

Documento de Trabajo No.41¹

Determinación de alícuota de Fondo de Cese Laboral para personal agremiado en UECARA

I.- Síntesis

1.- Como complemento de las simulaciones y los análisis presentados en documentos previos², el presente documento de trabajo utiliza **parámetros de antigüedad promedio, tasas de rotación y tasas de despido relevados entre empresas constructoras** para **determinar las alícuotas convenientes para el Fondo bajo estudio.**

2.- El modelo de estimación de pasivos contingentes y costos de distintos regímenes indemnizatorios, calibrado con los parámetros relevados en el sector, muestra que la **menor alícuota posible es 2.08%** ya que, con una alícuota inferior, no sería posible cubrir el 100% de las indemnizaciones por despido sin justa causa. Esta alícuota no permitiría cobertura de indemnizaciones por renuncia y otras causales de desvinculación.

3.- En el otro extremo, **una alícuota del 8.33% permitiría cubrir el 100% de indemnizaciones por renuncia y cualquier otra causal de desvinculación**, pero generaría a las empresas un mayor costo con relación al régimen actual.

4.- Entre ambos extremos se producen **diferentes impactos económicos y financieros** sobre las empresas y **diferentes porcentajes de cobertura por despido.**

5.- Dado que el costo financiero de la reforma bajo análisis, computado como la diferencia entre los montos anuales erogados bajo el nuevo régimen (aportes al Fondo más indemnizaciones residuales) y bajo el régimen actual (indemnizaciones), va reduciéndose con el paso del tiempo (las indemnizaciones residuales convergen a cero), es posible **estimar la alícuota inicial que permitiría, sin aumentar el costo para las empresas, un sendero creciente de alícuotas que converja al 8.33% necesario para cubrir el 100% de indemnización** para todos los trabajadores, independientemente de la causal de desvinculación, **una vez que hayan desaparecido los pasivos contingentes generados por el régimen actual.**

6.- **La alícuota que permite esa convergencia es 6.65%**. Generaría un costo financiero equivalente a un 6.46% de la masa salarial de personal UECARA en el año 1 (el costo es menor que la alícuota por efecto de la reducción de antigüedad promedio, que comienza durante el primer año de funcionamiento del nuevo régimen) y **permitiría una gradual convergencia a la alícuota de 8.33% a lo largo de 25 años.**

¹ Documento de Trabajo del Foro de Análisis Económico de la Construcción, marzo de 2021. El presente documento de trabajo cuenta con el auspicio y la colaboración de **UECARA del Interior**.

² Documento de Trabajo No.37: "Análisis del impacto de un Fondo de Cese Laboral en las empresas constructoras", octubre de 2020 y Documento de Trabajo No.39: "Análisis de sensibilidad de la alícuota de indiferencia de un Fondo de Cese Laboral", diciembre de 2020.

II.- Análisis para la determinación de la alícuota conveniente

El modelo de análisis presentado en el Anexo I, y las simulaciones realizadas en base a dicho modelo, presentadas en el Anexo II, permiten enumerar las siguientes **claves a tener en cuenta** en el diseño de un Fondo de Cese Laboral:

1.- 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 o cualquier otra causal de desvinculación. Esto es así ya que el 8.33% aplicado durante 12 meses genera fondos equivalentes a un salario completo cada año.

2.- Partiendo del régimen actual, en el cual las empresas tienen pasivos contingentes determinados por la antigüedad promedio de su personal, **la migración 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 sin justa causa, mientras que el nuevo régimen implica, a través del aporte al Fondo, el mismo costo por la totalidad de los empleados, a lo que se suman las indemnizaciones residuales durante el periodo de transición hasta la total desaparición de los pasivos contingentes acumulados bajo el régimen actual.

En la tabla 1, el costo económico se observa en la primera columna, que contiene un indicador de impacto económico estimado mediante el cómputo, a lo largo de 10 años, del costo del nuevo régimen, considerando aportes al Fondo y pago de indemnizaciones residuales bajo el nuevo régimen, pago de indemnizaciones bajo el régimen actual y, en ambos casos, aumento o reducción de pasivos contingentes, expresando el costo acumulado a lo largo del periodo (en valor presente) en términos de promedio anual (ver anexo metodológico). Al final de dicha columna puede observarse que, con una alícuota de 8.33%, el nuevo régimen termina costando, luego de 10 años, por sobre el costo del régimen actual, el equivalente a un 1.53% anual de la masa salarial de trabajadores bajo convenio UECARA.

