

Documento de Trabajo No.37¹

Análisis del impacto de un Fondo de Cese Laboral en las empresas constructoras

I.- Síntesis

1.- El presente documento de trabajo tiene como propósito **aportar elementos técnicos de análisis** para el **diseño de un Fondo de Cese Laboral** para los **empleados de la construcción no cubiertos actualmente por un régimen de esas características**.

2.- A su vez, **los propósitos de dicho Fondo son múltiples**: (a) ampliar la cobertura de los trabajadores, generando **fondos para indemnización por renuncia**, (b) **evitar la acumulación de pasivos contingentes** en las empresas, (c) **nivelar las condiciones de empresas nuevas y antiguas**, (d) **evitar incentivos a sostener relaciones laborales incómodas para ambas partes**, sólo mantenidas en el régimen actual por la intención de no pagar indemnización, en el caso de la empresa, y de no perder derecho a indemnización, en el caso del trabajador, (e) **reducir el nivel de litigiosidad**, que encarece el costo de la construcción, (f) diseñar un **modelo que pueda ser replicado en otros sectores**, cuyos fondos podrían volcarse a préstamos hipotecarios para viviendas.

3.- En el modelo matemático desarrollado en este documento de trabajo, la **antigüedad promedio** de los empleados de una empresa evoluciona de acuerdo con **dos fuerzas contrapuestas**: el **efecto del paso del tiempo** y el **efecto de la tasa de rotación**.

4.- A partir de este modelo, que permite calcular la evolución de pasivos contingentes y costos indemnizatorios bajo distintos regímenes y supuestos de trabajo, se **estimaron los costos comparativos del régimen actual y de un nuevo régimen basado en un Fondo de Cese Laboral**. Con la **alícuota del 8.33%** que permitiría cubrir, hacia adelante, tanto a trabajadores despedidos como a trabajadores que cesan su relación laboral por renuncia, el **costo para las empresas constructoras**, dada la antigüedad promedio de inicio de su personal, **terminaría siendo mayor que con el esquema actual**, aún teniendo en cuenta la reducción de sus pasivos contingentes a lo largo de 20 años.

5.- Una **alícuota del 7.50%** permitiría **equiparar el costo de ambos regímenes y permitiría una cobertura del 80% de la indemnización de trabajadores con cese por renuncia** correspondiente a los años posteriores al cambio de régimen.

6.- Dado que esta estimación de porcentaje de cobertura **depende de las tasas de rotación y de renuncias con relación a los ceses y de la antigüedad promedio inicial**, el esquema que se establezca deberá **prever el ajuste de los montos de indemnización por renuncia de acuerdo a la evolución de dichos parámetros**.

¹ Documento de Trabajo del Foro de Análisis Económico de la Construcción, octubre de 2020.

El presente documento de trabajo cuenta con el auspicio y la colaboración de **UECARA del Interior**.

II.- Propósitos del Fondo de Cese Laboral en las empresas constructoras

El presente documento de trabajo tiene como propósito **aportar elementos técnicos de análisis** para el **diseño de un Fondo de Cese Laboral** para los **empleados de la construcción cuya agremiación no lo contempla actualmente**².

A su vez, **los propósitos de dicho Fondo son múltiples**. Desde el punto de vista de los trabajadores involucrados, el objetivo es **ampliar su cobertura**, generando fondos disponibles para aquellos **trabajadores que, con el esquema actual, no obtienen indemnización al renunciar a sus puestos de trabajo, a diferencia del trabajador despedido**.

Desde el punto de vista de las empresas, el propósito es contar con un esquema que, al igual que el Fondo de Cese Laboral de UOCRA, **no genere pasivos contingentes que vayan incrementándose con el paso del tiempo**, pudiendo llegar a la situación en que dichos pasivos superen incluso el valor de la empresa.

Esto generaría **varios beneficios**, como (a) **nivelar las condiciones competitivas de empresas nuevas y antiguas**, que en el esquema actual enfrentan distintos niveles de pasivos contingentes y costos de indemnizaciones, (b) **evitar incentivos a sostener relaciones laborales incómodas para ambas partes**, a diferencia del esquema actual que tiende a generar situaciones en las cuales el empleador no está conforme con el desempeño del trabajador pero se resiste a despedirlo para evitar el costo de indemnización, mientras el trabajador tampoco está conforme con su empleo, pero se resiste a renunciar para no perder su derecho a indemnización, quedando así ambos atrapados en una situación inconveniente pero evitable, (c) **reducir el nivel de litigiosidad**, que encarece el costo de la construcción.

