

Efectos de la alta rotación de trabajadores en los costos y en las obligaciones de seguridad y salud laboral

Silva, Analí Soledad

Abogada- Universidad de Los Andes (ULA). Especialista en Derecho Mercantil. Actualmente cursante del Postgrado en Especialización en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (ULA). Mérida-Venezuela.

Rey-Mantilla, Marco Vinicio

Abogado- Universidad de Los Andes (ULA). Actualmente cursante del Postgrado en Especialización en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Mérida-Venezuela.

Recibido: 10-07-2022

Revisado: 17-09-2022

Aceptado: 11-10-2022

Efectos de la alta rotación de trabajadores en los costos y en las obligaciones de seguridad y salud laboral

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal conocer los efectos de la alta rotación de trabajadores en materia de obligaciones de Seguridad y Salud Laboral y los Costos en las Organizaciones. La rotación de personal consiste en el resultado de la salida de empleados y la entrada de otros para sustituirlos en el trabajo; a cada separación casi siempre corresponde la contratación de un sustituto como reemplazo. El mismo estará enmarcado en la modalidad de diseño bibliográfico, con una investigación de tipo documental. La técnica usada para la recolección de datos es la observación, por medio de una observación de campo, se utilizará para su medición el fichaje, en el análisis de resultados se realizará a través de un análisis descriptivo donde se reflejarán los niveles porcentuales de la población.

Palabras Clave: rotación, seguridad, laboral, costos

Effects of high worker turnover on costs and occupational health and safety obligations

ABSTRACT

The main objective of this research work is to know the effects of the High Rotation of Workers in matters of Occupational Health and Safety Obligations and Costs in Organizations. Personnel turnover consists of the result of the exit of employees and the entry of others to replace them in the work; at each separation almost always corresponds the hiring of a substitute as a replacement. The same will be framed in the modality of bibliographic design, with a research of documentary type., The technique used for the data collection is the observation, by means of a field observation, the incorporation will be used for its measurement, In the analysis The results will be carried out through a descriptive analysis where the percentage levels of the population will be reflected.

Keywords: rotation, safety, labor, costs.

1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad Venezuela vive un crisis económica que ha afectado seriamente a las organizaciones, se ha presentado una rotación constante de trabajadores en todas las entidades de trabajo, públicas y privadas; la migración masiva ha generado un aumento considerable en el número de renuncias y abandono de trabajo, de modo que se han presentado diversas manera de terminar las relaciones de trabajo, lo que trae como consecuencia el aumento en los costos de las obligaciones establecidas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) como lo son exámenes post empleo para el trabajador que egresa, exámenes pre empleo para el trabajador que ingresa, la capacitación, elecciones de delegados de prevención, designación de los representantes del patrono, ropas y equipos de protección, declaración de accidentes y/o enfermedades, entre otros. En efecto la alta rotación de trabajadores en las organizaciones es tan grave que incluso los asesores externos e internos de las mismas han egresado, afectando los servicios de seguridad en el trabajo.

Ante la situación planteada se ha presentado un patrón reiterado, el hecho que los trabajadores de manera intempestiva terminan la relación de trabajo, inclusive simplemente no vuelven de sus períodos vacacionales, de reposos o de sus días libres, generando una serie de inconveniente a las organizaciones como lo son cubrir la vacante con el personal activo o de nuevo ingreso, adiestrar y capacitar a la persona para el cumplimiento de sus nuevas funciones, hacer la respectiva notificación de riesgo, rutograma, contrato y todo el proceso que implica un nuevo puesto de trabajo, lo que implica un costo que hay que invertir en papelería y tóner.

En efecto las leyes son de orden público y no se pueden relajar a voluntad de las personas, en el caso de estudio los empleadores no pueden obviar o incumplir con lo establecido en las leyes independientemente de la situación

económica, el empleador debe cumplir con sus obligaciones alegando incapacidad de pago o insolvencia, razón por la cual debe buscar alternativa para disminuir sus gastos y maximizar los recursos. (Guía Práctica de Seguridad y Salud Laboral, 2013: 77):

Son normas de derecho mínimo indisponible, es decir, constituyen el límite mínimo de cumplimiento, los correctivos o normas que mejoren las condiciones allí establecidas son permitidas, pero aquellas que reduzcan las posibilidades no son admitidas por la legislación e incluso son sancionadas.

