

La fórmula de Pivotes para implementar un sistema de indemnización a todo evento

■ La apuesta es crear un esquema que mezcle el aporte que va al seguro de cesantía con una cotización adicional de cargo a los empleadores. El esquema sería aplicable a las nuevas contrataciones.

POR CAROLINA LEÓN

El lunes 2 de junio, la comisión de Trabajo de la Cámara comenzó a tramitar el proyecto que modifica el Código del Trabajo para eliminar el límite de la indemnización por años de servicio. Una propuesta que ha generado varias críticas al interior del mundo laboral.

Dicho esquema entrega a los trabajadores con contrato indefinido que son despedidos bajo la causal de "necesidades de la empresa", una indemnización que es equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio, con un tope de 11 remuneraciones. Esto significa que si una persona trabajó 6 años y 9 meses, se le indemnizará por siete años, es decir, siete remuneraciones.

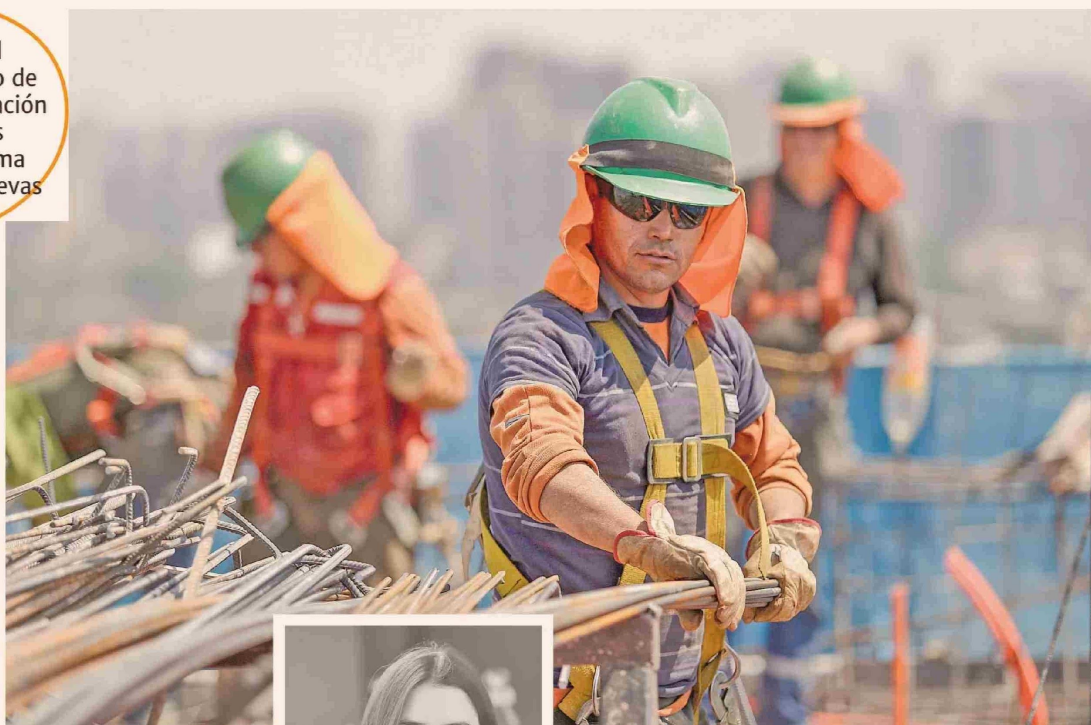
Sin embargo, al interior de Pivotes –el centro de incidencia pública fundado por el expresidente de la Sociedad de Fomento Fabril (Sofifa), Bernardo Larraín Matte–, creen que este sistema es obsoleto, ya que traería más problemas que beneficios.

"Si es caro despedir, es caro contratar", es el punto de partida de la directora de Evidencia en Pivotes, Elisa Cabezón.

El esquema actual, opina, requiere serias modificaciones, ya que no es beneficioso ni para las empresas ni para los trabajadores.

