

Situación Laboral de los Empleadores y Trabajadores en tiempos de crisis en la República Bolivariana de Venezuela.

Autor: María Fernanda Barrera Medina

mfbm83@gmail.com

Universidad Nacional Tres de Febrero (UNTREF) República Argentina.

Abogada egresada de la Universidad Central de Venezuela (2007) Caracas, Venezuela Magister en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales Universidad Tres de Febrero Argentina (2011) Buenos Aires, Argentina con experiencia laboral en el sector público en la Consultoría Jurídica del Ministerio del Poder Popular para la Producción Agrícola y Tierra (MPPAT) área de Convenios Internacionales y en el sector empresarial en la empresa G4 Inmobiliaria Internacional en negocios inmobiliarios y en Cámara de Comercio e Industria Venezolana-Americana área de Análisis Legal.

La intención de ésta Ponencia es relatar los efectos que tiene la actual crisis política, económica y social de la República Bolivariana de Venezuela dentro del mercado laboral actual. Por lo antes expuesto, es importante señalar que el trabajo es un **HECHO SOCIAL**, concebido de esa forma por la tradición legal latinoamericana y en particular la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la cual establece:

“ El trabajo como el intercambio de habilidades físicas o intelectuales puestas al servicio a cambio de una remuneración, así como unas condiciones de trabajo seguras y un ambiente en el cual el proceso de trabajo preserve la dignidad del trabajador”.

La definición legal sobre el salario se encuentra en el artículo 98 de la Ley Orgánica de Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) promulgada en el país caribeño en el año 2012, señala:

“Todo trabajador o trabajadora tiene el derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades materiales, sociales e intelectuales”.

Entonces será posible que un trabajador venezolano pueda vivir con un “salario digno” en el contexto de crisis que se vive actualmente, una revisión que hizo el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) sobre la evolución del salario y la inflación en los últimos años ha señalado que el aumento del salario mínimo se ha utilizado como instrumento de política social por parte del gobierno nacional, pero con la actual presión inflacionaria exacerbada de la economía causada por la carencia de una acertada política gubernamental se ha producido un enorme deterioro del poder de compra, calidad de vida del trabajador sumando la escasez de alimentos, medicinas y la inseguridad.

¿Entonces para qué trabajar en la República Bolivariana de Venezuela?

En Venezuela se registra actualmente un fenómeno bastante peculiar en relación con otros países de América Latina, el desempleo no parece ser un problema; realmente el problema radica en la *“rentabilidad del empleo”*. Podrá estar ocurriendo un fenómeno hasta ahora parecía una excentricidad de la teoría económica neoclásica: el llamado *“desempleo voluntario”*.

Quizás en otros países el trabajo informal es un camino difícil pero en Venezuela es perfectamente una opción más rentable en el corto plazo en comparación con un empleo formal y sus implicaciones.

Por otra parte, aparece el fenómeno de la emigración marcada en el país desde el año 2014, donde se ha experimentado una alarmante fuga de talentos 2.500.000 de venezolanos han decidido tomar el pasaporte, un boleto de avión e iniciar una nueva vida al otro lado de las fronteras.

Según estudios del Laboratorio Internacional de Migraciones en el año 2016 más del 80% de los jóvenes venezolanos consideraban irse del país, entre los encuestados el mayor porcentaje está representado por jóvenes en edades comprendidas entre 15 y 30 años, quienes afirmaron la inseguridad, la situación económica, la dificultad de continuar los estudios por la situación del país, las políticas implementadas por el gobierno, son las principales razones por las que se abandona al país.

Los principales destinos de los jóvenes venezolanos son: Estados Unidos, Chile, España, Panamá, Argentina y Colombia.

Desde el año 2013 tres instituciones reconocidas a nivel mundial (Insead, Adecco Group) y el Human Capital Leadership Institute publicaron un índice global de competitividad del talento, el cual es presentado dentro del Foro Económico Mundial que se celebra cada mes de enero en la ciudad de Davos, Suiza.

En cuanto los Informes realizados hasta la fecha, los países de Suiza y Singapur han encabezado el cuadro de los primeros diez países que más valoran el talento. La característica principal de este grupo de países es su alto nivel de ingreso per cápita y de desarrollo económico.

