

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO*

- Cualquiera sea la normativa en el campo laboral, ésta tiene que permitir que se promueva la creación de nuevas empresas; que nazcan nuevas empresas, y que las que existan aumenten sus necesidades de contratación de mano de obra calificada y no calificada.
- Si por alguna razón una empresa no puede competir en condiciones aceptables y pagar remuneraciones adecuadas debido a que el medio en el cual se está desarrollando no permite la generación de ingresos suficientes debe existir la posibilidad de echar pie atrás sin tener que perderlo todo.
- En el caso de despido, el trabajador merece una compensación. Además de las causales éticas, esto nace de la pérdida de capital humano específico que sufre y del hecho que el momento de su despido puede, desde su perspectiva, no ser el mejor.
- Un mecanismo concreto para regular el problema de los despidos podría ser el siguiente:
 - Mantención del despido sin necesidad de tener que probar alguna causal específica.
 - Obligar a una indemnización de un mes por año de servicio sin tope pagadero tanto en los casos de despido como de renuncia voluntaria.
 - Establecer obligación de la empresa de constituir reservas para tales indemnizaciones.
 - Permitir que la constitución de estas reservas sea gasto para fines tributarios.
 - Apuntar en la ley las causales prohibidas en los despidos, de modo de evitar discriminación.

1 Sin lugar a dudas, durante el próximo tiempo la institucionalidad laboral será objeto de revisión y discusión. Aspectos como el derecho a huelga, el sindicalismo y la inamovilidad laboral serán materias analizadas ampliamente.

2 Cuando se habla de estabilidad en el empleo hay que tener presente que a veces las negociaciones que se efectúan tienden a crear problemas a quienes están al margen de las discusiones. Básicamente a quienes no han podido acceder al trabajo y están desempleados o a aquellos que no tienen capacitación suficiente y quedan, por esas razones, marginados.

3 Cualquiera sea la normativa en esta materia, ésta tiene que permitir que se promueva la creación de nuevas fuentes de trabajo. Que nazcan nuevas empresas y que las que existan aumenten sus necesidades de contratación de mano de obra calificada y no calificada.

4 Para crear una empresa, más que disponer máquinas en una línea de producción o construir un edificio, se requiere la capacidad de lograr acuerdos con distintos actores. La institucionalidad laboral ha de responder a esta concepción de empresa, aportando a los desafíos que presenta la economía mundial.

5 El factor fundamental para la generación de riqueza ya no es el capital físico o monetario sino que el humano. Las relaciones laborales no se agotan en el pago de una remuneración. Sin embargo, ellas tampoco se agotan con el cumplimiento de un horario de trabajo y con el desempeño mínimo, definido en el contrato de trabajo. Trabajadores y empresarios esperan más unos de otros.

6 Factores muy importantes en la estabilidad del empleo son: la estabilidad macroeconómica, el crecimiento, el ahorro, la estabilidad de las reglas del juego y la inversión.

7 Cuando por alguna razón ya no se puede competir en condiciones aceptables ni pagar remuneraciones adecuadas debido a que el medio en el cual se está desarrollando la empresa o unidad productiva no permite la generación de ingresos suficientes, debe existir la posibilidad de echar pie atrás sin tener que perderlo todo.

8 La norma legal, en vigencia, ha establecido el libre despido gravándolo con una indemnización tope de cinco meses de sueldo. Anteriormente la norma legal permitía sólo el despido por causal justificada, pero en la práctica era posible negarse a recontratar a un trabajador cuyo despido no contara con causal debidamente justificada, debiendo la empresa cancelar un mes de sueldo por año de servicio, sin tope. Ni la norma actual ni la anterior

parecen contar con el mínimo consenso necesario entre trabajadores y empresarios como para poder transformarse en aceptables para la comunidad.

9 Además de las causales éticas, el que el trabajador merezca una compensación nace del hecho de que cuando una persona pierde su fuente de trabajo, pierde también la inversión que él ha hecho en la empresa donde labora, inversión que, muchas veces, es específica a la empresa. Esto es lo que los técnicos llaman el "capital humano específico".

10 La capacitación específica es un factor a considerar para entender mejor los problemas relacionados con la estabilidad en el empleo. Es económicamente conveniente para las compañías retener a sus trabajadores frente a caídas estimadas temporales en la demanda. Al argumento relacionado con la pérdida de personal capacitado se suman los costos de búsqueda en los que la empresa debe incurrir, si opta por despidos, en el momento en que la demanda recupere sus niveles.

