

La columna de...

ADOLFO CANALES GUENTELICÁN,
PRESIDENTE REGIONAL DEL COLEGIO DE CONTADORES

Indemnizar: exagerar o mantener

Esta semana entró a discusión el proyecto de ley que busca modificar el Código del Trabajo para eliminar el límite de indemnización de años de servicio. ¿Qué indemnización existe hoy?

La causal que da derecho a indemnización por años de servicio, está descrita en el artículo 161 del Código del Trabajo: "Necesidades de la Empresa". El empleador toma la decisión de despedir a un trabajador justificándose en: "circunstancias de carácter técnico o bien de orden económico, como son el cambio en las condiciones del mercado, la racionalización o modernización, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores". Es decir, no opera por capricho del empleador, debe haber un motivo definido en la ley para justificación del despido. Hasta el 30/11/2001 existía como justificación la "falta de adecuación técnica", la que daba a entender que una persona ya no daba "el ancho" para desempeñar su cargo, lo cual era repudiable para quien ejercía su trabajo por muchos años.

El tope de indemnización es de 11 años de servicio, equivalente a 11 remuneraciones, incluida las asignaciones permanentes. Si se despide sin el aviso previo de mínimo 30 días, se debe pagar una "Indemnización sustitutiva de aviso previo". El cálculo tiene sus variantes y depende del tipo de remuneración, promedios, etc.

En el Congreso, el Frente Amplio propone quitar el tope de indemnización, es decir, si trabajó 18 años y se aplica esta causal de despido, se pagan 18 remuneraciones, como sucede con los trabajadores contratados antes del 14/08/1981. Una vez más la clase política busca hacer solidaridad con dinero ajeno, y en especial de las PYME, que absorben aproximadamente el 60% de la mano de obra en la nación, cambiando las reglas del juego cuando el país y el mundo está con bajo crecimiento.

Por otro lado, encontramos declaraciones de abogados muy ligados a las grandes empresas, con apellidos que los delatan, y que se muestran en contra. Incluso uno se atrevió a decir que las indemnizaciones deberían desaparecer, porque la OCDE lo recomienda. Siempre comparándonos con países pequeños, pocos habitantes, adinerados, industrializados, de altos impuestos y excelente sistema de salud y educación.

Los extremos deben entender que 11 remuneraciones para una PYME es un gasto descomunal, y que si no es planificado puede llevarlo a la quiebra. Por su parte, sino existieran las indemnizaciones, el abuso de los empleadores por despidos injustificados moralmente, de trabajadores experimentados, no tendría precedente. De hecho, Sebastián Piñera (QEPD), siendo inversionista y empresario, ordenó el 18/03/2020, que no se aplique la causal de despido "Caso fortuito y fuerza mayor" sin derecho a indemnización, ya que muchos empleadores podrían haber aprovechado la Pandemia como excusa para despedir a trabajadores con muchos años de servicio. En momentos turbulentos es bueno mantener, mientras se ordena el mercado y hacemos propia las reformas laborales ya aprobadas.