Por un lado, los altos montos de indemnización al despedir a un trabajador con contrato indefinido se traducen en altos costos de contratación, lo que perjudica la creación de empleos. Y, además, el sistema se vuelve una barrera que desincentiva a los trabajadores a cambiarse voluntariamente de trabajo, generando una rigidez en el mercado laboral, lo que daña los salarios y el ambiente laboral.

Pivotes señala que Chile es el país de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) que exige el mayor monto de indemnización al despedir. Mientras en el país un trabajador despedido con 10 años de antigüedad recibe 10 sueldos por dicho concepto, el promedio de la OCDE es de 3,2.



La propuesta

Conscientes de esta problemática, al interior del centro de incidencia proponen avanzar en un nuevo esquema, una indemnización a todo evento, la cual entregue más libertad a los trabajadores para cambiarse de trabajo; proteja a las personas en caso de perder el empleo; y, al mismo tiempo, reduzca los costos de contratación para facilitar la creación de empleos formales.

Para conseguir estos objetivos, la idea elaborada por Cabezón es crear una cuenta de ahorro de propiedad del trabajador, que financie una indemnización a todo evento.

Dicha cuenta se financiará integrando la actual cotización mensual de 2,2 puntos que se deposita en la cuenta individual del Seguro de Cesantía del trabajador –a la cual, actualmente, el empleador aporta 1,6 puntos y el dependiente 0,6–, más una cotización adicional extra de 1,91 puntos, la cual será de cargo al empleador. En total serán 4,11 puntos de cotización mensual que se depositarían en la cuenta del trabajador. El aporte equivale, sin considerar la rentabilidad de la inversión de los fondos, a medio sueldo por cada año trabajado.

Para acceder a las prestaciones



ELISA CABEZÓN
DIRECTORA DE EVIDENCIA DE
PIVOTES

"El sistema actual se diseñó en los años '70, cuando las personas podían estar en una empresa por 20 años o 30 años. Hoy el mercado laboral es muy distinto, y sobre todo los más jóvenes no se proyectan estando 20 años en una empresa".

de este esquema será necesario estar cesante, y el monto de la prestación durante los meses de cesantía deberá cubrir el pago de cinco meses, los que financiarán 70%, 60%, 45%, 40% y 35% del promedio de remuneración de los últimos 10 meses.

Según explicó Cabezón, si al trabajador se le terminan los fondos de su cuenta antes de los cinco meses y sigue cesante, puede acceder al complemento del Fondo de Cesantía Solidario manteniendo las mismas condiciones que establece la ley 19.728 del Seguro de Cesantía.

En caso de que el trabajador tenga acumulado en su cuenta de indemnización a todo evento un monto superior a los cinco meses de prestación que señala la propuesta, tendrá derecho a retirar todo el excedente, independiente de si está cesante o no.

Pivotes sugiere que este nuevo esquema de indemnización sea una alternativa para las nuevas contrataciones de plazo indefinido.

De esta forma, señaló Cabezón, el empleador y el trabajador pueden acordar tener este sistema de indemnización a todo evento que acumula medio sueldo por año trabajado o tener el sistema actual de indemnización solo en

caso de despido por necesidades de la empresa.

"El sistema actual se diseñó en los años '70, cuando las personas podían estar en una empresa por 20 años o 30 años. Hoy el mercado laboral es muy distinto, y sobre todo los más jóvenes no se proyectan estando 20 años en una empresa. Ellos proyectan cambiarse de empresa. Entonces, el esquema de indemnización está obsoleto y no se está adecuando al nuevo dinamismo que enfrenta el mercado laboral, dijo Cabezón.

Para ella, además, uno de los ejes relevantes de la propuesta es que el trabajador será dueño de los recursos de esa cuenta, independiente de la causal del término del contrato, tanto si es despedido o renuncia voluntaria.

"Actualmente, el trabajador solo tiene derecho al pago de la indemnización bajo la causal de despido 'por necesidades de la empresa', es decir, tiene una mera expectativa de indemnización que está lejos de ser una certeza", enfatizó.

La vocera insistió en que el rediseño de la indemnización por años de servicio es una "de las varias reformas que necesitamos para darle más dinamismo y flexibilidad a nuestro mercado laboral".