

## **El Empresario y su necesario compromiso**

Viveza criolla, educación en la filosofía del sálvese quien pueda, economicismo, falso concepto de eficiencia Gerencial, el mal ejemplo que da el Estado, su mala administración, etc., todo influye para que estemos caminando por senderos de injusticia laboral a media conciencia.

Es llamativo que no lo veamos o podamos disimularlo con nosotros mismos, nuestros dependientes y clientes, teniendo la suerte de encontramos dentro del escaso 20% de población mundial que mejor lo pasa en esta tierra.

Sucede que mientras transcurrimos nuestros días junto a la familia bajo un estándar de confort, (otros inclusive de lujo), nuestros dependientes y sus familias pasan penurias que en muchos casos no podemos ni queremos siquiera imaginar.

¿Que nos sucede? ¿Carecemos de criterio y sensibilidad? ¿Estamos anestesiados y así nos mantenemos a voluntad para pasarlo bien, logrando de alguna forma no tener problemas de conciencia?

¿Y los que pertenecemos a religiones como la Católica, con una clara postura frente a estos temas, (encíclica Laboren Excersens), como hacemos para digerir esta doble vida?

Es posible que nuestra formación sea algo pobre, es decir incompleta y/o superficial, razón por la cual lo que sucede a nuestro alrededor termine marcándonos un camino que se ha alejado del bien.

Sin embargo, los Empresarios Cristianos, hemos de tener la obligación de leer la encíclica que Juan Pablo II elaboro referida al trabajo, ya que con ella podremos orientarnos, incluso en medio del salvaje desorden que impera.

¿Es posible que tragados por la vorágine del Campo de batalla, nos hayamos apartado de lo que nos indica el sentido común? ¿Nos atrevemos a plantear positivamente estas realidades a los dueños o responsables de las Empresas o Instituciones en las cuales trabajamos?

Para cooperar con esta necesaria acción de cambio, va entonces a modo de guía, un ayuda memoria con el cual podremos trabajar para mejorar la situación en nuestro entorno. Espero que les sirva.

### **Fijando las prioridades y los parámetros elementales que deben regir al trabajo**

Planteamos a continuación seis puntos claves que de ser tenidos en cuenta, modificaran en forma paulatina y decidida los errores con los cuales estemos hoy conviviendo en el ámbito del trabajo.

I. **“Útil a los hombres y agradable a Dios”**: será fundamental evaluar y estar seguros de que el trabajo que ofrecemos y sus resultados son de utilidad a los destinatarios del mismo, a la vez de serlo para quienes los producen, y que esta actividad no se contraponga con los principios que orientan la actividad de un hombre de bien: el bien, la verdad y el amor. Si estamos seguros de cubrir estos aspectos fundamentales, será bueno que logremos que los trabajadores tengan conciencia de las bondades de sus esfuerzos y de los resultados derivados de estos en su labor diaria. Podrán ellos entonces sentir en sus conciencias y repetirse con fundamento y justa razón: “mi trabajo sirve a los hombres y agrada a mi Dios”.

II. **“El pan bajo el brazo”**: la utilidad de mi trabajo a nivel individual, familiar y social, además de estar basada en lo que brinda como producto o servicio a sus destinatarios, estará relacionada con la posibilidad que me brinda para obtener los recursos necesarios para mí y mi familia, a fin de poder desarrollar adecuadamente las actividades diarias, (alimento, vestimenta, vivienda, servicios, salud, educación y un adecuado grado de esparcimiento).

Es así que a la hora de la realidad, la actividad laboral debe contemplar una remuneración con la cual una persona ha de vivir dignamente, ayudado por los beneficios sociales otorgados por el Estado, destinados a los hijos y esposa del Trabajador.

Para cumplir con este anhelo, deberíamos ensayar una estructura de remuneración sujeta a una escala que fluctuara alrededor de la relación 1 a 8, (entre el menor y el mayor salario de una Compañía).

Se trata de fragmentar la escala salarial en 4 /10 diferentes remuneraciones, según el caso, basados en la calificación y tipo de actividad que desarrolla el empleado, además del nivel de responsabilidad que ésta conlleve y la antigüedad del mismo.