3.- Dados los parámetros de antigüedad promedio (10 años), de tasa de rotación (9% anual) y de tasa de despido sin justa causa (25% de las desvinculaciones) utilizados en las estimaciones de la tabla 1, relevados entre empresas constructoras de la provincia de Córdoba, la **menor alícuota posible**, que permitiría cubrir 100% de las indemnizaciones por despido sin justa causa, aunque sin dejar recursos disponibles para indemnizaciones por otras causales de desvinculación, es de **2.08%** (ver primera fila de la tabla 1). Se trata de la menor alícuota posible ya que, por debajo de ese porcentaje, no sería posible cubrir la totalidad de las indemnizaciones por despido sin justa causa.

4.- Con esa alícuota, las empresas tendrían un **beneficio económico en comparación con el esquema actual**: al cabo de 10 años, con el esquema actual, tendrían una

reducción acumulada de costos, en términos anualizados, equivalente al 2.86% de una masa salarial anual.

Tabla 1
Simulaciones de impacto de cambio de régimen
Indicadores expresados como % de la masa salarial anual UECARA

Alícuota	Indicador económico año 10	Indicador financiero año 1	Indicador financiero año 10	% indem. renuncia
2.08	-2.86	1.09	0.77	0.0
2.50	-2.57	2.31	1.19	6.7
3.00	-2.22	2.81	1.69	14.7
3.50	-1.86	3.31	2.19	22.7
4.00	-1.51	3.81	2.69	30.7
4.50	-1.16	4.31	3.19	38.7
5.00	-0.81	4.81	3.69	46.7
5.50	-0.46	5.31	4.19	54.7
6.00	-0.11	5.81	4.69	62.7
6.50	0.24	6.31	5.19	70.7
7.00	0.59	6.81	5.69	78.7
7.50	0.95	7.31	6.19	86.7
8.00	1.30	7.81	6.69	94.7
8.33	1.53	8.14	7.02	100.0

Fuente: Simulaciones de Economic Trends.

5.- De todos modos, incluso con una alícuota del 2.08%, las empresas enfrentan, con el nuevo esquema, un **costo financiero** por mayores erogaciones en concepto de aportes al Fondo e indemnizaciones residuales, bajo el nuevo régimen, que erogaciones en concepto de indemnizaciones, bajo el régimen actual, equivalente al 1.09% de la masa salarial anual durante el año 1 y al 0.77% de la masa salarial anual durante el año 10. Las mayores erogaciones bajo el nuevo régimen durante el año 1 (1.09%) son menores que la alícuota (2.08%) por efecto de la reducción en las indemnizaciones residuales a partir del cambio de régimen, y se reducen en el tiempo (0.77% en el año 10) como consecuencia de la reducción progresiva que el nuevo régimen produce en las indemnizaciones residuales.

6.- Un acuerdo entre las partes (patronal y sindical) requiere beneficios tanto para las empresas como para los trabajadores. Esto implica que **la alícuota tiene que ser inferior al 8.33%**, en un nivel lo suficientemente bajo como para **equilibrar costos en comparación con el esquema actual y justificar el impacto financiero para las**

empresas, y **superior al 2.08%**, para generar recursos disponibles para cubrir indemnizaciones por renuncia y otras causales de desvinculación. La tabla 1 sintetiza las opciones disponibles para intentar dicho acuerdo.

7.- Adicionalmente, la alícuota que se acuerde para el comienzo del nuevo régimen debería tener un nivel que permita, manteniendo constante en el tiempo el costo financiero para las empresas, un **sendero creciente durante los años siguientes, hasta converger al 8.33%** necesario para garantizar el 100% de cobertura indemnizatoria para todos los trabajadores, **una vez eliminados todos los pasivos contingentes generados por el régimen actual.**

8.- **La alícuota que permite esa convergencia es 6.65%.** Generaría un costo financiero equivalente a un 6.46% de la masa salarial de personal UECARA en el año 1 (el costo es menor que la alícuota por efecto de la reducción de antigüedad promedio que comienza durante el primer año de funcionamiento del nuevo régimen) y **permitiría una gradual convergencia a la alícuota de 8.33% a lo largo de 25 años**, como muestra la tabla 2.