Adicionalmente, la migración del régimen actual al nuevo régimen bajo análisis en la construcción podría servir como **modelo a replicar en otros sectores**, lo que podría beneficiar al sector de la construcción si los fondos acumulados en dichos sectores pudieran volcarse a préstamos hipotecarios para viviendas, por ejemplo.

La próxima sección presenta el **modelo de análisis** que se utilizará luego para la realización de **simulaciones de impacto y el análisis de sus implicancias para el diseño del Fondo**. En próximos documentos de trabajo se analizarán las alternativas de utilización de los fondos generados.

² Para los trabajadores de obra, el convenio UOCRA ya cuenta con un Fondo de Cese Laboral. El resto de los trabajadores de las empresas constructoras, agremiados, en el caso de la provincia de Córdoba, bajo el convenio de UECARA del Interior, no cuenta actualmente con un régimen de esas características.

III.- El modelo de simulación de impactos sobre las empresas

La **antigüedad promedio** de los empleados de una empresa evoluciona a través del tiempo de acuerdo con **dos fuerzas contrapuestas**.

Por un lado, el **efecto del paso del tiempo**. En ausencia de rotación (es decir, si todos los empleados de la empresa se mantuvieran en sus puestos, sin renunciar ni ser despedidos), la antigüedad promedio aumentaría un año cada 12 meses, por el mero paso del tiempo.

De esta manera, en una empresa cuyos empleados tienen 1 año de antigüedad en el año 0, sin renuncias ni despidos, dichos empleados tendrán 2 años de antigüedad en el año 1 (la antigüedad promedio se habrá incrementado entonces un 100%, de 1 a 2 años), 3 años de antigüedad en el año 2 (la antigüedad promedio se habrá incrementado un 50%, de 2 a 3 años), 4 años de antigüedad en el año 3 (la antigüedad promedio se habrá incrementado en un 33%, de 3 a 4 años), y así sucesivamente. **Todos los años la antigüedad promedio aumenta en una cantidad fija (1 año adicional), y esto implica un incremento porcentual decreciente.**

Por otro lado, el **efecto de la tasa de rotación**. Funciona **llevando a cero la antigüedad de los trabajadores que se incorporan a la empresa**, en reemplazo de trabajadores que van renunciando o son despedidos. Se trata entonces de un factor que, a medida que aumenta, va morigerando el aumento de la antigüedad producido por el mero paso del tiempo. Con una tasa de rotación del 5% anual (es decir, cada año, el 5% de la dotación existente es reemplazado por nuevos trabajadores), la velocidad de incremento de la antigüedad promedio es menor que con una rotación del 1% anual (donde cada año, el 1% de la dotación existente es reemplazado por nuevos trabajadores).

Esto implica, matemáticamente, que la dinámica de evolución de **la antigüedad promedio de los empleados de una empresa va aumentando a medida que van pasando los años**, porque la tasa de crecimiento de la antigüedad por el paso del tiempo es siempre mayor que la tasa de rotación cuando la antigüedad promedio es baja, pero, dado que dicha tasa de crecimiento va decreciendo en el tiempo, **en algún momento se equipara con la tasa de rotación y, a partir de allí, la antigüedad promedio deja de aumentar.**

Esto implica que **cada tasa de rotación determina una antigüedad “de equilibrio”³ y que cada antigüedad de equilibrio se corresponde con una tasa de rotación determinada.** Esta relación puede analizarse mejor expresándola de manera aritmética:

³ En economía, especialmente en la rama que estudia el crecimiento económico, se habla de “estado estacionario” cuando se cumple la condición de que una variable, en este caso la antigüedad promedio, luego de recorrer cierta trayectoria temporal en la cual puede ir aumentando o disminuyendo, se estabiliza y permanece desde ese momento, de manera indefinida, a menos que cambien los parámetros, en el mismo nivel.

$$\text{ecuación [1]: } \text{antigüedad}_t = (\text{antigüedad}_{t-1} + 1)(1 - t.\text{rotación})$$

La ecuación 1 indica que la antigüedad promedio en el año t será igual a la antigüedad promedio en el año t-1 más 1 año, todo esto multiplicado por el complemento de la tasa de rotación (es decir, 1 menos dicha tasa, expresada en tanto por uno). Cuando la tasa de rotación es cero, la antigüedad promedio del año t será simplemente la antigüedad promedio en el año t-1 más 1 año; cuando la tasa de rotación sea del 10% ($t.\text{rotación} = 0.10$), la antigüedad promedio en el año t será igual a la antigüedad promedio en el año t-1 más un año, todo esto multiplicado por 0.90.