Vale decir que la crisis económica que vive el país en la actualidad ha desembocado un éxodo masivo en la población desde hace aproximadamente tres años, visto que el poder adquisitivo de los venezolanos ha ido en picada, los salarios son insuficientes para cubrir las necesidades básicas de los trabajadores así como los de su núcleo familiar, las organizaciones se han visto afectadas directamente aumentando significativamente sus costos en materia de seguridad y salud laboral motivado a la alta rotación de personal.

A lo largo de los planteamientos hechos, se ha analizado la situación actual de las entidades de trabajo y los mecanismos que se han aplicado para frenar un poco el egreso constante de los trabajadores, en el sector privado se han aplicado acciones enfocadas a ayudar al trabajador otorgándole diversos incentivos salariales o no, con la finalidad de motivarlos a quedarse en la entidades de trabajo, dichas acciones han disminuido un poco la rotación de personal, sin embargo no lo ha hecho del todo efectivo. Existen muchas expectativas por parte del sector empresarial con respecto al aumento salarial anunciado por el Ejecutivo Nacional así como las medidas económicas, las mismas están dirigidas a su efectividad para mejorar o recuperar el poder adquisitivo de los trabajadores y la población en general lo que traería como consecuencia la disminución de la rotación de los trabajadores en las entidades de trabajo.

2. Ideas Centrales

El objetivo promordia de esta nvestigación es conocer los efectos de la alta rotación de trabajadores en materia de obligaciones de Seguridad y Salud Laboral y el subsecuente costo en las organizaciones.

Ahora bien, de acuerdo con el razonamiento que se ha venido realizando, la situación económica actual ha golpeado duramente el desenvolvimiento habitual de las organizaciones en todos sus ámbitos, de acuerdo a los índices económicos publicados por el Banco Central de Venezuela hasta el la inflación llegó a 274,4 % en 2016, 862,6 % en 2017 y 130.060,2 % en 2018, aunque esas estadísticas están lejos de las estimaciones del Fondo Monetario Internacional (FMI), que calculó ese índice en 1.370.000 % el año pasado. El BCV también ofreció los datos de la inflación en los primeros cuatro meses de este año 2019. En abril los precios variaron un 33,8 %, muy cercano a los 34,8 % de marzo. En el caso de estudio el éxodo migratorio combinado con la hiperinflación ha causado un impacto importante en las mismas debido a la alta rotación de personal, aumentando significativamente los costos en materia de seguridad y salud en el trabajo, un ejemplo de estos a inicios del año 2018 un examen post-empleo completo costaba Bs. Fuertes 100.000,00 o Bs. Soberanos 1,00 en la actualidad los mismos exámenes oscilan entre Bs. Soberanos 120.000,00 ó Bs. Fuertes 12.000.000,00 por trabajador, para ilustrar esto en el caso de una entidad de trabajo que durante el periodo de un (01) mes renunciaron 5 trabajadores los costos que se deben erogar a cusa de esos egreso son: Liquidación de prestaciones sociales, evaluaciones post empleo, aunado a esto se suman los costos de reposición de personal los cuales son: Honorarios por contratación, papelería, exámenes pre empleo, inducción, capacitación, ropas de trabajo, equipos de protección personal.

En fin la rotación continua en las organizaciones tienen un impacto económico muy fuerte que conllevan a las mismas a aplicar correctivos para mitigarlo. Cabe agregar que la rotación siempre ha significado un alto costo para las organizaciones, hoy

día con la crisis económica del país se ha multiplicado a pasos agigantados, la rotación tiene un costo muy alto a las entidades de trabajo específicamente sus costos consisten en costos del reclutamiento: proceso de reclutamiento del empleado, avisos, atención a los candidatos, tiempo de los reclutadores; costos de selección: Entrevistas de selección, aplicación y calificación de pruebas de conocimiento, aplicación de test, verificación de referencias, exámenes pre empleo; costos de la formación: Programas de integración, inducción, tiempo de los instructores, baja productividad durante la formación; costos de la separación: Pago de salarios, otros conceptos laborales y liquidaciones, puesto vacante hasta encontrar otro sustituto.

