



Gestión & Talento

Hugo Urdaneta Fonseca

hugo.urdaneta@hotmail.com / @huconsulting



NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CRISIS ECONÓMICA

EL ENTORNO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN VENEZUELA

En Venezuela nunca ha sido fácil la negociación colectiva. Incluso en épocas de bonanza económica, no ha sido sencillo satisfacer las expectativas de los trabajadores. Al revisar cualquier contrato colectivo podremos observar fácilmente, que la empresa venezolana se ha convertido en una segunda madre para el trabajador, después del estado.

La empresa casi está en la obligación de otorgarle al trabajador, alimentación, becas de estudio para el trabajador y sus hijos, pagarle o ayudarlo para que compre los útiles escolares, seguros médicos, medicinas, entrega de productos alimenticios y de tocador, bonos cuando se casan, cuando le nace un hijo, los regalos de los hijos en navidad, transporte, artículos de uso personal, pago de guarderías, y pare usted de contar.

Un gerente extranjero asignado al país hace algunos años, me comentaba, que la empresa aquí era la verdadera responsable del man-

tenimiento de los hijos y no los padres, esto para indicarme que en cualquier país desarrollado del mundo, el trabajador recibe un salario competitivo, pero es totalmente responsable, en algunos casos con el apoyo del estado de la manutención de los hijos, pero en Venezuela es una responsabilidad de la empresa.

Esta cultura paternalista, rentista y populista, lo que nos ha llevado es a un modelo distorsionado de economía, en donde el trabajador exige que la empresa le supla los servicios y beneficios que con su salario se debería costear, o en todo caso serían responsabilidad del estado costeados con los impuestos que tanto empresa como trabajadores pagan.

LA CRISIS ECONÓMICA NO PUEDE ESTAR SOLO SOBRE LOS HOMBROS DE LA EMPRESA

En Venezuela hay una crisis económica que entre sus manifestaciones más claras está la caída abismal de la capacidad adquisitiva de los trabajadores. Veamos la siguiente información:

Comencemos por analizar el valor del sueldo mínimo en Venezuela en términos de una moneda como el dólar norteamericano, y esto es clave en un país en donde el 80 % aproximado de lo que se consume es importado.

En el año 1997, el salario mínimo era el equivalente a 148,99 dólares, tomando como referencia el dólar libre, paralelo o negro, en el año 1998 era de 176,99 dólares. En el año 2000 estuvo el salario mínimo en su valor más alto en los últimos 27 años al ubicarse en 205,64 dólares.

Para Julio del 2015 el salario mínimo a caído a su menor valor, al ubicarse en 10,88 dólares, lo que hace que el salario mínimo sea de subsistencia.

Otro indicador es el análisis de la capacidad de compra de nuestro salario mínimo, de algunos bienes como una vivienda, un automóvil o un teléfono de alta gama.

A la hora de comprar un apartamento en Chile se requieren 20 años de salario mínimo, en Perú 19 años, en Argentina 20 años y en Colombia 24 años, en Venezue-

la se requieren 166 años.

Si hablamos de un automóvil para comprarlo en Chile se requieren 2 años de salario mínimo, en Perú 2 años y 11 meses, en Argentina 1 año y 7 meses y en Colombia 3 años y 3 meses, en Venezuela se requieren 49 años y 10 meses.

Veamos ahora el número de salarios mínimos para adquirir un iPhone6, en Chile se requieren 2 meses y 3 días, en Perú 2 meses y 8 días, en Argentina 2 meses y 10 días, en Colombia 3 meses y 1 día, en Venezuela se requieren 6 años, 1 mes y 16 días.

PUEDEN LOS SALARIOS Y BENEFICIOS GARANTIZAR LA CALIDAD DE VIDA

Lamentablemente los ajustes de salarios y la mejora en los beneficios sólo pueden compensar parcialmente el deterioro de la economía, la crisis económica deberá ser asumida como algo inevitable en donde empresa y trabajadores tendrán que compartirla, el cierre del 50% de las pequeñas y medianas industrias, nos indican que no solo los trabajadores son los afectados.

El gran problema es que en muchas empresas los trabajadores mantienen altos niveles de desconfianza hacia la gerencia, y no creen que la empresa no pueda compensarlos de manera de mantener una capacidad adquisitiva similar a los años de bonanza económica en el país.

Se percibe la empresa como una banca abierta con recursos ilimitados, en donde el problema es un patrón renuente a mejorar las cosas. El trabajador no comprende, o desconfía como para creer que las empresas venezolanas están pasando por momentos complejos por los controles, falta de materia prima, inamovilidad laboral entre otras adversidades. Hoy el común de los asalariados no puede comprarse una vivienda, adquirir un vehículo nuevo, pagar la educación de los hijos, y cuando lo puede hacer es con enormes sacrificios.

EXPECTATIVAS CONTRACTUALES DE LOS TRABAJADORES

Los trabajadores esperan las negociaciones de los contra-

tos colectivos con la ilusión de poder obtener salarios y beneficios que les permitan afrontar la crisis económica. Por otro lado las empresas hacen enormes esfuerzos, por mantenerse produciendo y para poder ofrecer algunas alternativas que permitan mitigar en parte la crisis por la que están pasando sus trabajadores.

El trabajo no es sencillo, porque además de ser un problema económico que no depende del empresario resolver, ya que obedece a un modelo económico que no permite el crecimiento, el tema álgido es cómo lograr que los trabajadores confíen en que sus patrones están haciendo el máximo esfuerzo para apoyarlos en estos momentos, que su gente les importa, que ellos son los más interesados en mejorar la calidad de vida de sus trabajadores, porque al final esto se convierte en compromiso, rendimiento y productividad.

Hugo Urdaneta Fonseca.

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