoría de los bonos salariales indirectos, en conceptos más permanentes e igualmente mensualizarlos
- Simplificar y unificar el concepto de salario, hoy existe el salario básico, el salario normal, el salario integral

Hugo Urdaneta Fonseca.

Consultor Organizacional, Coach, Especialista en Recursos Humanos y Relaciones Laborales.