

Guardia Controvertido costo de despido y seguro de desempleo

Alexis Guardia B. 13 Octubre 2006

Durante un reciente seminario empresarial, el senador socialista Carlos Ominami planteó eliminar en adelante la indemnización por despido, que según la norma actual es de un mes por año trabajado con un límite de 11 meses, y perfeccionar el seguro de desempleo. Poco tiempo después, haciéndose eco de estas declaraciones, el vicepresidente del Partido Socialista, Ricardo Solari, les dio su apoyo, en honor a que las propuestas del senador podrían potenciar el crecimiento económico y la productividad.

En verdad, la propuesta del senador no es nueva, ella ya había sido planteada hace más de un año por el grupo Expansiva (think tank liberal que atraviesa toda la Concertación) y recogida por distintas organizaciones empresariales, quienes con metódica frecuencia se encargaban de ponerla en la agenda pública y mediática. Lo nuevo es que dos importantes dirigentes del socialismo chileno hagan suya estas ideas. Por cierto ellos tienen pleno derecho a plantearlas aún cuando ello, según algunos, les signifique ubicarse a la derecha de la UDI (este es un problema personal que no nos compete) y lo que corresponde es analizarla en sus méritos mismos sin descalificarla a priori.

En primer lugar ¿en qué contexto laboral se ubica esta propuesta? Actualmente según la Encuesta Laboral de la Dirección del Trabajo, menos del 10% de los asalariados negocian colectivamente (60% en Estados Unidos) la mitad de las empresas subcontratan y un 21% de ellas lo hace con su actividad principal, desarrollándose empresas suministradoras de mano de obra lejos de toda protección social; existe un gran número de empresas subcontratistas al interior de la empresa sin una identidad legal clara de quienes son los dueños, construidas para evadir el cumplimiento de las normas laborales Según Comisión del Trabajo de la Cámara de Diputados, la cadena de tiendas de Almacenes Paris tiene 152 empresas en su interior. Existen prácticas antisindicales (especialmente en el sector financiero y grandes empresas de comercio), y evasión del pago de horas extraordinarias y cotizaciones previsionales etc. Naturalmente muchas empresas no están involucradas en este prontuario pero el ambiente o clima laboral no es bueno para muchos trabajadores chilenos. En este contexto pedir que se abandone un derecho (indemnización por despido) aun cuando no se cumple plenamente, en honor de un mayor seguro de cesantía que está por verse, es un grave error político.

Ahora bien, es cierto lo que dice el senador Ominami en el sentido de que una vez despedido el trabajador, éste no consigue la indemnización que le corresponde pues debe ir a reclamar a los tribunales su derecho y pasar dos años o más litigando hasta encontrar una solución amigable que le significa cobrar muchas veces menos del 50% de lo que le corresponde en derecho. Un buen seguro de desempleo y un bajo costo de despido como existe en Europa y Estados Unidos es una mejor solución para proteger al trabajador y permitir la necesaria y permanente reconversión que acompaña al desarrollo capitalista. Pero entonces empecemos por mejorar el seguro de desempleo antes que eliminar un derecho.

También es cierto lo que dice el presidente de la CUT, que esta idea “estuvo planteada en la discusión legislativa de la actual ley de seguros de desempleo, pero el gobierno de Lagos no tuvo la fuerza para sacarlo adelante”. El tema es complejo entre otras cosas porque las empresas, los trabajadores y el Estado tendrían que aumentar su actual contribución al financiamiento del seguro del desempleo, y solo así podría bajar el actual costo del despido quedando abierto además a cualquiera eventualidad. Esto supone un diálogo tripartito de envergadura que actualmente se ve todavía lejano.

Por otra parte, se argumenta que la inflexibilidad laboral está asociado en muchos casos al elevado costo del despido. Si uno observa objetivamente los datos de la realidad se pueden concluir dos cosas. Primero las cifras de despidos anuales son significativas y difícilmente puede hablarse de rigidez.(860.007 casos de terminación de contratos en el año 2004) . Segundo el 84% de los términos de contratos se realiza a través del artículo 159 es decir por caducidad del contrato, renuncia voluntaria, fin del plazo establecido en el contrato donde el trabajador solo puede demandar indemnizaciones por años de servicios si los tribunales consideran que la causal de este artículo estuvo mal aplicada, es decir si no existió la fuerza mayor que invocó el empleador para poner fin al contrato o este no era por obra o faena sino de duración indefinida. Por el contrario, el despido invocando las “necesidades de la empresa” (artículo 161) el único que obliga al empleador a pagar directamente indemnización por años de servicios representa solo el 11,1% del total de los términos de contratos. En consecuencia la “rigidez” existente es que no se aplica en forma masiva este último artículo, que cubre buena parte de los contratos de duración indeterminada, pues es caro hacerlo, y que de ocurrir ampliaría la precarización del empleo dada la fragilidad del sistema de protección existente.

