



7 de marzo de 2004 – Número 14

3 DE CADA 4 DESPEDIDOS NO RECIBEN INTEGRAMENTE LA INDEMNIZACION POR DESPIDO

Hay evidencias que sugieren que la mayoría de los trabajadores despedidos perciben un monto indemnizatorio inferior al que fija la legislación. Quienes más sufrirían las consecuencias de estos incumplimientos son los trabajadores “en negro” y los que están en blanco pero contratados por una pequeña empresa.

El Gobierno evalúa prorrogar por quinta vez la duplicación de la indemnización por despido. Esto implica que las empresas que incurran en despidos de trabajadores contratados antes de diciembre del 2002 deberán pagar la indemnización duplicada. La medida discrimina contra los nuevos trabajadores, ya que las empresas están incentivadas a despedir primero a ellos para evitar pagar la doble indemnización que cubre a los trabajadores más antiguos. Más importante aun, al menos desde el punto de vista social, es el hecho de que habría evidencias para sostener que en la mayoría de los despidos no se estaría pagando los montos indemnizatorios previstos en la legislación:

En efecto, según datos de la EPH:

- En mayo de 2003, **3 de cada 4 despedidos asalariados no recibió su telegrama de despido.**
- Entre 2002 y 2003, se observa que entre los trabajadores no registrados, **9 de cada 10 no recibió telegrama.**
- Entre los registrados el nivel de cumplimiento depende del tamaño de la empresa. Los que trabajaban en empresas con menos de 5 trabajadores, **1 de cada 2 no recibió el telegrama.** En las empresas más grandes, **1 de cada 3 no lo recibió.**

Quienes no son notificados por telegrama es muy probable que tampoco reciban la indemnización por despido o, al menos, que tengan que enfrentar un proceso de negociación cuyo desenlace es un monto menor al legalmente pautado. Si para cobrar tuvo que apelar al litigio judicial, es probable que el monto quede adicionalmente diezmado por los honorarios profesionales. En el caso, no poco probable, que la empresa se encuentre en insolvencia, también recibirá una fracción de lo legalmente estipulado. Los datos muestran que la indemnización por despido no solo tiene una cobertura general muy baja, sino también, que el desamparo frente a la pérdida del empleo es mayor entre los trabajadores más vulnerables (empleos “en negro” y en pequeñas empresas).

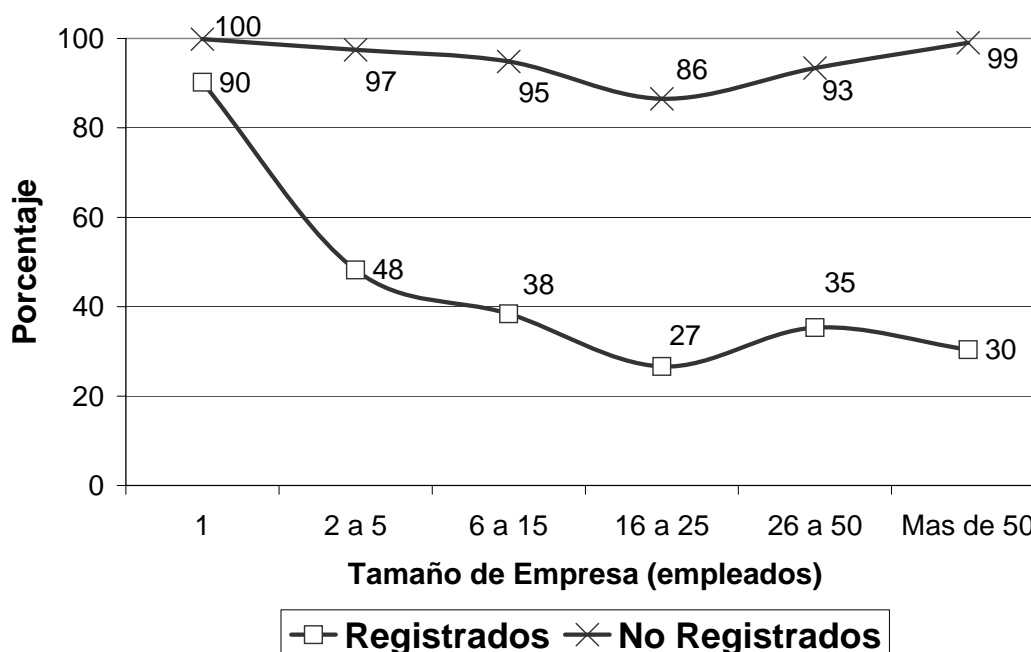
Estas evidencias desnudan las limitaciones que tienen el mecanismo de indemnización por despido. La propia dinámica económica y productiva impone un cierto nivel de movilidad de la mano de obra, significativamente más alto en los establecimientos más pequeños. Las instituciones laborales no pueden evitar la movilidad, pero podrían generar las condiciones para que la transición hacia otro empleo no sea un proceso traumático.

Seguir insistiendo en un esquema basado en la indemnización por despido (como lo hizo la reciente reforma laboral y los sucesivos decretos de prórroga de la doble indemnización) no sólo desalienta la generación de nuevos empleos registrados. **Tampoco garantiza que la mayoría de los trabajadores no termine sufriendo situaciones traumáticas cuando son despedidos.**

En contextos de fuertes fluctuaciones económicas y cambio tecnológico acelerado, la obsolescencia de la indemnización por despido se hace tan evidente como la necesidad de poner énfasis en la capacidad de adaptación de los trabajadores. Es decir, en generar las condiciones y aptitudes para que las personas puedan permanecer en sus empleos y cambiar de empleo cuando sea necesario. En este marco, **uno de los instrumentos que convendría tener en cuenta es combinar un nivel moderado de indemnización por despido con un seguro de desempleo de capitalización** para que la gente ahorre cuando trabaja y tenga protección mientras esté desempleada.

Gráfico 1. Trabajadores que no recibieron telegrama de despido

(en % del total de desocupados despedidos)



Fuente: IDESA en base a EPH del INDEC. Ondas 2002 y 2003.