Operando aritméticamente para despejar la tasa de rotación, se obtienen las siguientes ecuaciones:

$$\text{ecuación [2]: } (1 - t.\text{rotación}) = \frac{\text{antigüedad}_t}{\text{antigüedad}_{t-1} + 1}$$

$$\text{ecuación [3]: } t.\text{rotación} = 1 - \frac{\text{antigüedad}_t}{\text{antigüedad}_{t-1} + 1}$$

Para que la antigüedad del año t sea igual a la antigüedad en el año t-1, es decir, para que la antigüedad deje de variar a lo largo del tiempo y alcance, por lo tanto, un nivel de equilibrio, se tiene que dar entonces la relación expresada en la ecuación 4:

Si $\text{antigüedad}_t = \text{antigüedad}_{t-1}$, entonces:

$$\text{ecuación [4]: } t.\text{rotación} = 1 - \frac{\text{antigüedad}_t}{\text{antigüedad}_t + 1}$$

Por ejemplo, para que la antigüedad promedio de equilibrio sea de 20 años, la tasa de rotación tendrá que ser de 0.04762:

$$t.\text{rotación} = 1 - \frac{20}{20 + 1} = 0.04762$$

De esta manera, para antigüedades promedio de 10, 15, 20, 25 y 30 años:

$$t.\text{rotación}(10) = 0.09091$$

$$t.\text{rotación}(15) = 0.06250$$

$$t.\text{rotación}(20) = 0.04762$$

$$t.\text{rotación}(25) = 0.03846$$

$$t.\text{rotación}(30) = 0.03226$$

Esto implica que, **conociendo la tasa de rotación** habitual de los empleados de una empresa, **es posible determinar cómo evolucionará la antigüedad promedio a través del tiempo y estimar entonces el monto de pasivos contingentes** por potenciales indemnizaciones que va acumulándose a través del tiempo. En condiciones normales (sin esquema de doble indemnización), los pasivos contingentes aumentan de a un salario por trabajador por año adicional de antigüedad promedio. Tomando entonces (a) la cantidad de empleados, (b) la antigüedad promedio, es posible estimar el monto potencial de pasivos contingentes, medido en cantidad de salarios⁴.

De la misma manera, **es posible estimar el costo anual por indemnizaciones**, que estará dado por la tasa de rotación multiplicada por la cantidad de empleados, multiplicado por la antigüedad promedio y multiplicado por el porcentaje de ceses que se producen por despido, bajo el supuesto de que, a los trabajadores que renuncian, no les corresponde indemnización.

Con este simple **modelo de dinámica de la antigüedad promedio, de acumulación de pasivos contingentes y de costos indemnizatorios**, es posible **simular el impacto de la transición desde el modelo actual de indemnizaciones por despido hacia un modelo de Fondo de Cese Laboral**, y evaluar entonces sus implicancias como insumo para su diseño.

IV.- Simulaciones de impacto

A continuación se simulará el **impacto de migrar del régimen actual a un régimen de aporte a un Fondo de Cese Laboral**.

El modelo de simulación funciona de la siguiente manera:

Hasta el momento de cambio de régimen, la empresa paga todos los años las indemnizaciones correspondientes a los ceses laborales determinados por su tasa de rotación, en la proporción en que se producen despidos con relación al total de ceses (el resto se produce por renuncia, sin indemnización). El trabajador recibe indemnización, de acuerdo a su antigüedad, cuando es despedido, pero no recibe indemnización cuando su cese es por renuncia.

Desde el momento de cambio de régimen en adelante, la empresa no acumula más antigüedad, sigue pagando indemnizaciones por sus despidos, pero sólo por la antigüedad acumulada hasta el momento de cambio de régimen, y paga todos los meses el aporte establecido por el Fondo de Cese Laboral por todos sus empleados. El trabajador recibe indemnización, cuando es despedido, a cargo de la empresa por los años previos al cambio de régimen y a cargo del Fondo por los años posteriores a dicho cambio de

⁴ Si se multiplica por el sueldo promedio, la estimación de pasivos contingentes queda expresada en pesos, en lugar de quedar expresada en cantidad de salarios.

régimen y, cuando su cese es por renuncia, recibe indemnización a cargo del Fondo, por los años posteriores al cambio de régimen y en la proporción en que los fondos acumulados lo permitan (más detalles sobre esto último, más adelante en este documento).

