

Fecha: 29/11/2018

Fuente: La Tercera

 Título: **Fin a la indemnización por años de servicio: ¿una nueva regresión social?**

Visitas: 660.666

VPE: 2.213.231

 Favorabilidad:  No Definida

 Link: <https://www.latercera.com/opinion/noticia/fin-la-indemnizacion-anos-servicio-una-nueva-regresion-social/422847/>

Gonzalo Martner Economista y académico **USACH** El gobierno ha manifestado su intención de eliminar la indemnización por años de servicio (un mes por año trabajado según la última remuneración mensual con un tope de 11 meses y 90 UF) y compensarla con una ampliación del seguro de cesantía. Llama la atención que esto no le resulte contradictorio con haber recientemente aceptado en el Congreso extender la indemnización al trabajo agrícola temporal. La coherencia no parece ser una de las virtudes de la actual administración, aunque en su descargo constatemos que las conductas barrocas son bastante usuales por estas tierras. Volviendo al tema: la diferencia entre ambos mecanismos es que la indemnización proporcional a los años de servicio, vigente en muchas economías (incluyendo algunas muy prósperas y de bajo desempleo como la alemana), representa un costo del despido que no existe en el caso del seguro, que otorga ingresos de reemplazo por un período de tiempo. Así, el actual gobierno "sale del closet" para evidenciar su orientación a favor del empleador en las relaciones laborales. Lo que no es por lo demás demasiado extraño si se considera el mundo del que proviene el presidente Piñera y si se constata cuantos grandes empresarios dominan las principales posiciones ministeriales. Esta regresión social en perspectiva se agrega a otras como la contra-reforma tributaria que, de aprobarse, regalaría unos 900 millones de dólares por año al 1% más rico. El análisis del tema no puede hacer abstracción del hecho que los empleadores, salvo en algunos casos y circunstancias, dominan la relación laboral en las economías de mercado, y muy especialmente en Chile. Esto proviene de su poder de contratación y despido de los asalariados, es decir de aquellas personas que en su gran mayoría solo poseen su capacidad de trabajar para poder subsistir. En palabras de Bernard Guerrien y Sophie Jallais, "la tarea propia del economista es determinar las consecuencias de los comportamientos cuando se limitan a lo que Adam Smith llama el "deseo de riqueza". Tienen por tanto que tomar en cuenta, entre otras cosas, la lucha por el reparto de la ganancia que genera la actividad de los hombres. Lucha que es en ciertos momentos frontal, pero que adopta habitualmente la forma de compromisos entre las fuerzas en presencia. Las leyes, las normas sociales y las costumbres son en parte una consecuencia de esos compromisos. No es posible entender lo que pasa en nuestras sociedades sin tomarlas en cuenta". Las empresas necesitan flexibilidad en la contratación y despido por razones productivas, pues el ciclo económico y las adaptaciones tecnológicas requieren modificaciones periódicas de las dotaciones de trabajadores. Si estas modificaciones no fueran posibles, muchas empresas se tornarían inviables al desaparecer su rentabilidad (salvo que sean subsidiadas, pero ese subsidio debe tener alguna justificación de interés general y en todo caso provenir de excedentes generados en alguna otra parte: todas las empresas no pueden ser subsidiadas al mismo tiempo). Pero lo que se olvida en el enfoque económico liberal es la contrapartida que toda visión socialista o socialdemócrata, amén del mundo sindical, pone por delante: los trabajadores no son objetos desechables ni sus jornadas moldeables de acuerdo al interés empresarial sin consideración de su condición de seres humanos dotados de dignidad y derechos. ¡Y que necesitan legítimamente seguridad en su trabajo y en sus ingresos! Los liberales se oponen a todo reforzamiento del escaso poder de los asalariados y consideran a la fuerza de trabajo como una mercancía más a transar en "mercados de trabajo". Rechazan el salario mínimo, la negociación colectiva con sindicatos que tengan algún peso, la regulación del despido o bien que éste tenga algún costo para el empleador. Su argumento es desde el siglo XIX siempre el mismo: estas regulaciones pueden ser bien intencionadas pero afectan la creación de empleo. Y a la vez justifican la exigencia de los dueños del capital -acumulado legítima o ilegítimamente mediante el poder monopólico o el simple expolio- de todo tipo de derechos inamovibles sobre la propiedad de sus activos. Pero este argumento interesado esconde una realidad muy simple: las regulaciones de las retribuciones del capital y del trabajo pueden generar una más equitativa distribución primaria del ingreso, lo que no impide si están bien diseñadas ni la inversión ni la creación de empleo. En efecto, ambas dependen tanto de la rentabilidad para la empresa de cada unidad de capital o de trabajador adicional empleados (en principio nadie invierte ni contrata a alguien si va a significar un costo mayor al ingreso que pueda generar) como de las perspectivas futuras de la demanda por los bienes ofrecidos (ninguna empresa perderá racionalmente la oportunidad de aumentar sus utilidades). Existiendo una rentabilidad empresarial y una demanda efectiva suficientes (estos temas se tratan en detalle en mi reciente libro "Economía, Una Introducción Heterodoxa"), la intervención pública bien concebida para disminuir las asimetrías de poder favorables al capital en la empresa y para reequilibrarlas a favor de los asalariados, no provoca efectos mayores en los