Es por ello que el presente artículo busca analizar el impacto de la constante rotación de trabajadores, que aportará tanto las habilidades necesarias para manejar los las vicisitudes que estos generan, permitiendo manejar de manera más efectiva los recursos y maximizarlos. Aportar mecanismos a utilizar como referencia para las entidades de trabajo en general donde se desarrolle una relación ganar-ganar entre el empleado y el empleador cuando se presente este tipo de situación, lo cual se considera la aplicación práctica de la investigación. Desde el punto de vista teórico, esta investigación brinda información valiosa sobre el manejo de contingencias derivadas de los imprevistos que se puedan originar en materia de seguridad y salud laboral, así como un contenido programático con este fin.

De igual forma, la presente da pie a la realización de futuras investigaciones relacionadas a otras situaciones y actividades que se den en las organizaciones Este hecho se puede considerar como el aporte metodológico de la investigación. Asimismo, el aporte académico de esta investigación, es que la misma, puede ser considerada como una útil referencia para estudios futuros y posibles líneas de investigación, en el que se pretenda generar un modelo de los diferentes factores a considerar en el manejo de los costos acarreados del cumplimiento de la normativa de seguridad laboral.

Se han indagado, previamente, el

concepto de alta rotación laboral y sus costos en organismos administrativos del trabajo como el Instituto Nacional de Prevención de Seguridad y Salud Laboral (INPSASEL), quienes han informado el aumento significativo durante el último año y medio, tanto en el sector público como privado de los distintos registros de delegados de prevención y modificación de los comités de seguridad y salud laboral, lo cual incrementa un aumento de los costos por estos procesos. De la misma manera se ha buscado información en los portales web dedicados al reclutamiento y selección de personal los cuales muestran una amplia solicitud de personal semana a semana, lo que evidencia que efectivamente en las organizaciones existe una alta rotación del talento humano.

Lo anteriormente expuesto destaca la alta rotación de personal derivado de la crisis económica del país; representando el componente esencial que conforma el alcance de la investigación por lo que se hace necesario iniciar el estudio con un diagnóstico de la situación actual respecto a las causas más comunes relacionadas con la alta rotación de personal en las entidades de trabajo. Posteriormente, conlleva a concentrar los esfuerzos en lo concerniente a identificar la sensibilidad, voluntad y destrezas para el manejo de los procesos de retención de personal en los intereses de los centros de trabajo como tema de estudio; lo que permitirá establecer procedimientos o acciones generales donde se concreten alternativas para maximizar los recursos.

Con relación a lo anterior es importante establecer un sustento teórico de este artículo, de esta manera desglosar cada concepto en la cual se basa la misma, de manera de explicarlos muy detalladamente. Significa entonces que se debe partir con la conceptualización de la rotación de personal, (Chiavenato, 2009:91) la define: "Se refiere al flujo de entradas y salidas de personas en una organización, las entradas que compensan las salidas de las personas de las organizaciones. A cada separación casi siempre corresponde la contratación de un sustituto como reemplazo." En otras palabras las salidas se refieren a despidos, renuncias,

jubilaciones, incapacitaciones entre otras y las entradas a las nuevas contrataciones que se deben hacer para cubrir las vacantes.

00

En este mismo orden y dirección debe mencionarse los tipos de rotación del personal (autor ob cit, 2009: 91) "Separación por iniciativa del empleado (renuncia): Se presenta cuando un empleado decide, por razones personales o profesionales, terminar la relación de trabajo con el empleador." Esta decisión por lo general la toma el empleado por factores de insatisfacción en el trabajo, por otras opciones más atractivas en el mercado derivado que muchas organizaciones están ofreciendo paquetes salariales muy atractivos con buenos beneficios sociales. En el tema de estudio se han presentado numerosas oportunidades en el momento de la renuncia el empleado manifiesta que su motivo de terminación de la relación laboral es la pérdida del poder adquisitivo del salario o la migración. Según se ha visto algunas organizaciones ofrecen incentivos económicos para hacer que la separación sea más atractiva, es decir las llamadas renuncias acordadas o consensuadas, cuando se pretende reducir el tamaño de la fuerza de trabajo.