Simulación 1

Supuestos de trabajo: antigüedad promedio inicial de 10 años, tasa de rotación del 3% anual, tasa de despidos del 50% del total de ceses, tasa de interés real del 7% anual, alícuota del Fondo de Cese Laboral del 8.33%.

En la tabla 1, (a) se consideran 36 empleados, por la cantidad de empleados de la empresa de referencia del Sistema Estadístico de Costos de la Construcción⁵ no incluidos en convenio UOCRA; (b) la antigüedad promedio en cada año se calcula de acuerdo al modelo presentado en la sección anterior; (c) los pasivos contingentes (medidos en cantidad de salarios) se calculan multiplicando la antigüedad promedio por la cantidad de empleados; (d) el monto anual de las indemnizaciones (medido en cantidad de salarios) se calcula multiplicando la cantidad de empleados, por la tasa de rotación, por la antigüedad promedio por la tasa de despidos sobre ceses, (e) el aporte al Fondo de Cese Laboral se calcula multiplicando la cantidad de empleados por 12 meses por la alícuota del aporte.

Finalmente, el costo del esquema actual se computa sumando cada año, al costo del año previo, el pago de indemnizaciones más la variación en el monto de pasivos contingentes, agregando, en el caso del esquema nuevo, el aporte al Fondo de Cese Laboral, en todos los casos tomando el valor presente, descontando cada periodo a la tasa de interés considerada en los supuestos de trabajo⁶.

Las diferencias entre ambos regímenes son sustanciales. En el régimen actual, los pasivos contingentes, alcanzan, en el año 20, el equivalente a 726.79 salarios (a valores actuales, tomando las estadísticas del Sistema Estadístico de Costos de la Construcción⁷, equivalen a \$ 65.7 millones con indemnización simple y a \$ 131.4 millones con doble indemnización) mientras que, con el nuevo régimen, dichos pasivos contingentes alcanzan, en el año 20, el equivalente a 195.77 salarios (a valores actuales, tomando las estadísticas

⁵ Ver Documento de Trabajo No.35: "Modelo de simulación de costos de infraestructura vial", Foro de Análisis Económico de la Construcción, octubre de 2020 y Documento de Trabajo No.36: "Modelo de simulación de costos de sede central", Foro de Análisis Económico de la Construcción, octubre de 2020.

Documento de Trabajo No.36: "Modelo de Simulación de Costos de Cede Central", Foro de Análisis Económico de la Construcción, octubre de 2020.

⁶ Considerar el valor presente, descontando flujos futuros a una tasa de interés determinada, permite sumar montos que se producen en distintos momentos del tiempo. De lo contrario, se le daría igual importancia a un monto en el presente que a igual monto dentro de 20 años (ver sección de notas metodológicas).

⁷ Ver documentos de trabajo 35 y 36, ya mencionados.

mencionadas, equivalen a \$ 17.7 millones con indemnización simple y a \$ 35.4 millones con doble indemnización).

De la misma manera, el costo anual por indemnizaciones se incrementa a medida que pasa el tiempo, bajo el régimen actual, como consecuencia de la evolución creciente de la antigüedad promedio, mientras se reduce a medida que pasa el tiempo, bajo el nuevo régimen, como consecuencia de la evolución decreciente de la antigüedad promedio.

El gráfico 1 muestra la evolución del costo total acumulado, bajo el esquema actual y bajo el nuevo esquema, a lo largo de 20 años desde el momento de cambio de régimen (año 0). **Con una alícuota del 8.33%, el esquema nuevo es más costoso que el esquema actual.**

Esto es consecuencia de que, **con el régimen actual, el costo está determinado sólo por quienes son despedidos, mientras que el nuevo aporte implica costo por la totalidad de los empleados.**

Tabla 1
Simulaciones de impacto de cambio de régimen
Cantidad de salarios anuales. Alícuota del 8.33%