Basados en ello podemos establecer que si en una pequeña Empresa pretendemos 4 escalones diferenciados de remuneración, si el empleado de menor categoría posee un Básico de 1.100 dólares, (mínimo salario con el cual cubre sus necesidades básicas en Argentina, quizás con el aporte de algunas horas extras), el Gerente podrá entonces percibir un haber de 4.000. Este sistema tendrá que ser una guía que nos permita arribar a una escala justa y posible.

**III. “La Superación como ayuda a la realización personal”:** el control, la capacitación y la evaluación de los empleados pertenecientes a una organización, constituyen una clara y concreta manera de reflejar el interés que se ha de tener por ellos. Mucho colabora el contar con un plan de carrera dentro en aquellas organizaciones que por su tamaño y características les fuera posible. Si no lo fuera, la compensación por la ausencia de este importante estímulo, estará dada por la programación de evaluaciones objetivas y formales, de las cuales surjan diferentes formas de reconocimiento y distinción para con los empleados destacados, haciendo que estas sean comunicadas y compartidas con los miembros de sus familias.

**IV. “Bienestar, recreación y familia”:** la dosificación de los descansos estará relacionada con una propuesta de vida ordenada, equilibrada y justa, en la cual el empleado podrá asignar tiempos lógicos a todas las actividades y obligaciones propias de una persona completa. Las describimos a modo orientativo y en detalle a continuación. De esta descripción surgirá la cantidad de horas que como máximo, será adecuado asignar al trabajo.

**1. En los días laborables:**

- A. Descanso: 8 horas.
- B. Actividades sanitarias de higiene: 30 min.
- C. Alimentación: 1 hora.
- D. Tiempo de comunicación familiar, (puede depender de la cantidad de hijos y de la salud tanto de ellos como del cónyuge): 2 horas.
- E. Traslado al trabajo: 2,5 horas.
- F. Trabajo: 10hs promedio.

Si salimos de esta ecuación un día, deberíamos compensarla al día siguiente, aunque para su vida familiar, no será lo mismo.

**2. En cuanto a los días libres de tareas:**

- A. Al menos dos días por semana.
- B. Al menos uno de ellos coincidentes con el descanso del resto de la familia, (o la mayor parte de sus integrantes).

No debemos salirnos de esta ecuación, sino solo como excepción.

**V. “El Empresario.....indispensable pieza para lograr el objetivo de proporcionar un trabajo digno y justo”:**

- 1. El Empresario Directo:** la mayoría de las organizaciones comprende y sabe muy bien como esta comportándose con sus empleados. Básicamente se trata de ser justos y razonables con ellos, teniendo como meta el lograr que la relación esté basada en un justo y equilibrado dar y recibir. Aquí entran en juego los siguientes temas:

- A. Tipo de tarea.
- B. Infraestructura y equipamiento con la cual se lleva a cabo la tarea.
- C. Cantidad de hs de trabajo por día y por semana.
- D. Dosificación de descansos en el trabajo, por día y por semana.
- E. Premios estímulo.
- F. Salario mensual.
- G. Pago de Obra social y Jubilación.
- H. Plan de carrera o sistema de evaluación y reconocimientos.
- I. Beneficios adicionales permanentes u ocasionales.

2. El Empresario Indirecto: tanto el Estado Nacional como los Estados Provinciales y sus Municipios; las Organizaciones Privadas; Empresas o Personas particulares que contratan servicios a través de Empresas, tienen el conocimiento y la Capacidad para saber cuál es la obligación propia o de los terceros para con los Empleados. Es por ello que además de cumplir con sus obligaciones, deben controlar eficazmente a sus proveedores, aplicando las medidas correctivas adecuadas dentro del marco legal, para encauzar al Empleador que no cumple con las pautas establecidas en el ámbito Laboral al cual pertenece.

