

EL CHIRIPERO SALARIAL

Hugo Urdaneta Fonseca

Según el diccionario de la Real Academia Española, el término chiripa tiene varios significados, desde algo que se logra por casualidad, o por poco, como por ejemplo “No perdí el tren de chiripa”, pero en la República Dominicana y en Venezuela, también se refiere a una especie de cucaracha muy pequeña.

Si hablamos de chiripero, sobre todo en Venezuela, tiene una connotación política, ya que hubo un presidente que ganó las elecciones apoyado por muchos micro partidos políticos, que fueron llamados “El Chiripero”, desde ese momento cualquier cantidad de cosas pequeñas que forman un todo se le conoce con ese término.

¿Qué tiene que ver entonces el chiripero con el salario? En Venezuela mucho.

Como ningún país del mundo nuestro salario es muy bajo, siendo compensado por un “chiripero” de conceptos o beneficios, que se parecen salario, pero en el estricto concepto, no lo son. Y esto ha sido casi desde siempre, no solo ahora que tenemos la devaluación más alta del planeta, y tenemos el sueldo mínimo, más bajo de América, exceptuando a Cuba.

En Venezuela, del ingreso que reciben los trabajadores, ubica-

dos en las escalas salariales más bajas e intermedias, increíblemente la porción más pequeña es el salario, esto difícilmente es entendible por cualquier consultor, analista o empresario fuera de nuestro país.

La pregunta eminente es por qué esta situación, la razón es porque por cada unidad de salario que se paga, el impacto en el costo total laboral hay que multiplicarlo por 3, 4, 5 o hasta veces más.

En Venezuela se debe pagar en la mayoría de los casos 4 meses de utilidades (profit sharing) por lo general, al final del año, cuando en muchos otros países es apenas de un mes adicional, lo que es conocido como el mes 13.

Otro concepto es el conocido como las prestaciones sociales (social provisions) que consiste en el pago mínimo de dos meses anuales de salario, que en teoría es un ahorro del trabajador, para el futuro, pero que en la realidad no es ningún ahorro, porque debido a la baja capacidad adquisitiva del salario mínimo y la hiper inflación, el trabajador termina retirando el dinero, o pidiendo adelantos, ya que al final, sería un error tener un dinero guardado, que día a día pierde su valor.

Bonos vacacionales de 50 y 60 días de salario, el pago de distintos bonos por trabajar de noche, por trabajar los días sábados, que se incrementan por trabajar los días domingos, y si adicional es domingo y feriado se cuadruplican, hacen que aumentar un bolívar, que es nuestro signo monetario, implica un efecto multiplicador muy grande.



DERECHO COLECTIVO

VERSUS DERECHO INDIVIDUAL

En Venezuela las relaciones laborales están basado en el derecho colectivo (*) y no en el derecho individual, lo que conlleva a que es a través de la negociación colectiva los trabajadores negocian muchos beneficios adicionales, que el empresario termina aceptando porque no tienen impacto en el salario y de esa manera, logra mantener de alguna manera los costos laborales a raya.

Revise un típico contrato colectivo en Venezuela y se encontrará que la empresa debe otorgarle al trabajador, el pago por nacimiento de hijos, becas estudiantiles, entrega de libros, juguetes en navidad, fiesta infantil, plan vacacional, ticket para comidas, en fin, la lista puede ser tan grande que se llevaría todo el espacio de este artículo.

Lo perverso de la contratación colectiva en Venezuela, es que el trabajador recibe tantos beneficios, que el trabajador termina, por lo general:

- a.- No teniendo conciencia de los costos que estos beneficios representan para el empresario
- b.- Percibiendo que estos beneficios son un derecho adquirido, que no tienen relación con su salario, que es la verdadera contraprestación por su trabajo.
- c.- Sintiendo que su salario sigue siendo muy bajo (no lo percibe como parte de un ingreso total).
- d.- Sin libertad individual para disponer de dinero por su trabajo para gastarlo como quiera
- e.- Resignado a aceptar que el sindicato negocie lo que este último cree que es prioritario para los trabajadores, por ejemplo, para un trabajador soltero, no representa ningún valor los beneficios otorgados a los hijos de los trabajadores.

UNA LEGISLACIÓN LABORAL PATERNALISTA

Hace años un operador de una empresa petrolera, de la cual yo era gerente de recursos humanos me preguntaba, que por qué él no podía disponer mensualmente, de su salario anualizado, que por qué tenía que esperar al fin de año, por un salario diferido. Yo le respondí en ese momento, el problema es que tus presidentes y legisladores, consideran que tú eres un irresponsable, que si recibes todo el dinero mensualmente, terminarás gastándotelo todo y en diciembre, no tendrás dinero para comprarle los juguetes a tus hijos, entre otras cosas. Volvemos al origen del asunto, nuestro derecho laboral es colectivo, la decisión de lo que cada trabajador recibe, cómo lo recibe, y cuándo lo recibe, lo decide el gobierno, quien termina decidiendo e imponiendo las leyes y regulaciones laborales, y adicionalmente, el sindicato, quien decide por los trabajadores sobre sus beneficios y condiciones.

PATALEOS DE AHOGADO

Recién en nuestro país, el gobierno decidió que el ticket alimentación, que para mí es parte importante del chiripero salarial, se pudiera pagar en dinero efectivo, con lo cual el tra-

bajador dispone de efectivo, para gastarlo a su conveniencia. Esta medida ha sido criticada por algunos por dos razones:

El trabajador se gastará lo que estaba destinado solo para alimentos, en licores, juego etcétera, volvemos al enfoque paternalista, que parte de la inmadurez e irresponsabilidad del trabajador venezolano, y yo me pregunto, suponiendo que así sea, cuándo vamos a empezar a trabajar para que deje de serlo. La segunda es que la medida terminará por eliminar las empresas prestadoras del servicio de ticket alimentación, con el consecuente desempleo que traerá.

Para mí, independientemente del daño que traerá el cierre o reducción de la actividad de estas empresas, en la medida que el salario se haga más robusto y menos beneficios salariales se reciban, estaremos entrando en una legislación moderna, y estaremos empoderando y tratando a los trabajadores como adultos, responsables de sus actos.

Aquí hemos llegado al colmo de asignarle a los altos ejecutivos el ticket alimentación, para mejorarle su capacidad adquisitiva, sin aumentarles el salario, digno de Repley (believe it or not)

Las empresas proveedoras del ticket alimentación, están en su derecho de hacer todo el lobbyng para mantener su supervivencia, pero no les será nada fácil, porque desde el punto de vista legal, financiero o práctico, no veo por los momentos alguna ventaja, para las empresas contratantes, el mantener dicho servicio.

(*) Recomiendo leer el artículo "INDIVIDUOS O MASA, DOS ENFOQUES LABORALES DIFERENTES" <http://huconsulting.net/wp-content/uploads/2013/11/INDIVIDUOS-O-MASA-DOS-ENFOQUES-LABORALES-DIFERENTES.pdf>

19 de mayo de 2017.

HUGO URDANETA FONSECA

Consultor en Cambio Organizacional, Coach, Especialista en Recursos Humanos y Relaciones Laborales.
hugo@huconsulting.net www.huconsulting.net