Año	Empleados	Esquema actual			Esquema nuevo				Costo total acum (VP)	
		antigüedad	pasivo cont	indemn	antigüedad	pasivo cont	indemn	aporte FC	actual	nuevo
0	36	10.00	360.00	5.40	10.0	360.00	5.40	0.0	0.00	0.00
1	36	10.67	384.12	5.40	9.7	349.20	4.86	36.0	27.59	28.08
2	36	11.32	407.52	5.94	9.4	338.72	4.86	36.0	53.21	54.61
3	36	11.95	430.21	5.94	9.1	328.56	4.86	36.0	76.59	79.65
4	36	12.56	452.22	6.48	8.9	318.71	4.32	36.0	98.32	102.88
5	36	13.15	473.58	7.02	8.6	309.14	4.32	36.0	118.55	124.80
6	36	13.73	494.29	7.02	8.3	299.87	4.32	36.0	137.03	145.48
7	36	14.29	514.38	7.56	8.1	290.87	4.32	36.0	154.25	164.98
8	36	14.83	533.87	7.56	7.8	282.15	3.78	36.0	170.00	183.04
9	36	15.35	552.77	8.10	7.6	273.68	3.78	36.0	184.68	200.07
10	36	15.86	571.11	8.10	7.4	265.47	3.78	36.0	198.12	216.11
11	36	16.36	588.90	8.64	7.2	257.51	3.78	36.0	210.68	231.22
12	36	16.84	606.15	8.64	6.9	249.78	3.24	36.0	222.18	245.21
13	36	17.30	622.89	9.18	6.7	242.29	3.24	36.0	232.93	258.37
14	36	17.75	639.12	9.18	6.5	235.02	3.24	36.0	242.78	270.77
15	36	18.19	654.87	9.72	6.3	227.97	3.24	36.0	252.02	282.43
16	36	18.62	670.14	9.72	6.1	221.13	3.24	36.0	260.48	293.40
17	36	19.03	684.96	10.26	6.0	214.50	2.70	36.0	268.42	303.55
18	36	19.43	699.33	10.26	5.8	208.06	2.70	36.0	275.71	313.09
19	36	19.81	713.27	10.26	5.6	201.82	2.70	36.0	282.40	322.06
20	36	20.19	726.79	10.80	5.4	195.77	2.70	36.0	288.68	330.49

Fuente: Simulaciones de Economic Trends.

Gráfico 1

Esquema nuevo vs esquema actual - Costo acumulado
Cantidad de salarios en valor presente - Alícuota 8.33%



Fuente: Economic Trends para el Foro de Análisis Económico de la Construcción.

Simulación 2

Supuestos de trabajo: los mismos que en la simulación 1, pero con alícuota del Fondo de Cese Laboral del 7.50%.

Tabla 2
Simulaciones de impacto de cambio de régimen
Cantidad de salarios anuales. Alícuota del 7.50%

Año	Empleados	Esquema actual			Esquema nuevo				Costo total acum (VP)	
		antigüedad	pasivo cont	indemn	antigüedad	pasivo cont	indemn	aporte FC	actual	nuevo
0	36	10.00	360.00	5.40	10.0	360.00	5.40	0.0	0.00	0.00
1	36	10.67	384.12	5.40	9.7	349.20	4.86	32.4	27.59	24.73
2	36	11.32	407.52	5.94	9.4	338.72	4.86	32.4	53.21	48.12
3	36	11.95	430.21	5.94	9.1	328.56	4.86	32.4	76.59	70.24
4	36	12.56	452.22	6.48	8.9	318.71	4.32	32.4	98.32	90.74
5	36	13.15	473.58	7.02	8.6	309.14	4.32	32.4	118.55	110.10
6	36	13.73	494.29	7.02	8.3	299.87	4.32	32.4	137.03	128.39
7	36	14.29	514.38	7.56	8.1	290.87	4.32	32.4	154.25	145.65
8	36	14.83	533.87	7.56	7.8	282.15	3.78	32.4	170.00	161.63
9	36	15.35	552.77	8.10	7.6	273.68	3.78	32.4	184.68	176.71
10	36	15.86	571.11	8.10	7.4	265.47	3.78	32.4	198.12	190.93
11	36	16.36	588.90	8.64	7.2	257.51	3.78	32.4	210.68	204.33
12	36	16.84	606.15	8.64	6.9	249.78	3.24	32.4	222.18	216.73
13	36	17.30	622.89	9.18	6.7	242.29	3.24	32.4	232.93	228.41
14	36	17.75	639.12	9.18	6.5	235.02	3.24	32.4	242.78	239.41
15	36	18.19	654.87	9.72	6.3	227.97	3.24	32.4	252.02	249.77
16	36	18.62	670.14	9.72	6.1	221.13	3.24	32.4	260.48	259.53
17	36	19.03	684.96	10.26	6.0	214.50	2.70	32.4	268.42	268.54
18	36	19.43	699.33	10.26	5.8	208.06	2.70	32.4	275.71	277.02
19	36	19.81	713.27	10.26	5.6	201.82	2.70	32.4	282.40	285.00
20	36	20.19	726.79	10.80	5.4	195.77	2.70	32.4	288.68	292.50

