

UN SEGURO DE CESANTÍA PARA PROTEGER LA MOVILIDAD LABORAL EN EL MERCADO DE TRABAJO

En el marco del nuevo trato laboral que hemos planteado, se propone la creación de un **seguro de cesantía**, que constituye uno de los fundamentos claves para un desarrollo que garantice crecimiento con equidad. Esto forma parte del necesario perfeccionamiento de la institucionalidad laboral que deberá promover el futuro gobierno.

1. ¿Por qué un seguro de cesantía?

Existe consenso que durante el resto de la década de los noventa Chile tiene la posibilidad de crecer a una tasa mayor que el 5 por ciento anual y que en este contexto el mercado de trabajo puede mantenerse con bajas tasas de desempleo. Sin embargo, es preciso considerar dos desafíos que Chile enfrenta:

- a) Una economía moderna requiere de un grado importante de flexibilidad laboral, pero ésta debe tener como contrapartida la garantía de que los trabajadores no cargarán unilateralmente con los costos a ella asociados. Hemos avanzado en el reconocimiento de la primera necesidad, pero no se ha avanzado en la resolución de la segunda. No debemos olvidar que la cesantía, además de ser una experiencia traumática, genera impactos muy negativos en las familias.
- b) Las perspectivas económicas del país son promisorias. Pero mirando hacia el futuro no es prudente descartar coyunturas difíciles, que signifiquen aumentos en la tasa de cesantía.

También existe consenso de que en Chile la tasa de desempleo es baja y que ello constituye uno de los grandes logros del gobierno del Presidente Aylwin. Pero lo que es cierto para todo el país, no lo es para algunos sectores o regiones. Es preciso asumir que este tipo de desigualdades se pueden reproducir en el futuro.

Las consideraciones anteriores hacen necesario perfeccionar nuestra institucionalidad económica, avanzando hacia un Seguro de Cesantía, que apoye la modernización del mercado de trabajo y cuyo propósito sea permitir a quien sufra cesantía involuntaria, disponer de ingresos durante al menos una parte del tiempo que dure su condición de desempleado.

2. Características básicas del seguro de cesantía

El seguro debe contener incentivos para su uso racional y promover la búsqueda activa de empleo por parte de los beneficiarios, evitando de esta manera distorsiones detectadas en experiencias internacionales que han generado informalidad y gasto excesivo.

Por otra parte, no debe ser excesivamente costoso, ya que afectaría el ingreso líquido del trabajador cotizante y puede reducir la demanda de trabajo por la parte empleadora. Asimismo, debe estar asociado a acciones de capacitación y también a un sistema de intermediación e información de empleo.

El diseño específico debe basarse en estudios detallados, contemplar consultas a empleadores y trabajadores, e implementarse una vez que exista consenso de su superioridad respecto a los sistemas actuales. Hay que considerar que se trata de crear una institucionalidad de largo plazo, que requiere estabilidad y credibilidad.

Las características básicas del Seguro de Cesantía deben ser:

- a) La prestación deberá ser proporcional pero inferior al ingreso líquido previo del trabajador, decreciente y de duración limitada. Esto permite reducir los incentivos a permanecer desempleados y favorece la búsqueda de empleo.
- b) La cobertura del Seguro abarcaría a los trabajadores asalariados del sector privado, que hayan cumplido un período mínimo de cotizaciones y cumplan con ciertos requisitos adicionales como ser mayor de 18 años y haber sido despedido por causas no imputables al trabajador. Las lecciones de la experiencia internacional indican que para capitalizar el sistema, el período previo de cotización para acceder por primera vez, no debiera sea inferior a 24 meses, sean éstos continuos o discontinuos.
- c) El financiamiento del sistema debiera ser preferentemente bipartito entre empleadores y trabajadores. Sin embargo, se considera un aporte del Estado para asegurar que trabajadores con bajos ingresos tengan acceso al sistema. Este es un aporte fiscal que tiene un profundo sentido solidario.

- d) La institucionalidad del sistema podría preferentemente utilizar las actuales instituciones de Seguridad Social (AFP, Cajas de Compensación), evitando así la creación de nuevos organismos que encarecerían y harían más compleja la gestión de éste. Esta decisión debe basarse en estudios detallados de costos, instrumentos y modalidades institucionales apropiadas.

Carlos Ominami - Mario Albuquerque - Gonzalo Rivas - Alvaro Díaz

Santiago, 22 de abril de 1993