

JAIR DE FREITAS DE JESÚS
@jair_defreitas
jdd@jairdefreitas.com

BALANCE LABORAL Y PERSPECTIVAS 2019
(PUBLICADO EL 06-01-2019 EN EL NACIONAL ON-LINE)

Lamentablemente vivimos en un país en el cual no están disponibles las cifras oficiales. Por ejemplo, la memoria y cuenta del Ministerio con competencia en materia laboral no se hace pública desde hace varios años y la data sobre la fuerza de trabajo del Instituto Nacional de Estadísticas no se actualiza en su portal web oficial desde abril de 2016. En lo particular me inclino a pensar que existe intencionalidad en esta suerte de dejadez (por decir lo menos) y poco parece importar que un mal diagnóstico es la peor base para construir una respuesta efectiva que solucione la crisis actual en materia de relaciones laborales.

No obstante lo anterior, aun se pueden arañar algunos datos que son relevantes y que merecen la pena tenerse en cuenta. Verbigracia el contundente hecho según el cual el año 2018 cerró con poco más de 13000 protestas de las cuales el 35% están asociadas con temas laborales, siendo además que dicho rubro lideró las estadísticas entre los meses de mayo y septiembre (ambos inclusive).

Al mismo tiempo, de acuerdo con LabLabor, el volumen de causas iniciadas en los tribunales competentes en materia laboral y la Administración del Trabajo mostró un decrecimiento de aproximadamente un 30% a nivel nacional para el año 2018, fenómeno asociado a variables de hiperinflación, devaluación, diáspora, disminución de fiscalización en empresas por carencia de funcionarios en las instituciones y lo más triste: el cierre de empresas, paralizaciones parciales, producciones muy por debajo de su capacidad máxima instalada que en definitiva se tradujo en menos situaciones potenciales de conflicto. Según el mismo informe anual de LabLabor, la tasa de contradicción en las decisiones dictadas por el Tribunal Supremo de Justicia en criterios asociados al Derecho del Trabajo bajó de 9,5% a 8%, siendo causas probables la disminución del volumen de sentencias, la reiteración de materias demandadas, y otros factores que no pueden ser ventilados por esta vía.

Aunque no se diga vía indicadores oficiales, la tasa de desocupación estimada ronda el 15% (y eso utilizando los parámetros nefatos de la definición oficial de desempleo) 50% de las personas tienen ocupación en el llamado sector informal de la economía y por lo tanto el 35% restante es el que permanece heroicamente prestando servicios bajo una relación laboral formal (cifra alarmante tanto para el Derecho Laboral como para la Seguridad Social). Si bien es cierto en el año que recién cerró hubo 5 ajustes de salario mínimo

(enero, marzo, mayo, septiembre y diciembre) no hicieron sino refrendar –como he sostenido siempre- la hiperinflación y además generando una retroalimentación negativa (o círculo vicioso como suele decirse).

En materia de empleo, hubo una disminución drástica de plazas de trabajo, riesgo latente en las fuentes de empleo que aun subsisten y una carencia total para el emprendimiento y desarrollo de la empresa privada en el país (cerrando fuentes, asfixiando las existentes y ahuyentando la inversión del capital privado). Todo esto causa una mayor presión sobre el sistema de Seguridad Social (menos contribuyentes en la base) al tiempo que una mayor demanda en el cumplimiento de contingencias como por ejemplo el Régimen Prestacional de Empleo. A ello se le arrima un salario que es al mismo tiempo insuficiente e impagable, fijado unilateralmente por el Ejecutivo Nacional de espaldas a lo que expresamente señala la LOTTT y que además no responde a variables asociadas a producción, productividad, desempeño, etc.

Una sistemática violación de los derechos fundamentales de los trabajadores (y en especial de la libertad sindical) que van mucho más allá del caso puntual que hoy desde la OIT atiente la Comisión de Encuestas y que se encuentra incluso con medidas privativas de libertad en un país donde el ejercicio de la libertad sindical no es un derecho humano sino al parecer un delito.