Hoy son muchas las Empresas, Organizaciones y reparticiones que no lo hacen, algunas inclusive desde una posición representativa que torna la omisión en INACEPTABLE, (bienestar social; FFAA; FFSS; Hospitales Públicos y Privados; Universidades, Colegios, etc.). En otros casos, nos encontraremos con entidades Privadas que en función de los beneficios económicos a obtener, (economía salvaje), se nutren de bienes y servicios mal habidos, mientras disimulan injustas e indignas situaciones vinculadas al personal que lleva a cabo la labor contratada en condiciones de trabajo o salariales que distan de cumplir las leyes vigentes. Entendemos que en muchos casos podrán existir aspectos técnicos de difícil conocimiento para ejercer un adecuado control; para estos casos es el adecuado asesoramiento técnico, el que me permitirá auditar profesionalmente al contratado. No podemos desconocer la situación de nuestros empleados indirectos.

Si los costos de mi contratado están por debajo de una cifra lógica de mercado, debo saber que algo no anda bien, y en tal caso, dejar todo como esta por conveniencia económica, será una acción y actitud de complicidad.

Aquí entran en juego temas tales como:

- A. Respeto del Sueldo Básico de Convenio.
- B. Respeto del valor con el cual se liquidan las hs de feriado y extras laboradas.
- C. Inclusión de todo el haber en el recibo de sueldo, entendiéndose que de ello dependerá la jubilación del empleado en algún momento.
- D. Pago de los Haberes en tiempo y forma.
- E. Cobertura de los Seguros que correspondan a la actividad.
- F. Equipamiento individual asignado al Empleado para que pueda llevar a cabo su tarea en condiciones adecuadas.
- G. Consideración dispensada al empleado en el trato, la capacitación, el adecuado control y su evaluación en las tareas.
- H. Adecuado apoyo y consideración de la Empresa para con el empleado ante situaciones adversas particulares.
- I. Adecuada dosificación y respeto de los descansos diarios y semanales estipulados.
- J. Respeto por las normas y leyes vigentes generales y específicas de la actividad, a efectos de que el empleado trabaje en un marco legal – profesional, que le garantice la cobertura de los seguros contratados en caso de siniestro.

VI. “El Estado, un encausador que debe cumplir eficazmente con el contralor, a la vez de ser realista en la asignación de cargas e impuestos”: así como las Compañías de Seguro poseen un régimen que regula los costos mínimos de una póliza de Seguro en función de cálculos técnicos llevados a cabo por especialistas para

garantizar el pago de un siniestro, muchas actividades, (especialmente las vinculadas en alto porcentaje a la provisión de mano de obra), deben poseer un régimen que regule el costo mínimo de su provisión. De esta forma, las proveedoras que hoy cotizan a valores que no les permiten cumplir con las leyes y convenios vigentes referidas a sus empleados y proveedores, se verán limitadas en su accionar ilícito. De esta manera, los Empresarios Indirectos que pretendan hacerse los distraídos frente a estas realidades, ya no podrán hacerlo.

Sabemos que esto no alcanzara para poner orden y justicia en las actividades comerciales vinculadas con la mano de obra en relación de dependencia, ya que se necesitaría un Estado más eficaz que pueda combatir: el trabajo en “Negro”, (condición denigrante de empleo); y a las Compañías que fabrican y simulan falsos monotributistas a través de la registración como tales de sus empleados y/o sus familiares directos.

No es excusa que el Estado en alguna medida falte a su obligación de contralor, para que los contratantes no cumplan con su deber de fiscalización de su contratada.

Por último, creemos que el Estado debe recalcular y sincerar los costos impositivos y cargas laborales que impactan en las Empresas, ya que si éstos no se adecuan a la realidad y posibilidades del mercado, será el mismo Estado el que estará impulsando e induciendo a las Empresas a que busquen atajos en el ámbito laboral, maniobras que en definitiva perjudican fundamentalmente a los Empleados.

Es necesario para llevar a cabo este cambio, que la legislación laboral se adecue a la realidad, evitando la proliferación de la “Industria del Juicio” que tanto trabajo a restado a nuestro País, ya que importantes empresas no nos han elegido para instalar sus plantas de producción, e inclusive han tenido que migrar a otros países a raíz de los abusos sufridos.

**Sera imprescindible que logremos equiparar la fuerza de los justos derechos del trabajador, con las ineludibles obligaciones de este para con su empleador.**