



Gestión & Talento

Hugo Urdaneta Fonseca

hugo.urdaneta@hotmail.com / @huconsulting



¿POR QUÉ SON TAN COMPLICADAS LAS RELACIONES LABORALES EN VENEZUELA?

Entendemos las relaciones laborales como las distintas interacciones que se dan entre trabajadores y patrones, a veces de forma directa y otras a través de sindicatos. En las relaciones laborales intervienen muchos factores y elementos, de tipo económico, político, social y cultural.

El estudio y análisis de las relaciones laborales es el menos estudiado de las distintas áreas o funciones que conforman la gestión de recursos humanos. Esto en parte se debe a que en los países más desarrollados que es donde se lleva a cabo la mayor investigación y más se escribe sobre temas gerenciales, las relaciones laborales son mucha más sencillas, que en nuestros países latinoamericanos.

Analizaré aquí cuatro elementos que aunque no son los únicos, son de los más importantes.

1.- FALTA DE CONFIANZA ENTRE TRABAJADORES Y PATRONES

La confianza se construye con factores tangibles e intangibles, estos últimos son de carácter emocional, y se refieren a cosas como la percepción que se tiene de las intenciones o integridad de la

otra parte.

Nuestras relaciones laborales se han construido bajo la orientación ideológica del modelo marxista de lucha de clases, que se basa en relaciones "suma cero", en donde las ganancias de una de las partes, siempre será a costa de la otra, cuesta entender las acciones que benefician por igual a las dos partes.

Cuando la relación arranca con la creencia que la otra parte quiere lograr su beneficio a costa de mi bienestar, construir confianza se convierte en una tarea que requiere mucho esfuerzo.

En nuestra empresas se parte del principio de "desconfío de la otra parte, hasta que me demuestre lo contrario", en los países desarrollados los trabajadores al contrario confían hasta que se demuestre lo contrario.

Otra enorme diferencia es que en el mundo desarrollado la figura del empresario exitoso es bien vista, la empresa mientras más rentable, es más admirada, por el contrario en Latinoamérica, el éxito económico genera sospechas, se piensa que se obtuvo de mala manera, o que es producto de quitarle al que no tiene, es decir que mientras más exitoso es un

empresario más sospechas genera, un Steve Jobs o un Bill Gates en Latinoamérica no generaría la misma admiración que en el norte.

2.- LEGISLACIÓN LABORAL Y CONTRACTUAL ENREVESADA E INTRINCADA, CONTROLADORA Y COLECTIVISTA

Las creencias de desconfianza mencionadas en el punto anterior generan una legislación laboral y un marco contractual caracterizado por leyes que deben proteger al trabajador de la maldad y egoísmo del empresario.

La teoría marxista del valor plantea que es el trabajo del operario el que genera valor, y sí el único que produce plusvalía es el trabajador, entonces cuando el empresario se apodera de los beneficios que genera la empresa, se trata de un simple robo.

Todo esto lo que genera es una legislación en donde el trabajador, como supuesto débil jurídico y hasta mental, no tiene capacidad para participar en las relaciones laborales, por eso se requiere que el estado y los sindicatos construyan una maraña de normas y regulaciones para regular hasta el mínimo aspecto de la relación empresa trabajador, quitándole inclu-

so al trabajador su libertad individual de negociar, por hacerlo sujeto manejable por el patrón.

La legislación laboral y contractual, se construye de tal forma, que ella en sí es fuente de conflicto, por su poca claridad, ejemplo de esto es el concepto de salario, algo tan sencillo en todas partes, aquí es fuente de demandas y conflictos, por el simple hecho de determinar qué es salario y que no es salario.

Recuerdo un sindicalista de la vieja PDVSA que me decía que el contrato de la empresa se había negociado de manera que fuera imposible su cabal cumplimiento, y eso fue hecho a propósito para siempre tener los sindicatos elementos para generar conflicto en cualquier momento.

3.- CULTURA ESTADISTA, PATERNALISTA, RENTISTA, ASISTENCIALISTA Y POPULISTA

El venezolano producto de la renta petrolera ha esperado que el estado le satisfaga sus necesidades que él debería satisfacer con su esfuerzo y trabajo. Es común ver en la televisión persona de bajos recursos exigiéndole al estado que les otorgue una vivienda porque ellos tienen el derecho, y el estado la obligación de dárselas.

Esto tiene su origen en la creencia que el estado petrolero venezolano es rico, y es por eso que se espera, que esa riqueza se distribuya, no se piensa que la riqueza hay que crearla, sino que ésta ya existe y solo hace falta repartirla bien para que podamos vivir bien como todo el que tiene una buena renta, sin necesidad de mayor esfuerzo.

En este orden de ideas, si el estado debe darnos todo lo que necesitamos, entonces las empresas deben hacer lo mismo. Basta con leer cualquier contrato colectivo en Venezuela para darse cuenta que la empresa está para conjuntamente con el estado asumir el rol paternalista ante el trabajador.

La empresa debe pagarle al trabajador su matrimonio, el nacimiento de los hijos, las becas estudiantiles, los libros, juguetes en navidad, la cena navideña, guardería para los hijos, tickets de comida, ayudas para vivienda, en fin una lista interminable de cosas, que con un salario adecuado cada trabajador de forma libre y adulta debería costear. Y no se trata de quitarle beneficios y condiciones económicas al trabajador, sino, cambiar la mentalidad paternalista a una mentali-

dad de adultez ante la relación con el estado y las empresas.

4.- CRIMINALIZACIÓN DEL EMPRESARIO Y DE LA EMPRESA PRIVADA

Ya hemos hablado de cómo el empresario exitoso es mal visto, o está bajo sospecha, al extremo que ante cualquier reclamo o demanda, no importa quien acuse o por qué, la empresa es la que tiene que demostrar su inocencia, porque prácticamente se parte de su culpabilidad.

La ley que debería velar y cuidar la institución más importante para generar riqueza y bienestar como lo es la empresa privada, al contrario procura acorralar a la empresa con controles, regulaciones, inflexibilidades y sanciones.

No se trata de encubrir malas prácticas empresariales, por el contrario, lo que debe procurarse es generar condiciones para proteger y fomentar que florezcan y crezcan empresas, y empresarios éticos y competitivos a nivel internacional.

Hugo Urdaneta Fonseca

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