Tabla 2
Simulación de convergencia a la alícuota del 8.33%
Indicadores expresados como % de la masa salarial anual UECARA

Año	Esquema nuevo - Alícuota uniforme			Esquema nuevo - Alícuota creciente			Cobertura renunciados (%)
	indem	aporte FC	Costo	indem	aporte FC	Costo	
0	1.88			1.88			
1	1.69	6.65	6.46	1.69	6.65	6.46	73
2	1.50	6.65	6.27	1.50	6.83	6.46	76
3	1.31	6.65	6.08	1.31	7.02	6.46	79
4	1.13	6.65	5.90	1.13	7.21	6.46	82
5	1.13	6.65	5.90	1.13	7.21	6.46	82
6	0.94	6.65	5.71	0.94	7.40	6.46	85
7	0.94	6.65	5.71	0.94	7.40	6.46	85
8	0.75	6.65	5.52	0.75	7.58	6.46	88
9	0.75	6.65	5.52	0.75	7.58	6.46	88
10	0.56	6.65	5.33	0.56	7.77	6.46	91
11	0.56	6.65	5.33	0.56	7.77	6.46	91
12	0.56	6.65	5.33	0.56	7.77	6.46	91
13	0.38	6.65	5.15	0.38	7.96	6.46	94
14	0.38	6.65	5.15	0.38	7.96	6.46	94
15	0.38	6.65	5.15	0.38	7.96	6.46	94
16	0.38	6.65	5.15	0.38	7.96	6.46	94
17	0.38	6.65	5.15	0.38	7.96	6.46	94
18	0.19	6.65	4.96	0.19	8.15	6.46	97
19	0.19	6.65	4.96	0.19	8.15	6.46	97
20	0.19	6.65	4.96	0.19	8.15	6.46	97
21	0.19	6.65	4.96	0.19	8.15	6.46	97
22	0.19	6.65	4.96	0.19	8.15	6.46	97
23	0.19	6.65	4.96	0.19	8.15	6.46	97
24	0.19	6.65	4.96	0.19	8.15	6.46	97
25	0.00	6.65	4.77	0.00	8.33	6.46	100

Fuente: Simulaciones de Economic Trends.

Auspician el Foro de Análisis Económico de la Construcción



CÁMARA ARGENTINA
DE LA CONSTRUCCIÓN
DELEGACIÓN CÓRDOBA

COLCAR
CÓRDOBA

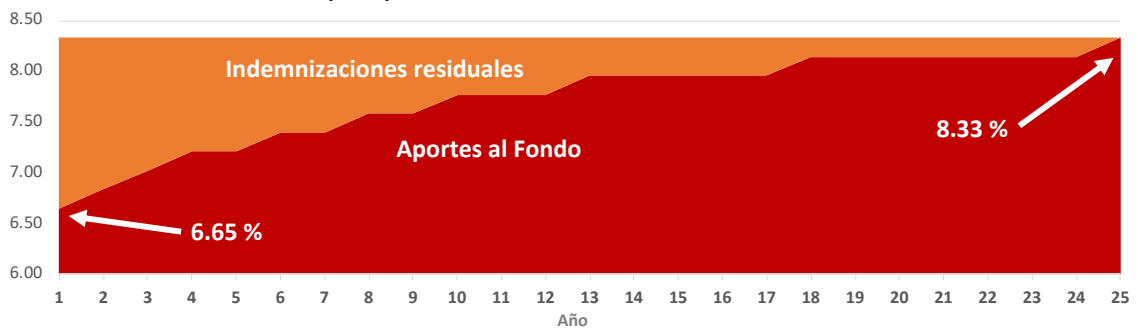


COLEGIO DE
INGENIEROS CIVILES
DE CÓRDOBA

El gráfico 1 muestra cómo se produce la convergencia a la alícuota del 8.33% a medida que van reduciéndose las indemnizaciones residuales, manteniendo entonces constante el costo para las empresas, mientras que el gráfico 2 muestra la consecuente evolución de la tasa de cobertura por despidos y otras causales de desvinculación.

