

COSTOS MAYORES

Estimada directora:

Con preocupación he leído sobre la propuesta de un grupo de parlamentarios, para eliminar el límite de 11 meses en cuanto a la indemnización por años de servicio. Probablemente ninguno de ellos ha trabajado con personal contratado por ellos mismos y pagando los sueldos con ingresos generados por su propia empresa, sino que solo conocen los ingresos que tienen asegurados en su labor de parlamentarios. Además han legislado siempre para ir encareciendo los costos de mano de obra (disminución jornada a 40 horas semanales, 6% adicional para seguridad social, aporte patronal al fondo de cesantía, aporte a la ley de accidentes del trabajo, reajustes de sueldos muy por encima del costo de la vida, elementos y ropa de seguridad, seguro, sala cuna, y otros). Y lamentablemente todo de cargo del empleador.

Además ahora surgen grandes y nuevas IDEAS, que el empleador también deba sufragar parte de las licencias médicas. Para de esa manera fiscalizar

también el buen uso de ellas. Antigüamente, el empleador, al tramitar la licencia, podía informarse sobre el diagnóstico y la causa de ella. Hoy en día, por el secreto médico, el empleador no sabe si la licencia obedece a un accidente casero, resfrío, cirugía, depresión, etc. Al desconocer el diagnóstico es IMPOSIBLE que pueda ayudar a fiscalizar, labor que por lo demás no corresponde ser efectuada por el empleador. Porque para ello están las entidades de salud responsables de supervisar la emisión, controlar, fiscalizar, pagar o rechazar dicho documento.

En fin, un sinnúmero de costos, sin ningún apoyo estatal para PYMES o MIPYMES, pero hasta la fecha nadie se ha pronunciado sobre la importancia de la educación y preparación de mano de obra calificada, con lo cual la empresa, por muy pequeña que sea, pueda tener mejor desempeño y competitividad en su producción. Al contar con mano de obra calificada mejoran notablemente los índices productivos, pero nadie de los iluminados repara en eso.

En las pequeñas empresas, cuando hay que despedir a uno o más colabora-

dores por necesidad de la empresa (disminución de ingresos, con contención de gastos) generalmente hay que recurrir al patrimonio personal para poder sufragar los gastos de indemnizaciones. Y si los colaboradores han trabajado mucho tiempo con uno, uno no los está despidiendo por mero capricho, sino por la imperiosa necesidad de ajustar los gastos a los ingresos. ¿Y financiar millonadas, de dónde? Porque los bancos ya no le prestan recursos a una empresa, cuyos resultados han sido negativos en el pasado reciente.

Invito a reflexionar a quienes tienen la responsabilidad de generar leyes, que aparte de las grandes empresas, también existen empresas pequeñas o familiares, las cuales funcionan de otra forma. Ellas pertenecen a la clase media, la cual con mucho esfuerzo y dedicación generan fuentes de trabajo, pagan muchos impuestos, no tienen ningún beneficio o apoyo estatal, y son tratadas con la misma vara que las grandes empresas, que manejan grandes recursos.

Günter Wilckens