

Documento de Trabajo No.45¹

Propuesta de Fondo Universal de Indemnización y Retiro

I.- Síntesis

1.- Se propone la **creación de un Fondo Universal de Indemnización y Retiro** cuya principal función es realizar el pago, **por cuenta y orden de las empresas constructoras**, de las indemnizaciones establecidas por Ley de Contrato de Trabajo (LCT) por las desvinculaciones de su personal excluido del ámbito de validez de la Ley 22.250.

2.- Dicho Fondo **se financiará con el aporte de las empresas en actividad**, según esquema de adhesión a establecer, en **porcentaje fijo sobre su masa salarial, inferior al 8.33%**, a definir según estimaciones de antigüedad promedio y tasas de rotación y de despido del sector, de acuerdo con el modelo de simulación propuesto en el presente documento, que podrá converger en el tiempo al 8.33% a medida que vaya reduciéndose el costo de las indemnizaciones por la antigüedad previa al inicio del nuevo régimen.

3.- En este esquema, **el Fondo paga las indemnizaciones por la antigüedad acumulada desde el inicio del nuevo régimen (por cuenta y orden de la empresa)** y la empresa paga las indemnizaciones por la antigüedad previa, las que irán reduciéndose a medida que la tasa de rotación va reduciendo la antigüedad promedio residual.

4.- La alícuota se definirá de tal modo que el Fondo tenga capacidad para **abonar indemnizaciones por renuncia y otras causales de desvinculación no previstas en la LCT**, definiéndose cada año, a través de cálculos actuariales y del modelo de simulación propuesto, el porcentaje de indemnización para estas causales de desvinculación, a aplicar sobre la antigüedad acumulada desde el inicio del nuevo régimen.

5.- Un organismo, administrado por representación paritaria de las organizaciones firmantes del CCT 735/15, se encargará de (a) recibir aportes, (b) liquidar indemnizaciones, (c) abonar a los trabajadores desvinculados los montos de las indemnizaciones, por cuenta y orden de las empresas, (d) administrar los recursos del Fondo, **invirtiéndolos en un conjunto acotado de instrumentos destinados a financiar construcción de viviendas** para los trabajadores del sector, principalmente **cédulas hipotecarias indexadas por salarios**.

6.- El esquema propuesto, a diferencia de iniciativas en discusión pública, (a) **no requiere modificación de legislación vigente**, (b) facilita la discusión entre sectores empresarios y sindicales ya que ambos conservan la opción de no firmar, (d) destina recursos a la **financiación de viviendas para los trabajadores** y (e) los mecanismos de definición de alícuotas e indemnizaciones garantizan la sustentabilidad del Fondo, pudiendo adaptarse a características específicas de otros sectores.

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

II.- El régimen propuesto

1.- Antecedentes

Desde hace años, empresarios de distintos sectores de actividad, con el objeto de evitar la acumulación de pasivos contingentes, reducir la litigiosidad laboral, mejorar la relación entre empresa y trabajadores, entre otros beneficios, plantean la conveniencia de un esquema de Fondo de Cese Laboral, inspirado en el régimen de los obreros de la construcción (Ley 22.250), que reemplaza las indemnizaciones establecidas por la Ley de Contrato de Trabajo por un aporte a una cuenta bancaria del trabajador, que puede disponer de los fondos acumulados al momento de la desvinculación laboral, independientemente de la causal de desvinculación. Recientemente han sido difundidas públicamente propuestas similares, algunas basadas en el depósito en cuentas de los trabajadores, otras basadas en aportes a organismos públicos que cubren luego los costos de indemnización.

