

Las opiniones expresadas por los expositores en reuniones de los Comités de VenAmCham, reflejados en este reporte, representan los criterios profesionales de sus autores sobre los temas tratados y no una posición de la Cámara ni la de sus Comités

**VENAMCHAM- COMITÉ AL DÍA
Recursos Humanos– Marzo 2018**

**Flash laboral. Juan Carlos Pro-Rísquez (Norton Rose Fulbright)
Contexto 2018, ¿cómo remunerarlo y retenerlo? Iván Acosta (PGA Group)**

Durante la reunión del mes de marzo, el comité conversó sobre el aspecto legal en materia laboral, así como aspectos actuales de compensación y beneficios.

Primero fue el turno del abogado **Juan Carlos Pro-Rísquez** quien enfocó su ponencia en los aspectos legales vigentes en materia laboral, específicamente en la Ley Constitucional de Consejos Productivos de Trabajadores, publicada en Gaceta Oficial N° 41.336 de fecha 6 de febrero de 2018.

Esta Ley aplica para todas las empresas y su objeto es servir como el órgano rector acerca de los lineamientos, planes y proyectos que se tengan dentro de las empresas.

De acuerdo al abogado, en las empresas del Estado el cumplimiento de esta Ley se ha llevado a cabo en casi todas, sin embargo en las empresas privadas se ha aplicado muy poco.

Aunque la Ley en cuestión fue publicada, existen aspectos que deben ser esclarecidos por el Ministerio pertinente, uno de esos aspectos es el concerniente a la elección de los miembros de estos consejos productivos y la manera de proceder a realizarlas, lo que sí está claro es que cada empresa debe tener al menos una persona que sea parte de ese Consejo.

De igual forma, el Consejo Productivo y los sindicatos deberán coexistir, la empresa tendrá ambas figuras.

Seguidamente fue el turno de Iván Acosta con el tema de compensación y beneficios.

Acosta comenzó señalando que de acuerdo a un estudio de Datanalisis el venezolano ante la crisis no se siente acompañado por la empresa en la que trabaja. Entonces, si las empresas están convenidas de hacer lo que pueden por sus empleados, Acosta realizó la reflexión sobre la manera en la que se está ayudando al empleado, ¿es la manera correcta?

Muchas veces el empleado no se siente apoyado por su empresa ante la situación actual, ante ello, hay que abordar el tema desde 2 puntos, valor y certeza. Es importante manejar ambos conceptos dentro de la empresa, de la manera como se

manejan los beneficios puede darse mucha certeza pero no generar valor, o puede generarse valor pero no dar certeza o certidumbre, y ciertamente ninguno de esos últimos escenarios sirve a la empresa, necesita una combinación de ambos.

Acosta señaló que es importante trabajar con las variables que se tienen y de las cuales dispone la empresa. Existen varios escenarios:

- Salarios y beneficios tradicionales
- Bonos y ayudas especiales

Cada uno de ellos se adapta a las necesidades de la empresa en materia de retención, así como también se ajusta a las necesidades del empleado. No es necesario trabajar en todos, pero si es preciso enfocarse en aquello que la empresa puede realizar y cuya viabilidad es mayor.

De igual manera, el expositor recalcó la importancia de tomar en cuenta los siguientes elementos al momento de tomar decisiones:

- a- **Indexación de salarios.** Si se realiza, debe ser rápido
- b- **Valor.** La generación de valor va de la mano con la indexación.
- c- **Beneficios y ayuda.** Hay que atender componentes específicos adaptados a la realidad actual venezolana, y si bien la empresa no tiene como finalidad satisfacer las necesidades de sus empleados, en momentos actuales es imprescindible que los apoye en lo que pueda.

Actualmente el tema de alimentación es realmente importante para el empleado y su desempeño en su día a día, así como su bienestar integral. Y si bien se experimentan situaciones jamás vistas, las ayudas convencionales desde la empresa hacia el empleado son cada vez más usuales.

- d- **Equidad interna.** Es preciso distinguir al personal clave. Aunque esta decisión genere distorsiones internas, es necesaria para retener a personas y asegurar la continuidad operativa de la empresa.

Hay personas cuyo costo de reposición es demasiado alto, existen características que son muy difíciles de conseguir en el mercado laboral.

Para la Hiper

En referencia al entorno hiperinflacionario que atraviesa el País actualmente, Acosta señala que debe realizarse un análisis macroeconómico y microeconómico.

En este escenario es necesaria la indexación, que puede ser total o parcialmente dependiendo de la empresa, lo importante es escoger el indicador de referencia para realizar la indexación. Se puede usar el INPC, subyacente o ponderado. Cada uno aporta una cifra pero no son exactos, por lo que Acosta sugiere hacer un

promedio de varios para obtener un referente. De igual forma, señaló que también pueden utilizarse indicadores como la inflación y devaluación.

Ahora bien, ¿qué se indexa?, debe escogerse cualquiera de los componentes (salarios, tickets, bonos o utilidades), todo depende de la realidad de la empresa y sus trabajadores.

Mercado salarial

En palabras de Acosta, hay que tener cuidado con los conceptos a largo plazo, dadas las circunstancias lo más recomendado es realizar planificaciones no más allá de tres meses, donde se debe tratar de generar valor, por lo que los ajustes salariales no pueden darse de manera lineal.

Bonos complementarios

Los bonos deben ser planificados, y deben tener constancia en el tiempo para que cumplan su propósito. Acosta realizó la acotación de que si bien los bonos sirven como una estrategia de retención, nunca debe dejarse de lado el ajuste salarial, existe una apreciación por el salario que ningún bono puede sustituir.

Certeza

La compensación de hoy abarca el concepto de ayudas especiales y beneficios adaptados. Si la empresa puede ayudar a que la mirada del empleado se eleve y mire hacia el largo plazo, la empresa debe hacerlo. La reducción de la angustia del empleado y la satisfacción de las necesidades del empleado se ha convertido en uno de los puntos que las organizaciones deben tratar de solventar desde su ámbito de acción.

A modo de reflexión, Acosta señaló a los presentes la importancia de ser flexible con las decisiones que se tomen, las estructuras que funcionaban en tiempos anteriores no se adaptan a la realidad que atraviesan las empresas en Venezuela por lo que mientras más rápido se diseñe una estrategia más eficiente y exitosa será la empresa.

Daniela Oropeza
Gerencia Corporativa de Comités e Información