

## Rigidez laboral insostenible para las PYME

### Señor Director:

No creo lo que acabo de vivir. Mi empresa tiene 10 años, la levantamos a pulso, sobrevivimos a la peor crisis inmobiliaria que nos ha tocado y pensaba que ya habíamos pasado lo más difícil. Pero no. Hoy siento una rabia enorme con este país y su agenda 100% pro empleado, sin pensar un segundo en el motor de la economía: las PYME. Parto por la indemnización por años de servicio: desde el día uno, trabajador y empleador acuerdan un sueldo y condiciones. ¿Por qué, si mañana necesito despedir, debo pagar un “extra”, aun cuando la empresa esté en una situación complicada e incluso con pérdidas? En EEUU, por ejemplo, esto no existe. Puedes trabajar 30 años y, si te despiden, es costo cero.

Ahora me topé con la famosa “semana corrida”. En resumen: si el trabajador tiene sueldo base más variable, se calculan vacaciones y otros pagos promediando comisiones y, además, el empleador debe pagar domingos y feriados como si se hubiesen trabajado. ¿Es mi culpa que haya feriados? En mi caso, este cálculo significó un pago que equivale a casi un mes entero de utilidades... y eso, de una persona que me dejó botado sin un mes de aviso, me bajó las ventas, obligó a rearmar el equipo y se llevó información confidencial. En resumen, fue como si este año esta persona hubiera sido socio en un 8,3% de la empresa sin asumir ningún riesgo, y todo en un solo día. Esto es insostenible. Ninguna PYME puede tener provisionados montos así, menos con ventas a la baja, costos altos y la famosa “Ley de pago a

30 días” que no funciona. Realmente espero que la Agenda ProPYME se retome con seriedad en el próximo gobierno.

**PABLO ZAROR**  
GERENTE GENERAL REALKON