Gráfico 1

Simulación de convergencia a alícuota de 8.33%
Costo por aportes al Fondo vs indemnizaciones residuales

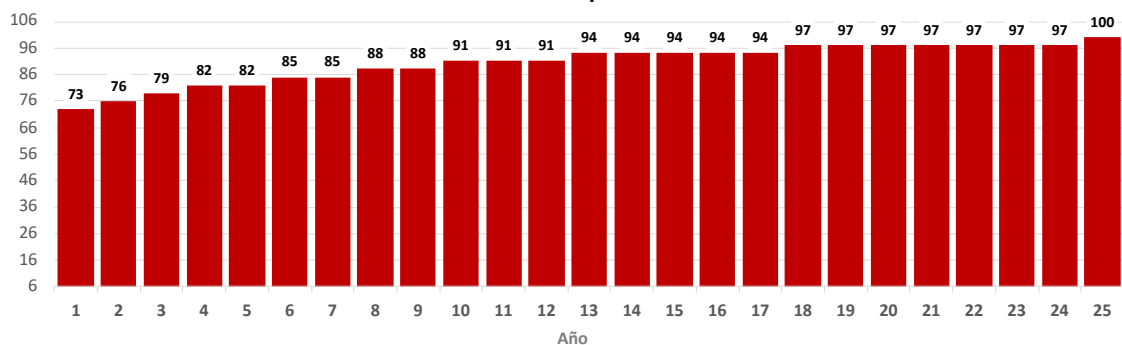


Fuente: Simulaciones de Economic Trends.

Nota: Tener en cuenta que la escala del eje vertical comienza en 6%.

Gráfico 2

Simulación de convergencia a alícuota de 8.33%
% de cobertura por renuncia



Fuente: Simulaciones de Economic Trends.

Anexo I.- 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:

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

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.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.

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.

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.

Anexo II.- 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 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).

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.

Supuestos de trabajo. Escenario 1: antigüedad promedio inicial de 10 años, tasa de rotación del 9% anual, tasa de despidos del 25% del total de ceses, tasa de interés real del 7% anual, alícuota del Fondo de Cese Laboral del 8.33%.

En la tabla 3, (a) se consideran 36 empleados; (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.

Tabla 3
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	8.10	10.0	360.00	8.10	0.0	0.00	0.00
1	36	10.01	360.36	8.10	9.1	327.60	7.29	36.0	7.94	10.21
2	36	10.02	360.69	8.10	8.3	298.12	6.48	36.0	15.37	21.66
3	36	10.03	360.99	8.10	7.5	271.29	5.67	36.0	22.33	33.93
4	36	10.03	361.26	8.10	6.9	246.87	4.86	36.0	28.83	46.70
5	36	10.04	361.50	8.10	6.2	224.65	4.86	36.0	34.93	60.30
6	36	10.05	361.73	8.10	5.7	204.43	4.05	36.0	40.63	73.88
7	36	10.05	361.93	8.10	5.2	186.03	4.05	36.0	45.97	87.80
8	36	10.06	362.12	8.10	4.7	169.29	3.24	36.0	50.98	101.39
9	36	10.06	362.29	8.10	4.3	154.05	3.24	36.0	55.67	115.00
10	36	10.07	362.44	8.10	3.9	140.19	2.43	36.0	60.07	128.08
11	36	10.07	362.58	8.10	3.5	127.57	2.43	36.0	64.19	140.98
12	36	10.08	362.71	8.10	3.2	116.09	2.43	36.0	68.06	153.63
13	36	10.08	362.83	8.10	2.9	105.64	1.62	36.0	71.68	165.61
14	36	10.08	362.93	8.10	2.7	96.14	1.62	36.0	75.08	177.24
15	36	10.08	363.03	8.10	2.4	87.48	1.62	36.0	78.26	188.50
16	36	10.09	363.12	8.10	2.2	79.61	1.62	36.0	81.25	199.36
17	36	10.09	363.20	8.10	2.0	72.44	1.62	36.0	84.06	209.79
18	36	10.09	363.27	8.10	1.8	65.92	0.81	36.0	86.69	219.54
19	36	10.09	363.33	8.10	1.7	59.99	0.81	36.0	89.16	228.86
20	36	10.09	363.39	8.10	1.5	54.59	0.81	36.0	91.47	237.77

Fuente: Simulaciones de Economic Trends.

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 trabajo⁵.

⁵ 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).

Las diferencias entre ambos regímenes son sustanciales. En el régimen actual, los pasivos contingentes, alcanzan, en el año 20, el equivalente a 363.39 salarios mientras que, con el nuevo régimen, dichos pasivos contingentes alcanzan, en el año 20, el equivalente a 54.59 salarios.