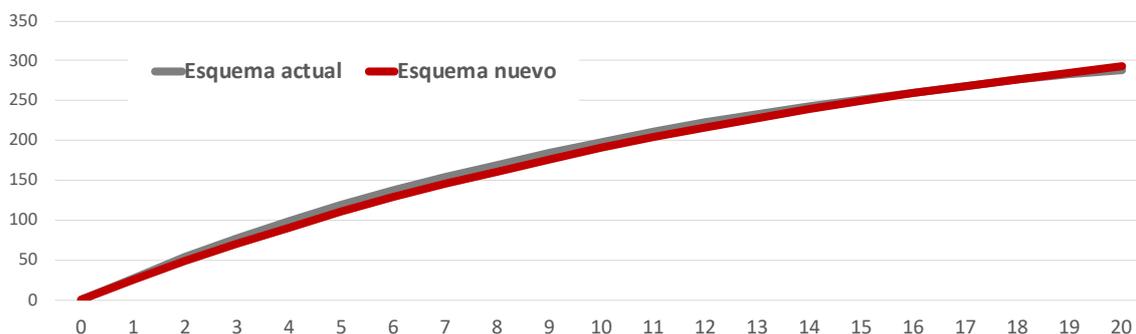
Fuente: Simulaciones de Economic Trends.

El gráfico 2 muestra la evolución del costo total acumulado, bajo el esquema actual y bajo el nuevo esquema, a lo largo de 20 años, cuando se supone una alícuota del 7.50%.

Gráfico 2

Esquema nuevo vs esquema actual - Costo acumulado

Cantidad de salarios en valor presente - Alícuota 7.50%



Fuente: Economic Trends para el Foro de Análisis Económico de la Construcción.

Como muestra el gráfico 2, **con una alícuota del 7.50%, el nuevo régimen genera el mismo costo que el régimen actual⁸.**

Dado que la alícuota del 8.33% es la que garantiza los fondos para la cobertura total de los trabajadores, tanto despedidos como renunciados, **una alícuota del 7.50% no permite la cobertura total de los trabajadores que renuncian.** El análisis de la cobertura posible es el siguiente:

- a.- El 50% de los trabajadores con cese, que cesan por despido, requiere la mitad de la alícuota del 8.33%, es decir, 4.165%.
- b.- Para el resto de los trabajadores con cese, que cesan por renuncia, queda el resto de la alícuota, es decir, 7.50% menos 4.165%. Se dispone entonces de 3.335% para sus indemnizaciones por renuncia.
- c.- El porcentaje 3.335% es el 80% del 4.165% que sería necesario para cubrir la totalidad de la cobertura para empleados que cesan por renuncia.

V.- Implicancias para el diseño del Fondo de Cese Laboral

Las simulaciones realizadas permiten enumerar las siguientes **implicancias a tener en cuenta** en el diseño del Fondo de Cese Laboral:

- a.- En **ausencia de antigüedad previa**, un esquema de Fondo de Cese Laboral con **alícuota del 8.33% permitiría generar los recursos para financiar la indemnización por cada año trabajado para la totalidad de los trabajadores**, a percibir al momento del cese de la relación laboral, tanto por despido como por renuncia. Esto es así ya que el

⁸ El próximo documento de trabajo presentará distintos ejercicios de sensibilidad, bajo distintas combinaciones de tasas de rotación, tasas de despidos en proporción a los ceses, antigüedad promedio inicial, tasas de interés para cálculos de valor presente.