## Opinión

### Fin a la indemnización por años de servicio: ¿una nueva regresión social?



El gobierno ha manifestado su intención de eliminar la indemnización por años de servicio (un mes por año trabajado según la última remuneración mensual con un tope de 11 meses y 90 UF) y compensarla con una ampliación del seguro de cesantía. Llama la atención que esto no le resulte contradictorio con haber recientemente aceptado en el Congreso extender la indemnización al trabajo agrícola temporal. La coherencia no parece ser una de las virtudes de la actual administración, aunque en su descargo constatemos que las conductas barrocas son bastante usuales por estas tierras. Volviendo al tema: la diferencia entre ambos mecanismos es que la indemnización proporcional a los años de servicio, vigente en muchas economías (incluyendo algunas muy prósperas y de bajo desempleo como la alemana), representa un costo del despido que no existe en el caso del seguro, que otorga ingresos de reemplazo por un período de tiempo. Así, el actual gobierno "sale del closet" para evidenciar su orientación a favor del empleador en las relaciones laborales. Lo que no es por lo demás demasiado extraño si se considera el mundo del que proviene el presidente Piñera y si se constata cuantos grandes empresarios dominan las principales posiciones ministeriales. Esta regresión social en perspectiva se agrega a otras como la contra-reforma tributaria que, de aprobarse, regalaría unos 900 millones de dólares por año al 1% más rico.

El análisis del tema no puede hacer abstracción del hecho que los empleadores, salvo en algunos casos y circunstancias, dominan la relación laboral en las economías de mercado, y muy especialmente en Chile. Esto proviene de su poder de contratación y despido de los asalariados, es decir de aquellas personas que en su gran mayoría solo poseen su capacidad de trabajar para poder subsistir. En palabras de Bernard Guerrien y Sophie Jallais, "la tarea propia del economista es determinar las consecuencias de los comportamientos cuando se limitan a lo que Adam Smith llama el "deseo de riqueza". Tienen por tanto que tomar en cuenta, entre otras cosas, la lucha por el reparto de la ganancia que genera la actividad de los hombres. Lucha que es en ciertos momentos frontal, pero que adopta habitualmente la forma de compromisos entre las fuerzas en presencia. Las leyes, las normas sociales y las costumbres son en parte una consecuencia de esos compromisos. No es posible entender lo que pasa en nuestras sociedades sin tomarlas en cuenta".