Venezuela, forma parte de los países de ingreso per cápita medio alto por la producción petrolera, pero se ubicó en el puesto 105 entre 118 países, ya que superó el peor desempeño económico en virtud de sus políticas públicas, entorno empresarial, inversiones, competencias, regulaciones, infraestructura disponible, calidad de la enseñanza, adopción de tecnología de la información; son otros factores que tienen peso específico en la valoración sociedad-talento.

Según el índice Venezuela ocupó el último lugar en capacidad para habilitar el talento nacional, el 115 en formulación y aplicación de políticas de atracción, el 117 de retención de talentos. En eficiencia gubernamental compite con Madagascar. En facilidades para hacer negocios apenas sobrepasa a Bangladesh.

El sociólogo venezolano Tomas Páez, en su último estudio denominado “La Voz de la diáspora venezolana” señaló cuáles son los profesionales que más han salido del país.

- En general 90% tiene grado universitario,
- el 40% tiene Maestría
- el 12% poseen Doctorado y Posdoctorado.

Más que el tema de la formación académica lo importante es que poseen experiencia en sectores como el petróleo, empresas de telecomunicaciones, ingeniería, docencia, psicología, sociología, comunicación y televisión.

El perfil del emigrante promedio como profesionales con estudios de postgrado con edades comprendidas entre 29 y 36 años.

¿Cómo retener y motivar el talento venezolano en tiempos de crisis?

Las modernas teorías del clima organizacional nos enseñan que la compensación no es parte importante para motivar o retener el talento venezolano y estimular el compromiso con la empresa.

Sin embargo, dentro de un entorno económico altamente inflacionario, en donde el valor adquisitivo es insuficiente, es lógico pensar que el aspecto monetario cobra importancia mayor en relación con otros países de la región.

Nunca el propósito es cubrir completamente la inflación porque no es posible, económicamente las empresas venden menos y sus utilidades son menores, pero la remuneración es clave a través de los salarios a los trabajadores que contrarresten el efecto de la inflación sin poner en riesgo la balanza de la empresa.

La remuneración debe estar diferenciada según el tipo de trabajador, con mayor énfasis en el personal difícil de sustituir. Las bonificaciones deberían ser pagadas a lo largo de todo el año y no esperar hasta el final.

Otras prácticas que están recurriendo las organizaciones para lograr una compensación atractiva son los beneficios extrasalariales son:

- Pago del seguro del vehículo del trabajador,
- Otorgamiento de créditos personales,
- Teletrabajo,
- Contratación de pólizas de seguro en material de salud en dólares
- Invertir en la capacitación de los trabajadores a través del pago de los estudios de post-grado en el país.
- El pago de una parte del salario en moneda extranjera.

Lograr que los trabajadores se sientan comprometidos con la empresa es realmente un gran reto, el compromiso va mucho más allá de los elementos meramente racionales o básicos como la compensación.

El compromiso es una suerte de tema compuesto, el cual tiene que ver con tener una buena remuneración, hacer lo que me gusta y estar alineado con los valores empresariales.

También con el ambiente empresarial sea adecuado, donde el trabajador se sienta que crece profesionalmente y sus tareas o la prestación del servicio son importantes o valen para la empresa, es decir, tiene una combinación de temas tanto extrínsecos, como intrínsecos.

Liderazgo y Comunicación, claves para lograr el compromiso:

Ramón Piñango, sociólogo venezolano y especialista en el comportamiento organizacional, sostiene que una empresa logra el compromiso de sus empleados en función de la equidad, de la solidaridad y del respeto de todos, la palabra respeto significa entre otras cosas reconocer la dignidad del otro.

Piñango, advierte que un aspecto que aprecian mucho los trabajadores es la cercanía de sus líderes. El cuidado y atención en la comunicación y la práctica de la solidaridad son elementos que han permitido a algunas empresas alcanzar los resultados esperados en cuanto a la motivación y el compromiso de sus trabajadores.

La comunicación y el liderazgo son algunos de los elementos que determinan el clima de una organización pero también son fundamentales, el trabajo en equipo, el reconocimiento y el desarrollo.

Lo que ha sucedido en el mercado venezolano es que las empresas han elaborado soluciones que piensan que pueden funcionar y no necesariamente corresponden con el esquema de preferencias del trabajador o de los trabajadores involucrados que se quieren retener, entonces les puede salir bien o les puede salir mal, pero en todo caso la inversión no queda hasta cierto punto garantizada.