8.33% aplicado durante 12 meses genera fondos equivalentes a un salario completo cada año.

b.- Partiendo del sistema actual, en el cual las empresas tienen pasivos contingentes dada la antigüedad promedio de su personal, **la migración del régimen actual al nuevo régimen con alícuota de 8.33% implicaría un costo por encima del beneficio de reducción de pasivos contingentes**. Ocurre porque, con el régimen actual, el costo está determinado sólo por quienes son despedidos, mientras que el nuevo aporte implica el mismo costo por la totalidad de los empleados.

c.- La alícuota que equipara ambos regímenes es del **7.50%**⁹, que permite la **cobertura total de los trabajadores despedidos** por la antigüedad acumulada desde el cambio de régimen, y una **cobertura del 80% para los trabajadores que renuncian, también calculada sobre la antigüedad acumulada desde el nuevo régimen**¹⁰.

d.- Dado que el porcentaje de cobertura de trabajadores que renuncian depende de la proporción de ceses por renuncia dentro del total de ceses, de la antigüedad promedio inicial y de la tasa de rotación promedio, **el diseño del Fondo debería considerar la posibilidad de que el esquema de cálculo de las indemnizaciones por renuncia pueda variar de acuerdo con la evolución de dichos parámetros de mercado**, además de la disponibilidad de fondos que se logre mediante (a) inversiones que generen rentabilidad por encima de la evolución de los salarios y (b) los montos aportados que no se traducen en indemnizaciones dado que estas no consideran fracciones¹¹.

e.- Esto requiere que el nuevo régimen sea **diseñado de un modo diferente al diseño del régimen de UOCRA**, en el cual la empresa deposita los aportes en la cuenta de cada trabajador, ya que lo anterior implica que **tendría que existir una instancia intermedia, que reciba los aportes de las empresas, y liquide las indemnizaciones correspondientes**, aplicando el 100% en el caso de despidos y el porcentaje que se haya definido previamente, de acuerdo a cálculos actuariales, en el caso de las renunciaciones.

⁹ Estrictamente, se trata de una alícuota que garantiza que el nuevo régimen no sea más oneroso para las empresas que el actual. Simulaciones bajo distintos parámetros (antigüedad promedio inicial, tasas de rotación y tasas de despidos en proporción a los ceses), que se detallarán en próximo documento de trabajo, muestran que la alícuota del 7.50% es adecuada dado que se desconoce la magnitud real de dichos parámetros en la actualidad y su evolución futura.

¹⁰ Las simulaciones referidas en la nota anterior, que se detallarán en próximo documento de trabajo, muestran que, bajo distintos supuestos sobre los parámetros reales, la cobertura para trabajadores que renuncian se ubica siempre por encima del 70%.

¹¹ Una desvinculación de un trabajador con 10 años y 11 meses recibe una indemnización por los 10 años de antigüedad, de tal manera que queda disponible el aporte realizado por los restantes 11 meses (91.7% de un salario). En promedio, cada indemnización dejará entonces disponible medio salario.

f.- Cuando el sistema actual haya desaparecido, la alícuota podrá ser del 8.33% para que todos los trabajadores puedan tener garantizado el 100% de la indemnización, ya sea por despido o por renuncia¹².

Esta posibilidad, de una indemnización del 100% para trabajadores que renuncian, equipararía la situación del trabajador responsable y capaz, que tiene menos probabilidades de ser despedido, con relación al trabajador menos responsable y capaz, que debería tener mayor probabilidad de ser despedido, ya que el régimen actual favorece al segundo con relación al primero.

De todos modos, es importante tener en cuenta que **el nuevo régimen podría generar también ciertas ineficiencias**. En caso de que la indemnización por renuncia genere mayor rotación del personal, las empresas pueden correr el riesgo de perder inversiones en capacitación de sus recursos humanos cuando, luego de realizar dichas inversiones, el empleado deja la empresa antes de lo previsto, captado por otra empresa. El régimen actual desincentiva esa mayor rotación, al incluir en el análisis del trabajador la pérdida del derecho indemnizatorio al cambiar de empresa.

Una forma de solucionar este problema es diseñando un esquema de acuerdos de capacitación por los cuales la empresa brinda capacitación al trabajador, y éste se compromete a cierto tiempo mínimo de permanencia en la empresa. En caso de coordinar con aportes públicos destinados a capacitación, dicho tiempo de permanencia podría reducirse, en la proporción del aporte estatal.

En próximos documentos de trabajo se presentarán (a) los análisis de sensibilidad ante distintos parámetros y demás supuestos de trabajo, (b) el esquema de diseño del Fondo de Cese Laboral que podrían acordar las partes involucradas.

