****

MARÍA JOSÉ BOSCH K.

DIRECTORA CENTRO TRABAJO Y FAMILIA

JAVIER PINTO G.
PROFESOR UNIVERSIDAD DE LOS ANDES

**Despidos y solidaridad**

**Diario Financiero
07 de abril 2020**

La esperada llegada de los efectos económicos producidos por la pandemia ya se hace sentir. En estos momentos solo tenemos dudas de la magnitud del daño. Pero más o menos profundo, más o menos prolongado en el tiempo, el daño económico ya es real y la recesión económica mundial, una realidad.

Todo esto tiene (y tendrá) un efecto en el desempleo que será radical. La subida abrupta del número de solicitudes del seguro de desempleo en EE. UU. es sólo un dato más de la velocidad que ha adquirido el proceso mundial de desvinculaciones.

Aunque el desempleo es una realidad, su daño y como controlar este daño, puede tomar diversos caminos en las economías occidentales; incluyendo naturalmente la nuestra. Las políticas públicas orientadas a proteger el empleo y sostenibilidad económica de las empresas pueden encaminarse de diverso modo y en función de la institucionalidad de cada país. Del mismo modo, las empresas, ya sea por iniciativa propia o por acuerdos entre el gremio empresarial y los sindicatos, podrán adoptar otras medidas que pueden mitigar el daño. Sin embargo, cualquiera sea el camino, nos parece que este puede ser mejor, o menos dañino desde el punto de vista de la de la solidaridad.

La solidaridad se puede entender como un superávit a la “justicia de mínimos”. Esto significa que cualquier empleador está en su mínimo y justo derecho de desvincular trabajadores cuando hay un riesgo mayor para la continuidad de la empresa y, consecuentemente, para la mantención de su propia familia. Sin embargo, esto es un asunto de justicia de mínimos, ahora más que nunca se puede establecer un razonable sentido de solidaridad. Es cierto que nadie está obligado a lo imposible, y que una empresa quebrada no puede ser obligada a pagar remuneraciones. Pero también es cierto que, bajo la lógica de la solidaridad, es necesario utilizar todo el ingenio y la generosidad para que la suspensión de los ingresos y el deterioro de la rentabilidad pueda ser compartida por todos los que hasta ahora integran las empresas, ya sea como trabajadores, directivos o accionistas. Con esto no sólo se comparte un escenario en el que todos ganan menos, sino también, y más importante, se vive en común la experiencia de la incertidumbre que traerá un futuro con menos recursos en lo inmediato, pero también se puede generar un compromiso mayor e ideas innovadoras para proyectar un futuro donde podamos salir adelante de la mejor forma posible.

En este sentido de la solidaridad vale la pena proponernos ciertos acuerdos como país cuando ya no sea posible conservar trabajadores, incluso si sus remuneraciones ya han bajado. Circunstancias excepcionales demandan acuerdos excepcionales. Por ejemplo, podemos plantearnos un compromiso para que las empresas tengan facilidades de pagos por un tiempo, o que aquellos trabajadores desvinculados tengan prioridad en volver a ser contratados una vez que las empresas demuestren haberse recuperado. Así, ya sean una baja de remuneraciones, o una suspensión o desvinculación inevitable, puede ocurrir en el contexto en el que las empresas, además de solidarias, resguardan su capital humano tomando medidas excepcionales.