

## IDEAS SOBRE PREVISIÓN Y RELACIONES LABORALES

### *Indemnizaciones-Imposiciones-seguro cesantía*

---

Sin lugar a dudas, hay que buscar relaciones laborales que permitan el desarrollo del país en paz y con equidad, y en especial relaciones laborales dentro de las empresas cordiales y con el objetivo primordial de obtener un aumento de productividad, herramienta fundamental para obtener un país desarrollado.

Existen dos grandes falencias en las relaciones laborales:

- 1.- La poca movilidad laboral y baja productividad.
- 2.- La incertidumbre frente al trabajo, en especial cuando se está cesante y la jubilación.

Frente a estos dos puntos una solución factible es eliminar la indemnización como está planteada en la actual legislación laboral, la cual lleva a pensar a los trabajadores que es un activo que les pertenece, por lo tanto siempre quieren hacerla efectiva, situación que genera un ambiente laboral que muchas veces lo enrarecido, incentivando un menor compromiso con la empresa cuando tiene mejores expectativas en otra, generando una disputa solapada entre el trabajador y la empresa, ya que éste quiere desvincularse de la compañía con el pago de la indemnización, ya que la considera propia, y la empresa al ver que su desempeño a disminuido, muchas veces con el propósito de obtener el despido, considera que no se merece un pago adicional, produciéndose una situación de complejidad entre la empresa y el trabajador, y además una baja de productividad.

Como es conocido, la indemnización tiene dos límites, 11 años y el tope de 90 UF, con lo cual legalmente a los trabajadores no les corresponde más que un porcentaje de los años servidos, y no siempre es cancelado por disputas legales.

El otro problema que hoy está en discusión, es que el porcentaje de aporte a las AFP es insuficiente. Estimándose que el 10% no les permite una jubilación mínima para solventar sus gastos en la vejez, lo cual indica que éste porcentaje debe subir significativamente.

**Por lo expuesto sucintamente se propone:**

**A.-Eliminar la indemnización como está hoy en la legislación vigente y cambiarla por un concepto siguiente:**

Este nuevo aporte, será realizado por el empleador el que, adicionalmente al aporte obligatorio del dependiente del 10%, ingresará mensualmente una cantidad equivalente al 5,5% del sueldo base imponible del empleado, a los siguientes destinos:

i.- Un 2,5% a la cotización obligatoria de la AFP del empleado;

ii.- Un 3,0% a una cuenta especial de la AFP, para:

1.- Si durante su vida activa requiere complementar su seguro de cesantía, una vez ocupado el actual, pueda usar lo ahorrado en ésta cuenta.

2.- Si al termino de su vida laboral y se pensiona, puede optar a incorporarlo a su fondo de jubilación.

3.- Si su ingreso por jubilación está acorde a su expectativa, se le entregue libre de impuesto el fondo acumulado como indemnización.

**B.- Para la operatoria de este aporte, se propone la siguiente metodología:**

i.- Debe ser obligatorio para toda nueva persona contratada por la empresa a partir del momento que empieza a regir este sistema.

ii.- Las personas que tienen más de 11 años en una empresa, por cada año que se aplica el nuevo sistema se resta 1 año del antiguo sistema, con lo cual al cabo de 11 años no existiría la antigua estructura.

iii.- Las personas que tienen menos de 11 años en la empresa, se les aplicaría el sistema sin descontar años hasta que cumpla los 11 años en la compañía, es decir, si alguien tiene 6 años, recién después de 5 años aplicado el sistema se aplicaría el punto anterior.

iv.- En los casos que existan pactadas indemnizaciones a todo evento mayores a las legales, se le descontaría en el finiquito el 5,5% de su sueldo base por los años aplicado el nuevo sistema.

v.- En los casos que se haya anticipado vía préstamos u otra forma parte de la indemnización, se debe autorizar a las partes a concordar una

compensación de los años, para los puntos (iii) y (iv). Este acuerdo debe refrendarse por un documento por escrito e incorporarse como anexo a su contrato de trabajo individual.

vi.- Debiera considerarse una cláusula transitoria por 180 días, que el empleador y el trabajador pudieran negociar libremente una indemnización única y por solo una vez por los años que tenga del sistema actual de indemnizaciones, pago que se debiera ser considerado gasto para la empresa y ser libre de impuestos para el trabajador, ambos debieran firmar un finiquito donde se estipula este acuerdo, los plazos de pago si éste es diferido y que al trabajador se le pagará a partir del nuevo concepto según el punto (i), éste documento se debe incorporarse como anexo a su contrato individual de trabajo. Si no se ejecuta esta alternativa se aplicaría lo indicado en los puntos (iii) y (iv).

En conclusión al cabo de 11 años ya no existirían personas con el sistema antiguo.

#### **C.- Respecto al pago de las imposiciones:**

i.-Las imposiciones deben ser pagadas a la AFP en los plazos establecidos, solo se podrá declarar sin pago por máximo dos meses consecutivos, o tres alternados en el año.

ii.- El no cumplimiento del párrafo anterior implica que la AFP debe iniciar de inmediato una acción judicial para obtener éstos fondos.

iii.- En caso de falencia o quiebra de la empresa, se debe considerar de primera prioridad en la liquidación de los bienes de la empresa el pago de las cotizaciones previsionales adeudadas.

#### **D.- Relativo a los despidos:**

Con lo expuesto, en caso de despido, se simplifica la liquidación de sus haberes ya que lo relativo a la indemnización no se aplicaría, se mantendría solo durante el proceso de transición que duraría 11 años, y para los casos de:

i.- Despido sin causa se cancela un mes de aviso

ii.- Despido con causa no se cancela el mes de aviso.

#### **Conclusiones**

Con lo expuesto, se obtendría una solución a los puntos indicados al inicio, y sería una gran herramienta para la movilidad laboral y es especial para la

mejora de los sueldos de los trabajadores, se podrían cambiar de trabajo obteniendo un aumento de sus sueldos sin inducir en su conducta negativa en las relaciones laborales, lo otro importante es un reconocimiento a los buenos trabajadores, quienes se han capacitado y tienen una productividad competente, el mercado les reconocerá una mejor remuneración, por la vía del cambio de empresa o su retención con un aumento de sueldo.

Es importante también considerar que por ésta vía se mejoraría las pensiones, con una seguridad en los momentos difíciles, ya sea por tener un seguro de cesantía con un fondo mayor, mejorar adicionalmente su pensión, o disponer de un dinero extra al término de su vida laboral.

Del punto de vista de la empresa, es un mayor costo cierto, frente a un costo eventual, pero tiene la ventaja de aportar a un futuro mejor de los trabajadores y evitar condiciones de inseguridad en el trabajo por actitudes de inconformidad.

La tasa del 5,5% a todo evento propuesto es sin lugar a dudas un monto superior al promedio que hoy se paga a los trabajadores, no tiene tope de años, (11 años de la ley actual), y si consideramos una vida laboral de 40 años y sólo la porción disponible del 3% mensual, equivale al año un 36,6 % de su sueldo, por 40 años, resulta 15,6 años de sueldos bases, si bien los 11 años actuales son de la última remuneración y los definidos en ésta propuesta son los que recibe cada mes, no hay que desconocer que al estar depositado en una cuenta que estará afectada a reajustes e intereses.

El monto porcentual de aporte empresarial es el resultado de aplicar los dos tercios del equivalente a un mes por año, (8,33% por 2/3).