VI.- Notas metodológicas

1.- En las simulaciones se consideraron 36 empleados, dada la cantidad de empleados bajo convenio UECARA del Interior correspondiente a una empresa dedicada a la infraestructura vial, con 30 km de ruta cada 18 meses, considerando tanto personal de obra como personal en sede central, según la modelización del Sistema Estadístico de Costos de la Construcción¹³, de la Cámara Argentina de la Construcción Delegación Córdoba.

¹² Esto podría lograrse, incluso, con una alícuota menor al 8.33%, dado lo ya mencionado acerca del rendimiento de las inversiones realizadas por el Fondo y los montos ahorrados por no considerar fracciones de antigüedad.

¹³ Ver Documento de Trabajo No.35: "Modelo de simulación de costos de infraestructura vial", Foro de Análisis Económico de la Construcción, octubre de 2020 y Documento de Trabajo No.36: "Modelo de simulación de costos de sede central", Foro de Análisis Económico de la Construcción, octubre de 2020.

2.- En todos los casos, la antigüedad promedio para cada año, bajo ambos regímenes, se realizaron de acuerdo con el modelo presentado en la sección III, que hace depender a dicha antigüedad promedio de la antigüedad promedio inicial, la cantidad de años transcurridos desde el momento inicial y la tasa de rotación considerada dentro de los supuestos de trabajo.

3.- Los pasivos contingentes se calcularon multiplicando la cantidad de empleados por la antigüedad promedio, redondeando esta última hacia abajo, sin decimales, ya que en los cálculos indemnizatorios no cuentan las fracciones de un año. De esta manera, los pasivos contingentes quedan expresados en cantidad de salarios, no en cantidad de dinero.

4.- Los montos anuales de indemnización se calcularon multiplicando la cantidad de empleados por la tasa de rotación (obteniendo así la cantidad de empleados cesantes) por la tasa de despidos dentro de los ceses (obteniendo así la cantidad de empleados cesantes que generan pagos indemnizatorios) por la antigüedad promedio (redondeada hacia abajo, sin decimales). De esta manera, al igual que el resto de las variables, los montos anuales de indemnización quedan expresados en cantidad de salarios, no en cantidad de dinero. El cálculo supone indemnización simple, ya que se considera que la doble indemnización que rige actualmente es transitoria, y no debería formar parte de un análisis de largo plazo.

5.- Los montos anuales de aporte al Fondo de Cese Laboral se calcularon multiplicando la cantidad de empleados por los 12 meses del año por la alícuota considerada en cada caso. Quedan por lo tanto expresados en cantidad de salarios.

6.- El costo acumulado bajo el régimen actual se calculó sumando, al costo del año previo, el costo de indemnización del año correspondiente más la variación del pasivo contingente en el año correspondiente con relación al año previo. Al resultado de la suma se lo dividió por $(1 + \frac{\text{tasa de interés}}{100})^{\text{año}}$, para transformar el resultado en valor presente al momento de inicio del periodo de análisis (año 0).

7.- El costo acumulado bajo el nuevo régimen se calculó sumando, al costo del año previo, el costo de indemnización y el aporte al Fondo del año correspondiente más la variación del pasivo contingente en el año correspondiente con relación al año previo. Al resultado de la suma se lo dividió por $(1 + \frac{\text{tasa de interés}}{100})^{\text{año}}$, para transformar el resultado en valor presente al momento de inicio del periodo de análisis (año 0).



Informe elaborado por
el **Comité de Análisis** del **Foro de Análisis Económico de la Construcción**
junto con **UECARA del Interior**,
con la asistencia técnica de **Economic Trends S.A.**

El **Foro de Análisis Económico de la Construcción** es un espacio de **investigación continua** (cada análisis genera inquietudes que realimentan el proceso), **integrada** (integra a economistas y empresarios de la construcción en un Comité de Análisis) y **focalizada** (pretende la rigurosidad propia de la actividad académica, pero con foco en temas específicos de interés para el sector).

Auspician el Foro de Análisis Económico de la Construcción



CÁMARA ARGENTINA
DE LA CONSTRUCCIÓN
DELEGACIÓN CÓRDOBA

COLCAR
C Ó R D O B A



COLEGIO DE
INGENIEROS CIVILES
DE CÓRDOBA