La diáspora y las variables económicas siguen haciendo mella en materia de la gestión de talento (un problema la captación, la retención, lograr motivación y rendimiento). El incremento de los ausentismos laborales, retardos en la llegada al centro de trabajo para el inicio de la jornada, aumento de permisos, el uso parcial de la jornada de trabajo con fines personales, el borrón de la meritocracia a partir del desvanecimiento de las escalas salariales producto de las políticas de quienes regentan en esta materia y que nos mantienen en un solapamiento muy similar al cubano. Y mientras el Derecho del Trabajo luchó hasta lograr la prohibición del pago del salario en especie, hoy todos los trabajadores son quienes ruegan a sus empresas que resuelvan su previsión de salud, problemas de transporte e inclusive hasta de alimentación (por decir los tres más comunes).

Bajo este deprimente balance cabe siempre la pregunta ¿el 2019 será mejor, igual o peor? La respuesta es sencilla: Si la receta de quienes regentan es la misma de los años anteriores, el rumbo del paciente va a seguir igual o incluso empeorará drásticamente. Esto dispara de inmediato la pregunta constructiva: ¿qué debería ocurrir para cuando a finales de año estemos haciendo el balance tengamos un mejor sistema de relaciones laborales? Lo decía precisamente en mi entrevista de esta semana con mi buen amigo Eduardo Rodríguez transmitida tanto por la emisora radial Unión Radio como por el canal de televisión IVC: todos los actores deben llevar a cabo muchos cambios, los cuales en apretada síntesis identifiqué en los párrafos siguientes.

Por parte de quienes regentan debe haber un giro de 180 grados que comienza por la definición de una nueva y sana política fiscal y monetaria. Igualmente debe transformarse la política laboral lo que se traduce en –al menos- lo siguiente: fomentar nuevas fuentes de trabajo, no impedir los despidos, respetar las reglas de mercado en el sistema económico y las relaciones laborales involucrando genuinamente en su diseño e implementación a todos los actores, concertar un esquema salarial digno que cumpla con el principio de suficiencia y al mismo tiempo resulte viable para el empleador, garantizar el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, muy especialmente el ejercicio de la libertad sindical.

Por parte del sector empresarial –siempre dispuesto a contribuir cuando la aproximación es genuina- la reiteración del compromiso que la apuesta en el país es a largo plazo. Si bien es cierto muchas empresas hoy atraviesan incluso por problemas severos de flujo de caja, esto también las ha llevado a explorar nuevas oportunidades de negocios que le confieran parte del oxígeno financiero que hoy necesitan para continuar con el desarrollo del núcleo esencial de su negocio. Lo clave para el 2019 será en concentrar sus recursos en aquello que les permita continuar operando. Desde la perspectiva específica de las relaciones laborales, habría mucho que abonar (quizás en específico para una próxima opinión) pero en el futuro más inmediato urge reconstruir progresivamente las bandas salariales, identificar y atender las necesidades prioritarias de sus colaboradores, redimensionar los esquemas de compensación, así como también implementar nuevos métodos de captación y retención de talento en una combinación de fidelidad y flexibilidad.

Finalmente, desde la perspectiva de los trabajadores, el sendero transita por el rescate de los valores. El trabajo es y debe ser una forma de superación, de ascenso social. Es menester el compromiso y la mística profesional antes que el mal modelaje. No es verdad que el patrono tiene que resolver todos los problemas de la vida del trabajador por lo que los ingresos de su núcleo familiar deberán ser mixtos. Se trata también de preservar las fuentes de trabajo y no de estrangularlas con excesivo individualismo. Son tiempos difíciles para este actor que como acertadamente decía Eduardo Rodríguez por primera vez se escucha que está “trabajando a pérdida”, pero si los valores están presentes la ecuación puede cambiar favorablemente.

Desde luego no es un recetario, no es infalible, no se agota en lo que apenas se ha mencionado en esta opinión y además que lo que se ha dicho requiere de una más profunda explicación. Es apenas un primer abecedario que tiene por propósito contribuir en la generación de ideas para construir un país mejor, que parte de un balance laboral y de las perspectivas para el 2019.