niveles de empleo. Es perfectamente razonable propiciar una “estabilidad dinámica del empleo”, la que supone no solo permitir en ciertas condiciones a las empresas ajustar el volumen y modalidades de empleo de la fuerza de trabajo sino también establecer normas de despido y que este tenga un costo. Una relación laboral más equitativa y eficiente supone, además, mecanismos mutualizados de protección de los ingresos en caso de desempleo temporal y organizar el acceso a capacitaciones para la reinserción laboral. Y también otorgar a los asalariados una capacidad de incrementar sus ingresos según al menos los aumentos de productividad y el nivel de utilidades de las empresas. Este es el componente de seguridad y de coparticipación en la relación laboral que no interesa a los liberales. El enfoque liberal no valora la retención de recursos humanos y la disminución de la rotación laboral, factores que favorecen el aprendizaje y la adquisición de capacidades y que pueden traducirse en sustanciales aumentos de productividad. Es absurdo económicamente que las coyunturas desfavorables sean abordadas perdiendo capacidades humanas en la empresa. Esta es la razón básica por la cual se justifica que el despido sea oneroso. Cuando es indispensable disminuir el costo laboral, el ajuste coyuntural de la jornada de trabajo es una opción preferible al despido. La permanencia en el empleo y la retención de capacidades en la empresa puede incentivarse, junto a poner un costo al despido, mediante subsidios temporales, como lo ha demostrado la exitosa experiencia de varios países en la gran recesión de 2008-2009. En suma, los propietarios de las empresas en una sociedad democrática no deben ser autorizados para ejercer una completa “libertad económica” si esto se traduce en un poder de dominación sobre sus asalariados y en externalidades negativas sobre la sociedad. Las empresas deben, además de ser incentivadas para proteger a sus trabajadores, ser impedidas de dañar la salud humana, atentar contra los ecosistemas, deteriorar el entorno urbano y abusar de los consumidores. Por eso los indicadores internacionales de “libertad económica” son especialmente absurdos, como ideológicos son los economistas que los defienden. Las empresas deben convivir con un conjunto de restricciones institucionales justificadas y razonadas, como lo hacen con las cambiantes condiciones del mercado y de los costos de los insumos, las que son al menos tan desafiantes, y con frecuencia mucho más, que gestionar los costos laborales. Y no olvidemos que su sistemática compresión es, desde el lado macroeconómico, un poderoso factor recesivo. Existen buenos argumentos para afirmar que el cultivo de un clima laboral cooperativo y de una relación constructiva con el entorno es un factor de creación de valor en la empresa. En cambio, desentenderse del entorno e instituir la precariedad en el trabajo como principio organizativo básico generaliza relaciones laborales conflictivas, dificulta la inversión en las capacidades humanas en la empresa y no permite la construcción de estrategias compartidas de mejoramiento de la competitividad. En palabras de Dani Rodrik, “en una discusión tecnocrática de este tipo, es fácil olvidar que lo que los economistas llaman las “rigideces del mercado de trabajo” son en realidad un componente crucial del diálogo social en las economías capitalistas desarrolladas. Proveen una seguridad de los ingresos y del empleo a trabajadores cuya existencia podría de otro modo estar sujeta a trastornos tumultuosos. Además, como lo subraya el economista italiano Giuseppe Bertola, pueden ser eficientes incluso desde una perspectiva estrictamente económica, en la medida en que facilitan la estabilización de los ingresos del trabajo”. Recordemos que los ingresos del trabajo, que permiten el consumo de la mayoría de las familias, son el componente más significativo de la demanda agregada en la mayoría de las economías. Puesta en este contexto, la discusión que acaba de iniciar el gobierno sobre la indemnización por años de servicios debe considerar que este mecanismo ayuda a inhibir los despidos sin justificación económica, estimula la capacitación para aumentar la productividad al favorecer la permanencia en la empresa y es, llegado el caso, un patrimonio del asalariado que le permite enfrentar mejor el drama del desempleo. Si además existe un seguro de cesantía a todo evento, bienvenido sea para el trabajador. Así, no hay justificaciones sólidas para eliminar o disminuir la indemnización vigente (cuyo tope, recordemos, pasó de 5 a 11 meses en el gobierno de Patricio Aylwin, que tanto dice admirar el actual presidente). Salvo que el objetivo sea simplemente fortalecer aún más en Chile el muy desequilibrado poder del capital sobre el trabajo, en línea con el persistente paradigma del pleno dominio oligárquico propio de la antigua hacienda.