Se argumenta también, “ad-nauseam”, que una reducción del costo del despido o tener costo de despido bajo significa mayor empleo. Empírica y teóricamente esta afirmación nunca ha sido demostrada en forma concluyente. Europa tiene bajo costo de despido y mantiene aún una elevada tasa de desempleo. Estados Unidos, donde no existe el costo del despido, ha registrado períodos de fuerte desempleo. El desvarío argumental se hace casi irrisorio cuando se trata de ligar el problema del costo del despido al crecimiento o la productividad. En economía estos dos últimos temas están vinculados a elementos mucho más significativos, entre otros, la calidad de la inversión y de la mano de obra.

Podemos concluir que para muchos socialistas las declaraciones y línea argumental de los dos destacados dirigentes del PS nos han dejado perplejo, y no porque seamos nostálgicos del pasado. Hoy en día somos todos socialdemócratas y en buena hora. Ello significa, al decir de quien fuera un destacado intelectual socialista chileno, Enzo Faletto, en el debate de ideas pensar el país y su desarrollo democrático hay que hacerlo primero desde el terreno de los trabajadores.

Alexis Guardia B. Economista.

En el debate que recién se ha instalado sobre las relaciones laborales, después de las propuestas del senador Carlos Ominami y seguida de las demandas de la Sofofa y la Cámara de Comercio de Santiago, hay algo insólito. La ausencia absoluta de discusión sobre el tema central de las relaciones laborales en nuestro país, a saber, el hecho vergonzoso que después de dos ciclos de reformas laborales (uno durante

la administración Aylwin y otro de Lagos) estemos registrando actualmente que solo un 10% de los asalariados ejercen la negociación colectiva, cifra más baja que la que existía a fines de la dictadura que fue del orden del 14%. En países como Estados Unidos, España, o Dinamarca esa cifra es de 60%, 75% y 80% respectivamente. Seguramente la cifra chilena de negociación colectiva no es considerada en los rankings que hacen las empresas clasificadoras de riesgo para el mundo financiero o en los organismos que ponen notas sobre “la modernidad” y la “competitividad” de un país y donde Chile aparece entre los buenos alumnos.

Sin embargo, la discusión que tenemos hoy es otra, y tiene mucha relevancia. Ella gira en torno al problema de las indemnizaciones y el seguro de desempleo. Cuando nos referimos a la indemnización por despido ¿de qué estamos hablando y de quienes? Al hablar de despidos la ley establece los siguientes motivos: Artículo 159, caducidad del contrato y renuncia voluntaria; Artículo 160, despido disciplinario; Artículo 161 despido por necesidades de la empresa; Artículo 171, auto-despido si el empleador no ha cumplido contrato.

Solo los despidos por necesidades de la empresa están regulados por ley con indemnizaciones según un mes de sueldo por año de trabajo con un límite de 11 meses. Ahora bien, según la dirección del Trabajo el año 2004 se despidieron 860 mil trabajadores y solo 11% de ellos son despidos por necesidades de la empresa (95.000 trabajadores) con indemnizaciones; cierto, muchas de ellas negociadas con la empresas después de largos procesos, pero hay 89% del resto de los despidos cuyas indemnizaciones si existen no están sujetas a ninguna regla. ¿De que rigidez entonces hablan las empresas?

El senador Ominami ha entregado recientemente una información adicional interesante para la discusión. En efecto, según esta información, la distribución de la masa de indemnizaciones pagadas (derivadas del artículo 161 del código) se distribuyen según quintiles de hogares (cada quintil representa un 20% de hogares ordenados desde los más pobres a los más ricos) de la siguiente manera: el primer quintil de hogares (el más pobre) recibe solo 1,5% de las indemnizaciones. Nada extraño, por cierto, pues en ese quintil se ubican relativamente muy pocos asalariados con contratos de largo plazo, más bien allí se ubica el trabajo precario con mucha informalidad.

