

Link: <https://www.latercera.com/opinion/noticia/mejor-indemnizacion-para-los-trabajadores/>

Aunque este tema hoy está más bien en el plano político y electoral, por las propuestas que han estado surgiendo o reactivándose, en los puntos que <p>siguen haremos un esfuerzo para poner mayor claridad sobre lo que éstas significan para la economía. </p> <p> Primero, es necesario dejar claro de qué se trata el tema de las indemnizaciones.

La ley establece que al despedir a un trabajador (por necesidades de la empresa) ésta debe pagarle un sueldo por cada año que haya trabajado en ella, como indemnización, con un límite de 11 sueldos; monto que le da tranquilidad al trabajador porque le sirve para mantenerse él y su familia mientras encuentra un nuevo trabajo y como dicen algunos es una suerte de “ahorro” que le queda de libre disposición, especialmente, si se demora poco en encontrar un nuevo puesto trabajo.

Pero, a la vez, significa un costo para la empresa, que paga la indemnización y, por eso, debe tener un buen diseño de la rotación que tendrá de su personal. </p> <p> Segundo, veamos las dimensiones de los despidos que originan indemnización.

Los datos publicados por la Dirección del Trabajo en su Informe mensual a diciembre 2024, dan cuenta que aumentaron los despidos 1,4% respecto de 2023 y se despidieron 466.201 trabajadores, por necesidad de la empresa (Art. 161 N° 1), 18,8 % del total de despidos del año (2.485.103, de trabajadores con cartas de aviso de término de contrato). Otras causales de aviso de despido ese año 2024, que no involucran indemnización son: término de vencimiento plazo contrato (38,8 %); conclusión del trabajo o servicio (20,6 %); no concurrencia 2 días seguidos (12,0 %); y renuncia trabajador (5,9%). </p> <p> Tercero, además sabemos que, en el país, existe un seguro de cesantía, que para los trabajadores con contrato indefinido se financia con 0,6% del sueldo que este mismo aporta y 2,4% que aporta el empleador. </p> <p> Las propuestas hacen esfuerzos en resolver el tema de la indemnización por despido, pero en sentidos contrapuestos, los que quedan de manifiesto al reseñarlas. </p> <p> Una propuesta plantea eliminar la indemnización por años de antigüedad laboral vigente (11 años) por una cotización mensual del 1,8% al Seguro de Cesantía para contratos indefinidos.

La otra propuesta impulsa un proyecto que amplía la indemnización a todos los años trabajados en una empresa. </p> <p> La primera propuesta elimina la indemnización y la incorpora en el seguro de cesantía y se hace cargo de no generar mayores costos para los despidos, mientras que la segunda, amplía los años de indemnización y genera altos costos para las empresas y la producción. </p> <p> Por su parte, la propuesta de una indemnización sin límite de años, tendría un efecto positivo para el trabajador al quedar cesante porque tendría recursos a los cuales “echarle mano” mientras se reinserta, pero podría generar problemas financieros a las empresas, aunque las que puedan -no las Pymes-, podrían generar una reserva para estas contingencias y claro tampoco tendrían problemas.

Luego, es una controversia aparente, habría que estimar bien los aportes al Fondo o las Reservas que deberían hacer las empresas y ello dependerá de cuánta rotación acostumbren o quieran tener. </p> <p> Dado que la indemnización por despido es considerada por los trabajadores como un Fondo, que constituye su ahorro si lo despiden, no es una medida que pueda ser bien considerada por ellos el que su indemnización se subsuma en el seguro de cesantía. Entonces tomando este carácter de la indemnización, los recursos deberían constituir un fondo fuera del seguro de cesantía y estimar las rebajas correspondientes a los aportes del mismo.

Así ese Fondo, que se podría agregar a la primera propuesta, quedaría en su totalidad disponible para los trabajadores cuando sean despedidos. </p> <p> Por Víctor Salas, Departamento de Economía, **Universidad de Santiago** de Chile </p> <p> NEWSLETTER </p> <p> COMENTARIOS </p> <p> Para comentar este artículo debes ser suscriptor. </p>