En referencia a la clasificación anterior se encuentra la: (autor ob cit, 2009: 91) "Separación por la Iniciativa de la Organización (despido): Ocurre cuando la organización decide separar los empleados, sea para sustituirlos por otros más adecuados con base a sus necesidades, corregir problemas de selección inadecuada o para reducir la fuerza de trabajo." La reestructuración del proceso productivo de las organizaciones provocan transferencias, colocaciones, tareas compartidas, reducción de horas de trabajo y despidos de colaboradores; en Venezuela existe inamovilidad laboral por un período de tiempo muy prolongado, esto ha conllevado que los empleadores no han podido prescindir de aquellos trabajadores que estén incurso en causal de despido.

En este orden y dirección es necesario indagar lo que es obligación, buscar por qué el patrono debe cumplir de manera inexcusable e imprescindible con todas estas series de disposiciones en materia

de seguridad y salud laboral, (Osorio, 2003: 496) conceptualiza obligación: “Deber jurídico normativamente establecido de realizar u omitir determinado acto, y cuyo incumplimiento por parte del obligado es imputada, como consecuencia, una sanción coactiva, es decir, un castigo traducible en un acto de fuerza física organizada.” Las obligaciones datan desde tiempos remotos, en primer lugar nacieron de las costumbres, hoy día nacen de las leyes, los empleadores están sujetos a las disposiciones establecidas en las leyes laborales y en seguridad y salud laboral, en consecuencia al terminarse una relación laboral el empleador de cumplir con las obligaciones de ley así esto implique un costo.

De acuerdo con los razonamientos que se han venido realizando, puede equiparse la obligación con el deber, debido a que en ambos casos se refiere a un cumplimiento, la LOPCYMAT establece los deberes del empleador en materia de Seguridad y Salud Laboral, (Guía Práctica de Seguridad y Salud Laboral, 2013: 93) en concordancia con la norma up supra establece que los Deberes y Responsabilidades del Empleador: “Se basan en un deber general de prevención y seguridad.” Lo que significa que el espíritu de la norma es fomentar una cultura de seguridad y salud laboral obligando al empleador a crear políticas de prevención en la materia. Resulta oportuno mencionar que

la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de trabajo establece las obligaciones que debe cumplir el patrono en materia de seguridad y salud en el trabajo, (Cabrera, 2014: 126).

Las obligaciones del empleador derivadas de la LOPCYMAT , son muy amplias y con complejidad variable y relativa, así veremos que tanto el empleador que tiene una tienda de ropa en un centro comercial o una refinería petrolera , tienen obligaciones sobre prevención condiciones, medio ambiente y salud laboral con sus trabajadores, pero obviamente a distintos niveles. En este sentido no todas las obligaciones le son aplicables a todas las entidades de trabajo.

En ese mismo sentido se desprende que la ley in comento establece una serie de obligaciones en materia de seguridad y salud laboral que son aplicables a todos los empleadores, pero en dimensiones distintas de acuerdo a la complejidad de cada entidad de trabajo. Para ilustrar esto en el caso de los equipos de protección personal los mismos no son utilizables para el ejercicio de cada función, se otorgan de acuerdo a la complejidad de cada puesto de trabajo. Significa entonces que el empleador tiene una serie de deberes formales básicos que debe cumplir que se encuentran establecidas en la ley como los son:

Cuadro 1.

