

JAIR DE FREITAS DE JESÚS
@jair_defreitas
jair_defreitas_1@hotmail.com

VENEZUELA: CINCO ALTERNATIVAS LABORALES PARA 2015

(PUBLICADO EL 21-12-2014 EN EL NACIONAL ON LINE)

Estamos en el penúltimo domingo del año. Cierra un 2014 catastrófico, donde el trabajo de los laboristas fue inminentemente destructivo: validación legal de pasivos laborales y liquidaciones, salidas negociadas, reclamos y litigios, desaceleración del ritmo de ajustes en los beneficios, inhibición de expansión y crecimiento, análisis de escenarios de cierre e incluso acompañamiento en dichos procesos. Con contadas excepciones, el contexto no dio para hablar de muchas negociaciones colectivas ni de grandes conquistas en los casos que se celebraron, tampoco referir a la inversión generadora de puestos de trabajo ni mejoras reales al salario. Los empresarios responsables que aun sobreviven en el país han tenido y tienen aun una pregunta en mente que les quita el sueño; a saber: ¿cómo continuar operando el año que viene?

La vedad es que no es para menos la preocupación. Si con un barril de petróleo que superaba los noventa dólares americanos no fuimos capaces de invertir, generar desarrollo y bienestar, sino atornillar un proyecto político a punta de populismo, manejo poco transparente de las finanzas y una gran ineficiencia de la política fiscal y monetaria, qué queda esperar ahora que el precio del crudo coquetea con la baranda de los cincuenta dólares, es decir, cuando ha perdido aproximadamente el 45% del valor en muy pocos meses. Como he dicho antes, vivimos en un país que casi todo lo importa y en donde lo muy poco que aun se produce depende también de insumos que deben ser traídos del extranjero. Si hubo escasez con un petróleo elevado, cómo no esperarla con un barril deprimido.

Llegó la hora del sincericidio económico y por tanto también del saneamiento del manejo de las relaciones de trabajo. Al régimen se le acabaron las excusas para defender el fracaso de todo este tinglado del socialismo del siglo XXI. El presidente obrero se quedó solo en su lucha contra el imperio, capitalismo, neoliberalismo o como quiera llamarlo. ¿Quiénes son los perjudicados? Los sobrevivientes de nuestro país. Surge entonces la pregunta central de mi opinión de hoy ¿es posible recomponer nuestro sistema de relaciones laborales para el 2015? La respuesta es que sí se puede.

Desde luego, quienes regentan deben estar dispuestos a sanear la política laboral y de seguridad social del país. Sin populismos, sin discursos que causen más divorcios entre los distintos actores laborales. En mi opinión el

primer paso consiste en reactivar el diálogo y la concertación social pidiendo el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo. Sin doble verbo, en un compromiso responsable y sincero que nos ayude a transitar juntos la crisis económica que nos aguarda a la vuelta de la esquina. ¿Cuáles son principales puntos de esa agenda? En mi criterio urge abordar cinco ámbitos; a saber: la insuficiencia del salario, la protección del trabajo, el fomento de las fuentes de empleo, la retención del talento y revisión de los costos de la aplicación de la legislación laboral.

PRIMERO: respecto de la insuficiencia del salario, las variables socioeconómicas hablan por si solas. Es trillado seguir insistiendo en que el salario mínimo no cubre la canasta alimentaria normativa. El indicador más claro está en el bolsillo de los venezolanos. La política salarial no puede consistir en actualizaciones parciales de la inflación. Es preciso renovar el gabinete económico y rodearse de un equipo con verdadera capacidad para atacar las causas estructurales de dicho flagelo. Disciplina y apego irrestricto a buenas prácticas en materia fiscal y monetaria son condiciones sin las cuales no es posible recobrar el poder adquisitivo del salario. En un contexto de crisis, es riesgoso, irresponsable y contraproducente pretender seguir siendo ilimitadamente progresista, por tanto, los salarios deben ser objeto de la concertación social entre Estado, patronos y trabajadores.

