

# La protección del empleo

Author : Pablo Paniagua

La amenaza del COVID-19 a la economía está hoy más presente que nunca. La pandemia a afectado la vida económica de todas las naciones, obligando a las personas a permanecer en sus casas, sin poder asistir a sus lugares de trabajo. Debido a la caída en el consumo, la inactividad de los negocios y a la crisis económica que la pandemia está generando, muchas empresas se han visto afectadas tanto en sus ventas como en sus ingresos. Esto ha generado una conmoción en los flujos de caja de muchos establecimientos, que se ven ahora con altos costos fijos y salariales e ingresos escasos o nulos. **Lamentablemente, ante esta situación, muchas empresas han debido comenzar ya a desvincular trabajadores para tratar de evitar la quiebra y mantenerse a flote por estos meses.**

La situación actual de los despidos y del desempleo ha alcanzado ribetes alarmantes: por ejemplo, los Estados Unidos llevan dos semanas consecutivas con números de solicitudes de beneficios de desempleo ni siquiera vistos durante la Gran Depresión. En ese país, en estas últimas semanas, cerca de 10 millones de personas han realizado estas nuevas solicitudes de ayuda por pérdida de trabajo. Esta situación puede ser una catástrofe, no solo económica, sino que también humanitaria y social de grandes proporciones.

La modalidad chilena es, además fiscalmente más responsable, ya que no “estatiza el pago de sueldos” de las empresas privadas, sino que utiliza fondos acumulados que no han tenido hasta ahora mayor uso práctico o generalizado.

Ante esto, distintos gobiernos, como los de Dinamarca e Inglaterra, ya han implementado políticas públicas apuntando a la preservación del empleo y para la protección de los vínculos laborales de largo plazo. Distintos países en Europa han utilizado al Estado y los recursos públicos asociados como garantes temporales de última instancia de un porcentaje de los ingresos y sueldos de los trabajadores que se han visto impedidos de ejercer sus funciones. **De forma análoga —pero no idéntica— en Chile el Ejecutivo, en forma de ley, ha lanzado, a principios de abril, medidas fiscales de preservación de vínculos laborales utilizando el Fondo de Seguro de Cesantía.**

Dado el contexto económico de recesión y el problema transitorio de los flujos de caja de

empresas y trabajadores, la Ley de Protección del Empleo impulsada por el gobierno apunta en la dirección correcta y es de una lógica similar a la de lo hecho por Dinamarca e Inglaterra. Esto es debido a que el Ejecutivo está buscando crear puentes de liquidez temporales para que los trabajadores no sólo reciban proporciones de sus ingresos en el corto plazo, sino que también puedan mantener sus vínculos laborales con las empresas en el largo plazo y evitar así despidos innecesarios y onerosos, es decir con altos costos de transacción para ambas partes. **La Ley de Protección del Empleo apunta a salvaguardar estos vínculos laborales, el capital humano específico y el conocimiento técnico que existe por parte del trabajador, que son a su vez recursos socioeconómicos valiosísimos para las empresas y la sociedad en general; permitiéndoles así poder contribuir a una posible reactivación económica y evitando caer en procesos dilatados y burocráticos de recontractación y búsqueda de aquel mismo capital humano.**

En síntesis, a través de procesos de suspensión de los vínculos laborales, la ley busca proteger a aquellos trabajadores formales que tienen contratos y que se encuentran cubiertos por el Seguro de Cesantía. **En el caso de una eventual suspensión de mutuo acuerdo de la relación laboral, aquellos trabajadores podrán recurrir al Fondo de Seguro de Cesantía por varios meses; el cual los compensará y les asegurará una tasa de reemplazo o pago parcial de su sueldo correspondiente al 70% del sueldo original, el cual irá disminuyendo paulatinamente. En estos esquemas, el contrato laboral vuelve a reactivarse una vez que la actividad normal retorne.**

Cabe destacar que el Fondo de Seguro de Cesantía es un fondo diseñado para ayudar en periodos de esta índole y que además la mayor parte de dichos fondos acumulados provienen de las contribuciones hechas por empleadores y empresas. Por ejemplo, de las cuentas individuales (de aquellos contratos indefinidos), aproximadamente de cada 4 pesos acumulados, 3 han sido aportados por el empleador y 1 por el trabajador. Respecto a las cuentas solidarias, estas están todas constituidas exclusivamente con aportes realizados por el empleador. Además, el gobierno inyectará a dicho fondo solidario US \$2.000 millones, para que existan recursos para aquellos trabajadores que eventualmente podrían necesitarlos en caso de eventuales despidos.

Con todo, los costos de esta política pública son distribuidos de forma razonable entre las empresas privadas, el Estado y los mismos trabajadores. Esta forma de suspensión laboral es sin duda la opción más razonable y amigable para las partes, mucho más de lo que sería dejar que las empresas despidieran de forma masiva a sus trabajadores, dejándolos no sólo sin empleo ni ingresos, sino que igualmente obligados a utilizar aquellos mismos fondos de cesantía. Los casos de España y Estados Unidos son ejemplos evidentes de lo que podría haber ocurrido en estas semanas sin una política pública del tipo de la propuesta por el ejecutivo.

Esta política pública es además análoga, en su lógica y objetivo, a aquellas adoptadas por algunos países europeos como Dinamarca e Inglaterra, que han utilizado al Estado como último garante temporal de un porcentaje de los sueldos y pagándole directamente —desde el erario— a los

trabajadores de empresas privadas por algunos meses. **Sin embargo, la modalidad chilena es, además fiscalmente más responsable, ya que no “estatiza el pago de sueldos” de las empresas privadas, sino que utiliza fondos acumulados que no han tenido hasta ahora mayor uso práctico o generalizado. Por ende, la opción chilena es —por ahora— una forma más mesurada y racional de salvaguardar los vínculos laborales, ya que no utiliza ni amarra grandes recursos públicos del Estado ni deuda pública adicional, que podrían ser más provechosos destinados en otros aspectos económicos, crediticios y sistémicos de la crisis.** Esto le permite a Chile evitar el inmovilizar recursos públicos en momentos críticos donde podrían aparecer contingencias adicionales no previstas.

Así, esta política pública se sitúa razonablemente entre los polos extremos de no hacer nada por salvaguardar los vínculos laborales —como ha sido hasta ahora la política de Estados Unidos— y, por el otro lado, el apostar todo de forma impetuosa y “estatizar los sueldos”, elevando peligrosamente el gasto y la deuda pública —como ha sido el caso de Dinamarca e Inglaterra—. Más aún, una vez superada esta crisis y retomada la actividad económica, dicho Fondo de Seguro de Cesantía volverá a reconstituirse y regenerarse de forma paulatina gracias a los aportes de todas aquellas empresas y trabajadores que lograron mantener sus operaciones y sus vínculos productivos a flote.

Es por esto que esta política se puede interpretar como un primer paso —fiscalmente responsable y sustentable— para salvaguardar los empleos formales y vínculos laborales y lo hace además sin caer en la sobre-reacción de “gastar todas las balas” ni en la demagogia de exacerbar la deuda pública. Lo anterior no implica que, en el eventual caso de que la situación económica se deteriore aún más, no se puedan tomar medidas adicionales para proteger el empleo; en especial aquellos ingresos de las familias más vulnerables y los trabajadores informales o por cuenta propia. Lo trascendental es mantener una reacción oportuna, pero prudente y con la debida responsabilidad fiscal, en función de cómo los acontecimientos económicos se vayan presentando.