11 Por otra parte, los trabajadores tampoco renuncian, inmediatamente, a la empresa frente a ofertas de trabajo que prometen un pago levemente superior, porque perderían su capital humano específico.

12 La mutua conveniencia que surge de estos hechos hace que la empresa adquiera una parte más que proporcional del riesgo de una caída en la actividad. El riesgo que asume la lleva a pagar una remuneración inferior a la productividad del trabajador, lo que es aceptado por éste al representar una reducción del riesgo de despido en el caso de una caída en la demanda.

13 Otro elemento importante de considerar, y que justifica una indemnización, es el momento en el que el trabajador se ve afecto al despido. Dicho momento, desde la perspectiva del trabajador, puede no ser el mejor, requiriendo, por tanto, una compensación.

14 La distinción, actualmente existente, entre una persona que se va voluntariamente, y otra que es despedida, no tiene sentido en la práctica, ya que conduce a problemas de equidad, generando, además, incentivos inadecuados. Ambas personas debieran ser objeto de indemnización.

15 Un mecanismo concreto para regular el problema de los despidos podría ser el siguiente:

- a Mantener el despido sin necesidad de tener que probar alguna causal específica, de entre un grupo preestablecido.

- b Obligar a una indemnización de un mes por año de servicio sin tope, indemnización que debiera pagarse tanto en los casos de despido como en aquellos de renuncia voluntaria.
- c Establecer la obligación de constituir reservas a nivel de la empresa para tales indemnizaciones.
- d Por ser la indemnización un evento cierto, permitir que la constitución de las reservas para tales fines sea un gasto aceptable para fines tributarios.
- e Establecer en la ley las causales prohibidas en los despidos. El fin de esto último es evitar que se discrimine en contra de ciertos grupos. Ejemplos de causales prohibidas serían: maternidad, credo religioso, preferencias políticas, invalidez o enfermedad profesional, etc.

Este concepto podría extenderse a la obligación de no discriminar tampoco en las contrataciones por factores iguales.

16 La ley podría considerar también una variante al desahucio que contemple un despido temporal, —desahucio temporal— con indemnización parcial y obligación de recontratación luego de un plazo preestablecido.

17 Una gran ventaja de una fórmula pareja y bien definida *a priori* como la que se propone, consiste en que permite que las remuneraciones de mercado sumadas a una indemnización conocida sean ambas consideradas por el trabajador al evaluar el paquete de beneficios que una empresa le ofrece. De esta forma, la indemnización pasa a ser parte de la remuneración; un derecho a todo evento. Con ello, en la medida que las remuneraciones por sobre la mínima establecida por ley sean el resultado de las fuerzas del mercado, también lo será la indemnización.

18 La proposición aquí expuesta puede contrastarse con algunos de los aspectos más relevantes de la proposición de la CUT:

- a Prohibir el despido que no sea el fruto de causa justificada probada.
- b Limitar las causales justificadas sólo a incumplimientos graves de la obligación laboral.

- c Admitir como causa justificada aquella originada por modernización tecnológica, acreditada ante un Juez del Trabajo, siempre que ni la reubicación ni el reentrenamiento sean posibles.
- d Eliminar el tope de cinco años en las indemnizaciones por despidos.
- e Establecer restricciones adicionales a los despidos de más de diez trabajadores o al cierre de faenas.
- f Requerir del empleador la notificación por escrito de la causa justificada.
- g Establecer la obligación de recontractación en caso de que la causa invocada no pueda ser acreditada por el empleador. A ello se agrega la obligación de pagar las remuneraciones correspondientes por los períodos no trabajados.
- h Obligar a que la renuncia voluntaria a un empleo sea firmada no sólo por el trabajador sino también por el presidente del sindicato.
- i Establecer que el retiro voluntario no da derecho a indemnizaciones.

19 A diferencia de la fórmula que aquí se propone, la proposición de la CUT contribuiría a acentuar los conflictos en caso de despidos. Esto, probablemente, elevaría un gran número de casos de despido a los tribunales respectivos, involucrando, de paso, a la autoridad política en la generación de soluciones que podrían haberse logrado entre empleador y trabajador. Como consecuencia de ello, se frenaría el fuerte empuje que ha mostrado nuestra economía en la promoción de la demanda por trabajo.

Francisco Pérez Mackenna **

* Basado en el estudio del autor "Estabilidad en el Empleo" que publicará próximamente el Centro de Estudios Públicos.

** Ingeniero Comercial, Pontificia Universidad Católica de Chile. M.B.A. Universidad de Chicago. Profesor, Escuela de Administración, Pontificia Universidad Católica de Chile.