SEGUNDO: en cuanto a la protección del trabajo, hay que ser muy ingenuo para creer que la tasa de desempleo del país es del 6,4% como señala el Instituto Nacional de Estadísticas. Las calles están llenas de testimonios de personas que luego de perder su trabajo anterior, no consiguen reinsertarse en el mercado laboral. Vivimos en una economía laboral de empresas, esto es, donde la oferta de trabajo es poca y muchos son los aspirantes; con una notable contradicción: captar talentos que reúnan el perfil que debe tener el ocupante del cargo, es cada vez más cuesta arriba. La inamovilidad laboral se tradujo en ausentismo, en inobservancia a las obligaciones propias de un contrato de trabajo, en impunidad laboral. Las Inspectorías del Trabajo están colapsadas de procedimientos de reenganches y calificaciones de falta que para lo único que han servido es para encarecer los despidos. La alternativa para esto, la explora ya la zona euro desde hace algún tiempo: *la flexiseguridad*. Como lo señalé en mi opinión del 9 de marzo de este año en El Nacional, se trata de un nuevo esquema de relaciones laborales basado en una menor rigidez en la contratación (que estimula el mercado de trabajo) mayor protección para personas con contingencias de pérdida de empleo; y en tercer lugar, fomento en formación y reinsertión laboral. No se puede sostener irresponsablemente la *hiperprotección*, corresponde delimitar bien a quién proteger, cómo y hasta donde proteger.

TERCERO: el fomento de las fuentes de trabajo. Ya basta de golpear el emprendimiento, extorsionarlo, chantajearlo y de obstaculizar el desarrollo del

aparato productivo con controles inútiles que lo único que hacen es promover la esclerosis del flujo económico, auspiciar la corrupción y enriquecer a unos pocos. Reprimir y asfixiar el capital privado inhibe las muy necesarias inversiones extranjeras, frena la expansión del desarrollo nacional y compromete las fuentes de trabajo existentes. Durante 2015, es imperativo que el Estado asuma un rol sensato de acompañamiento de la inversión privada, de su fomento sincero. El empresario, el inversionista, el patrono-empleador no son enemigos ni un mal necesario.

CUARTO: La retención del talento. Quienes están ligados al manejo de Recursos Humanos tienen muy claro que este ha sido uno de los problemas más significativos de 2014: conformar, consolidar y mantener un sólido equipo de trabajo. El contexto inflacionario alimentó el gen mercenario de muchos colaboradores, quienes ante la necesidad económica optaron por cambiar de trabajo, a veces por muy poca diferencia salarial. El estancamiento no solo de las condiciones y beneficios económicos con ocasión del trabajo, sino además las escasas oportunidades de desarrollo profesional colocó al segmento profesional a mirar más allá de las fronteras. Sacar al país del atolladero económico en el que estamos sumergidos, depende de contar con la mayor cantidad y calidad de talento humano. Por lo tanto, urge que el Estado fomente y revitalice el sistema de relaciones laborales para crear condiciones favorables que permitan a nuestros connacionales contar con verdaderas oportunidades de desarrollo de carrera, de ascenso social, con bienestar y calidad de vida.

QUINTO: Los costos excesivos resultantes de la aplicación de las normas laborales vigentes. He repetido varias veces lo que anuncié en mayo de 2012 en mi ponencia sobre el impacto económico de la LOTTT en la UCAB: sostener un régimen retroactivo de prestaciones sociales en una economía inflacionaria fomenta el estancamiento salarial. El trabajador se desfasa del mercado de trabajo, las bandas salariales se solapan, al tiempo que peligrosamente se aproximan al salario mínimo. Se frenan incentivos para el desarrollo de carrera y aumenta la rotación de trabajadores. Un esquema rígido de relaciones de trabajo como el que tenemos fomenta contrataciones por tiempo determinado, el cambio de empleo pasa a ser la mejor vía para lograr verdaderos ajustes salariales; y el estancamiento del sueldo acaba por incentivar fórmulas *pararemunerativas*.

La mejor demostración de esto último, la acabamos de presenciar los venezolanos cuando el presidente obrero tuvo que ajustar el salario mínimo por debajo de la canasta alimentaria normativa e incrementar los límites del beneficio de alimentación (que no se considera sueldo según la legislación del trabajo vigente). Lanzarse por la ruta de decretar nuevos “beneficios adicionales de carácter no remunerativo” sería correr una arruga que más temprano que tarde también vamos a tener que sincerar. Lo que corresponde es modificar con sensatez los costos actuales de la normativa laboral vigente como condición de

viabilidad económica en nuestro país. Omitirlo equivaldrá a seguir fabricando miseria.

Resumiendo: En un país que ya no aguanta, llegó el tiempo de remover los escombros de la destrucción que dejó el paso del socialismo del siglo XXI y fundar las bases para un sano modelo de relaciones de trabajo con base en estas cinco alternativas laborales para 2015.