

La Tercera-Reportajes

10 de abril de 2005

Juvenal Olmos y las indemnizaciones

Eduardo Engel*

La selección nacional de fútbol viene jugando mal desde hace rato. Cabe preguntarse, entonces, por qué no se cambió al entrenador hace varios meses, cuando todavía había tiempo para que hiciera una diferencia. Parece ser que uno de los motivos por los cuales no se consideró esta opción fue que el contrato del equipo técnico con la ANFP contempla una indemnización de 170 millones de pesos en caso de despido. Esto explica que en días recientes la prensa informara sobre diversas estrategias que estaría evaluando la ANFP para forzar una renuncia de Olmos y así ahorrarse las indemnizaciones antes mencionadas. Entre las opciones consideradas estarían desde un juicio por “causales claras de falta de respeto al empleador”, hasta la amenaza de “sufrir en carne propia la humillación nacional de ser el técnico que termine el ciclo de un Chile eliminado”. Es obvio que todo esto no contribuye a que la Selección juegue mejor en los partidos que vienen.

La situación de Juvenal Olmos sirve para ilustrar una serie de problemas asociados al esquema de indemnizaciones que rige actualmente. Bajo dicho esquema, en caso de ser despedido, un trabajador recibe un mes de sueldo por año trabajado, con un tope de 11 meses. La indemnización no se paga si el trabajador renuncia, sólo si es despedido por razones ajenas a su desempeño.

Problemas actuales

Un primer problema con las indemnizaciones actuales es que frecuentemente no se pagan. Uno de cada cuatro trabajadores despedidos trabajaba en una empresa que también se retira del mercado, por lo cual frecuentemente no reciben indemnización alguna. Más aún, la mayoría de los restantes trabajadores despedidos accede sólo a parte de la indemnización a que tenían derecho.

Un segundo problema con el esquema actual de indemnizaciones es que los trabajadores no tienen derecho a ella si renuncian voluntariamente, lo cual origina incentivos perversos, pues hay trabajadores que “atornillan al revés” para que el empleador los despidan. Esto afecta el clima laboral y reduce la productividad de la empresa.

Un tercer problema tiene que ver con la relación entre el esquema actual de indemnizaciones y la respuesta del mercado laboral a una crisis. Comenzamos por notar que luego de la crisis asiática

los salarios siguieron creciendo como si nada hubiese sucedido, por lo cual el ajuste del mercado laboral se dio vía un drástico incremento de la tasa de desocupación. Lo que quisiéramos es que el mercado laboral se ajuste vía remuneraciones que crecen más lentamente, no mediante el despido masivo de trabajadores.

Uno de los motivos por los cuales el ajuste fue principalmente vía empleo es que los trabajadores con derecho a indemnizaciones cuantiosas tienen pocos incentivos para moderar sus demandas salariales durante una crisis, ya que saben que es improbable que la firma los despidiera debido a las altas indemnizaciones que tendría que pagar. Esto lleva a que todos los salarios terminen subiendo más de lo que sería deseable para evitar un gran número de despidos.

Un nuevo esquema

Es importante que los trabajadores que pierden su trabajo reciban ingresos que faciliten su transición a un nuevo empleo. El seguro de cesantía es el mecanismo moderno para lograr dicho objetivo sin los efectos negativos antes mencionados. Sin embargo, las indemnizaciones parecieran estar arraigadas en nuestra sociedad, por lo cual puede ser difícil sustituirlas por un subsidio de cesantía más generoso que el actual. De hecho, a mediados de los 90 se intentó una sustitución de este tipo, sin mayor éxito. Por eso es interesante considerar modificaciones del actual esquema de indemnizaciones que aminoren los efectos negativos antes mencionados. A continuación describo una proposición que apunta en esta dirección.

El esquema propuesto contempla dos aspectos claves. Primero, los montos de indemnización a que un trabajador eventualmente tiene derecho se van acumulando fuera de la empresa, por ejemplo en una cuenta individual administrada por una AFP. La segunda característica es que las indemnizaciones son a todo evento.

Con las platas para pagar indemnizaciones acumuladas fuera de la empresa se garantiza que los trabajadores recibirán sus indemnizaciones. Como las indemnizaciones son a todo evento, las empresas no son forzadas a aprovisionar más fondos de los necesarios. Con objeto de no incrementar el gasto de las empresas en indemnizaciones, el tope de meses por año se reduce de 11 a siete.

Las indemnizaciones a todo evento, además, tienen la ventaja que no dan incentivos perversos para que los trabajadores busquen ser despedidos: un trabajador que quiere que le paguen su indemnización simplemente renuncia a la empresa para obtenerla.

Finalmente, la propuesta planteada contribuye a la moderación salarial durante una crisis. El punto acá es sutil. Las firmas no tienen un costo alto de despedir a un trabajador en medio de una crisis, ya que los fondos para pagar la indemnización fueron cancelados con anterioridad. Esto

contribuye a que los trabajadores moderen sus demandas salariales. Al final, los salarios se ajustan más que en la actualidad y se protege el empleo.

Clasificación para el Mundial

Volvamos al caso Olmos y especulemos sobre qué hubiese sucedido si los montos de una eventual indemnización se hubiesen depositado, mes a mes, en una cuenta personal. En tal caso la decisión de prescindir del entrenador no se hubiese entrecruzado con el pago de la indemnización, permitiendo a los dirigentes considerar sólo aspectos deportivos al decidir. Quién sabe, tal vez nuestras posibilidades de clasificar serían muy superiores a las actuales.

***Eduardo Engel es Profesor Titular de Economía de la Universidad de Yale.**