Comité de seguridad y Salud Laboral	Servicio de Seguridad y Salud en el trabajo
-Constituir y Registrarlo	-Organizar, registrar y mantenerlo
-Remisión del Informe al INPSASEL	-Informar al trabajador de su existencia
-Actualización en el cambio de información	-Registrar y acreditar a sus profesionales que desarrollen actividades de asesoría, capacitación y servicios
-Renuncia del Delegado de Prevención	-----

Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales	Programa de Seguridad y Salud en el trabajo
Registrarse en línea para la declaración de accidentes de trabajo	Diseñar, elaborar e implementar el programa de seguridad y salud en el trabajo
Declarar los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales	Notificación de los principios de la prevención de las condiciones inseguras e insalubres (notificación de riesgos)
Sistemas de vigilancia epidemiológica y del uso del tiempo libre	
Informar los resultados de salud a los trabajadores	
Remisión de vigilancia epidemiológica al INPSASEL	
Remisión de Informes de vigilancia de utilización del tiempo libre al INPSASEL	
Disfrute de vacaciones	

Fuente: Mendoza (2013)

Tal como se observan en el cuadro 1 anterior dichas obligaciones son las indispensables en el cumplimiento de la LOPCYMAT, las cuales serán objeto de verificación primordial en las inspecciones del INPSASEL, vale decir que para la aplicación y cumplimiento de estas se requiere un inversión por parte del empleador, el cual se debe reflejar la partida de gastos en el programa y salud laboral, en el caso de estudio la rotación constante de personal implica: repetición constante de las elecciones de los delegados de prevención así como la designación de los representantes del patrono; capacitar al personal de nuevo ingreso en materia de prevención y en los principios o parámetros establecidos en el PSSL, imprimir toda la papelería que implica las notificaciones de riesgos, rutogramas, entre otros, la realización de exámenes pre y post empleo del personal que ingresa y egresa, así como la valoración anual, ropas de trabajo, equipos de protección personal y las sanciones

derivadas de las enfermedades y accidentes ocupacionales.

Significa entonces que el presupuesto que se inserta en el programa de seguridad y salud laboral aumenta significativamente con la rotación de personal y dicho presupuesto es solo una referencia para el empleador, debido a que él debe ajustarlo a los cambios que se dan en el personal para cumplir con las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo. (Mendoza, 2013: 330).

Infiere que Los recursos económicos destinados a cubrir el cumplimiento de las metas en seguridad y salud en el trabajo jamás pueden verse o valorarse como un gasto, sino que por el contrario se deben ponderar como una inversión que por una parte protege al patrimonio empresarial, y por la otra pero no menos importante, se protege la vida y salud del acervo más significativo de la organización: los trabajadores.

3. REFLEXIONES FINALES

En efecto en un principio se debe ver a las políticas de seguridad y salud laboral como una inversión para proteger a los trabajadores y a la entidad de trabajo de sanciones penales, civiles o administrativas o indemnizaciones derivadas de accidentes o enfermedades ocupacionales. No obstante la hiperinflación que vive el país cambia ese concepto por cuanto las organizaciones deben multiplicar mucho más el presupuesto inicial para poder cumplir con la normativa, como resultado el concepto inversión en realidad pasaría a ser un costo, lo que ha obligado a los empleadores a reinventar las organizaciones enfocados a minimizar los egresos de los trabajadores. Actualmente las entidades de trabajo se han enfocado en crear estrategias para retener su personal, de esta manera maximizar los costos laborales, haciendo más atractivos los beneficios y ambiente laborales.

4. REFERENCIAS

GUÍA PRÁCTICA. Seguridad y Salud Laboral. Legis. Caracas 2013. 77 pág.

CABRERA FREDERICK. Obligaciones Legales del Empleador. Ediciones Mutare. Caracas. 2014. Pág 126.

www.bcv.org.ve, consultado 21/07/2019, 09:35 a.m.

CHIAVENATO IDALBERTO. Gestión del Talento Humano. Mac Graw Hill. México. 2009. 91 pág.

MANUEL OSORIO. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas, y Sociales. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires. 2003. 496 pág.

MENDOZA LUIS. LOPCYMAT 100 Preguntas 100 Respuestas. Vadell Hermanos Editores. Caracas. 2013. 325 pág.

ROJAS, M. (2014). El estudio científico de la Felicidad. Mexico: Breviarios.