La tabla 3 muestra la evolución del costo total acumulado, bajo el actual y 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.**

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 menor 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 'completa' 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 'efectiva', es decir, la alícuota determinada (menor al 8.33%), menos 4.165%.

c.- El porcentaje remanente, en comparación con el 4.165% necesario para cubrir el 100% de las indemnizaciones por renuncia, define el porcentaje de indemnización que puede concederse al empleado renunciado.

Supuestos de trabajo. Escenario 2: antigüedad promedio inicial de 10 años, tasa de rotación del 9% anual, tasa de despidos del 25% del total de ceses, tasa de interés real del 7% anual, alícuota del Fondo de Cese Laboral del 2.1%.

La tabla 4 muestra las simulaciones con los mismos parámetros que bajo el primer escenario, pero con una alícuota del 2.1%

Se produce un beneficio económico para las empresas. A 10 años, es la diferencia entre un costo total de 60.07 salarios bajo el régimen actual y de -65.40 salarios (es decir, un beneficio en lugar de un costo) bajo el nuevo régimen, como consecuencia de que las reducciones de pasivos contingentes son mayores a los costos acumulados en términos de aportes al Fondo y pago de indemnizaciones rediales.

De todos modos, se produce un impacto financiero para las empresas. En el año 1, las empresas erogan 8.1 salarios en concepto de indemnizaciones por despido bajo el esquema actual, pero erogan 16.39 salarios en concepto de aportes al Fondo e indemnizaciones residuales bajo el nuevo esquema. Esta relación de 2 a 1 entre los costos erogables se reduce a 1.42 a 1 en el año 10 y a 1.22 a 1 en el año 20.

Tabla 4
Simulaciones de impacto de cambio de régimen
Cantidad de salarios anuales. Alícuota del 2.1%

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	8.10	10.0	360.00	8.10	0.0	0.00	0.00
1	36	10.01	360.36	8.10	9.1	327.60	7.29	9.1	7.94	-15.06
2	36	10.02	360.69	8.10	8.3	298.12	6.48	9.1	15.37	-27.34
3	36	10.03	360.99	8.10	7.5	271.29	5.67	9.1	22.33	-37.35
4	36	10.03	361.26	8.10	6.9	246.87	4.86	9.1	28.83	-45.50
5	36	10.04	361.50	8.10	6.2	224.65	4.86	9.1	34.93	-51.55
6	36	10.05	361.73	8.10	5.7	204.43	4.05	9.1	40.63	-56.41
7	36	10.05	361.93	8.10	5.2	186.03	4.05	9.1	45.97	-59.81
8	36	10.06	362.12	8.10	4.7	169.29	3.24	9.1	50.98	-62.48
9	36	10.06	362.29	8.10	4.3	154.05	3.24	9.1	55.67	-64.14
10	36	10.07	362.44	8.10	3.9	140.19	2.43	9.1	60.07	-65.40
11	36	10.07	362.58	8.10	3.5	127.57	2.43	9.1	64.19	-65.96
12	36	10.08	362.71	8.10	3.2	116.09	2.43	9.1	68.06	-65.95
13	36	10.08	362.83	8.10	2.9	105.64	1.62	9.1	71.68	-65.84
14	36	10.08	362.93	8.10	2.7	96.14	1.62	9.1	75.08	-65.35
15	36	10.08	363.03	8.10	2.4	87.48	1.62	9.1	78.26	-64.56
16	36	10.09	363.12	8.10	2.2	79.61	1.62	9.1	81.25	-63.53
17	36	10.09	363.20	8.10	2.0	72.44	1.62	9.1	84.06	-62.32
18	36	10.09	363.27	8.10	1.8	65.92	0.81	9.1	86.69	-61.24
19	36	10.09	363.33	8.10	1.7	59.99	0.81	9.1	89.16	-60.04
20	36	10.09	363.39	8.10	1.5	54.59	0.81	9.1	91.47	-58.77

Fuente: Simulaciones de Economic Trends.

Anexo III.- 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 Construcción⁶, de la Cámara Argentina de la Construcción Delegación Córdoba.

2.- En todos los casos, la antigüedad promedio para cada año, bajo ambos regímenes, se realizaron de acuerdo con el modelo presentado en Anexo I, 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.

⁶ 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.

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 $(1 + \frac{tasa\ de\ interés}{100})^{año}$, 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 $(1 + \frac{tasa\ de\ interés}{100})^{año}$, 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
CÓRDOBA



COLEGIO DE
INGENIEROS CIVILES
DE CÓRDOBA