Lo interesante es que el quintil de hogares más ricos recibe el 66,1% de las indemnizaciones; tampoco nada extraño pues es en ese quintil donde se registran los asalariados más calificados y los contratos de largo plazo. Es fácil entender, por ejemplo, que un alto ejecutivo de un banco o de Codelco pertenezca a ese quintil. Cuando estos asalariados ganan 4 millones de pesos mensuales y llevan trabajando 15 años en la empresa su despido significa para ésta pagar 44 millones en indemnizaciones.

Pero esto implica que el senador Ominami entra en una contradicción insoluble pues los datos que entrega le impiden afirmar que las indemnizaciones “afectan principalmente a la pequeña y mediana empresa” (exposición Icare). Salvo la de suponer que los ejecutivos de las Pymes tienen remuneraciones similares a los de las grandes empresas. Como diría Marx, ello es una *contradictio in adjectio* (contradicción en los términos mismos).

Si el costo del despido es excesivo para las grandes empresas, es probable que así sea. Y por algo los gremios empresariales la sitúan en los primeros lugares de su

agenda. Sin embargo, seguramente a estas empresas no les interesa promover la informalidad o los contratos temporales cuando se trata de incorporar mano de obra altamente calificada, no obstante que en una situación de quiebra el pago de indemnizaciones puede ser difícil. Para los trabajadores asalariados el problema es que hay un 89% del total de despedidos que salen del mercado del trabajo prácticamente sin indemnización alguna y con un seguro de desempleo muy débil.

Desde la creación del seguro de cesantía (2002) se han pagado 28 mil indemnizaciones. Los beneficios promedio de este sistema son del orden de 90 mil pesos que hay que distribuirlos en 5 cuotas. Por ello es abusivo comparar, como lo hace la Cámara de Comercio de Santiago (ver su revista Comercio, octubre 2006) las indemnizaciones por despido según salarios mensuales, máximo, de Chile con los países de la OCDE, para “demostrar” que nuestro país tiene elevado costo de despido respecto a los países de la OCDE. Pero no hay que olvidar que la mayoría de estos países tienen un seguro de desempleo muy superior al chileno, y además el costo de despido en el caso chileno solo tienen que ver con el 11% de los asalariados despedidos, y en la OCDE es para la mayoría de los asalariados.

Por tanto de lo que se trata es de tener un buen seguro de desempleo y bajas indemnizaciones por despido, pues en todo sistema moderno de protección no se protege el empleo ni a los que lo tienen, sino al ingreso de los trabajadores cuando quedan cesantes. Un buen seguro de desempleo, materia opinable y negociable, para una economía como la chilena podría ser uno que garantice el 75% del salario por un año, y con indemnizaciones por despido a todo evento hasta 5 meses. Las dos cosas van juntas. Las empresas logran bajar el costo del despido y la sociedad avanza un paso importante en la cohesión social necesaria para el desarrollo con equidad.

Por cierto, esto tiene un costo para las empresas, los trabajadores y el Estado pues hay que financiar el fondo del seguro de desempleo con cotizaciones que deberían verse aumentada para cada uno de ellos. En ningún caso la economía va colapsar. No colapsó cuando todos los chilenos tuvimos que hacernos cargo de las deudas del sistema bancario, producidas por la crisis de 1982-83, y no hay razón para pensar que ello ocurra con este avance en la protección social.



Información disponible en el sitio ARCHIVO CHILE, Web del Centro Estudios “Miguel Enríquez”, CEME: <http://www.archivochile.com>

Si tienes documentación o información relacionada con este tema u otros del sitio, agradecemos la envíes para publicarla. (Documentos, testimonios, discursos, declaraciones, tesis, relatos caídos, información prensa, actividades de organizaciones sociales, fotos, afiches, grabaciones, etc.)

Envía a: archivochileceme@yahoo.com

NOTA: El portal del CEME es un archivo histórico, social y político básicamente de Chile y secundariamente de América Latina. No persigue ningún fin de lucro. La versión electrónica de documentos se provee únicamente con

finés de informaci3n y preferentemente educativo culturales. Cualquier reproducci3n destinada a otros fines deber1 obtener los permisos que correspondan, porque los documentos incluidos en el portal son de propiedad intelectual de sus autores o editores. Los contenidos de cada fuente, son de responsabilidad de sus respectivos autores, a qui6nes agradecemos poder publicar su trabajo. Deseamos que los contenidos y datos de documentos o autores, se presenten de la manera m1s correcta posible. Por ello, si detectas alg1n error en la informaci3n que facilitamos, no dudes en hacernos llegar tu [sugerencia / errata..](#)

© CEME web productions 2003 -2007 