En este contexto, ante la falta de estudios sobre los costos de transición a un régimen de fondo de cese laboral, las posibles alícuotas de los aportes de las empresas, las posibles indemnizaciones a cubrir, las alternativas de utilización de los recursos acumulados, la estructura legal más conveniente, entre otros aspectos clave para fundamentar un proyecto concreto, UECARA del Interior propuso a la Cámara Argentina de la Construcción Delegación Córdoba un trabajo conjunto en tal sentido, acordando ambas entidades su realización en el marco del Foro de Análisis Económico de la Construcción, para el análisis riguroso de estos aspectos, que permitiera fundamentar un proyecto de creación de un Fondo Universal de Indemnización y Retiro cuya principal función sea afrontar el pago de indemnizaciones establecidas por Ley de Contrato de Trabajo (LCT) que las empresas constructoras estén obligadas a abonar por las desvinculaciones de su personal excluido del ámbito de validez de la Ley 22.250, en el marco del CCT 735/15.

Los distintos aspectos analizados han dado lugar a sucesivos documentos de trabajo del Foro de Análisis Económico de la Construcción. El presente documento de trabajo tiene por objeto ordenar, consolidar y sintetizar todos esos aspectos, en una especie de 'texto ordenado' que facilite su discusión y análisis entre las partes involucradas y pueda servir de modelo para las discusiones y los análisis en otros sectores de actividad.

2.- Propósitos del proyecto

Los propósitos del proyecto de un Fondo Universal de Indemnización y Retiro como el propuesto son múltiples:

a.- Evitar la acumulación de pasivos contingentes en las empresas, que generan distorsiones, incertidumbre y hasta inviabilidad económica en pequeñas y medianas empresas.

b.- Nivelar las condiciones competitivas de empresas nuevas y antiguas que, con el sistema actual, tienen una carga diferente de pasivos contingentes y costos de indemnización.

c.- Evitar incentivos a sostener relaciones laborales incómodas para ambas partes, a diferencia del régimen 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.

d.- Reducir el nivel de litigiosidad, que encarece el costo de la construcción.

e.- Extender derechos a los trabajadores, generar fondos para indemnización por renuncia y otras causales de desvinculación para las cuales la legislación actual no contempla indemnización.

f.- Diseñar un modelo que pueda ser replicado en otros sectores, cuyos fondos puedan volcarse a préstamos hipotecarios para viviendas de los trabajadores, en el marco de niveles muy altos de déficit habitacional en los distintos sectores de actividad².

g.- Explorar un camino para la modificación de regulaciones laborales que no genere el rechazo que generan los proyectos de reforma laboral sino que, por el contrario, abra la posibilidad de análisis y discusión entre sectores empresarios y sindicales bajo la lógica de que, en proyectos de acuerdo a nivel de convenio colectivo, ambas partes tiene poder de veto y, por lo tanto, ambas partes pueden colaborar en un ámbito neutral, objetivo, de análisis, sabiendo que esa colaboración no puede perjudicar al sector representado, ya que siempre existe la posibilidad de no firmar el acuerdo resultante.

3.- Características generales del esquema propuesto

a.- Se propone la **creación de un Fondo Universal de Indemnización y Retiro** cuya principal función es afrontar el pago de indemnizaciones establecidas por Ley de Contrato de Trabajo (LCT) que las empresas constructoras están obligadas a abonar por las desvinculaciones de su personal excluido del ámbito de validez de la Ley 22.250. En este esquema, **las empresas continúan obligadas en todo lo establecido por la LCT, y el Fondo efectúa los pagos establecidos por cuenta y orden de cada empresa.**

b.- Dicho Fondo **se financiará con el aporte de las empresas en actividad**, de acuerdo al esquema de adhesión que se establezca, en **porcentaje fijo sobre su masa salarial**,

² En todo el país, el 20.9% de los asalariados formales tiene déficit habitacional, porcentaje que asciende al 38% entre los que se desempeñan en el sector de la construcción. Ver Documento de Trabajo No.44: "El déficit habitacional de los trabajadores", Foro de Análisis Económico de la Construcción, abril de 2021.

inferior al 8.33%³, a definir según estimaciones de antigüedad promedio y tasas de rotación y de despido del sector, de acuerdo con el modelo de simulación propuesto en el presente documento, que podrá converger en el tiempo al 8.33% a medida que vaya reduciéndose el costo de las indemnizaciones por la antigüedad previa al inicio del nuevo régimen⁴.

c.- En este esquema, **el Fondo efectúa el pago de las indemnizaciones por la antigüedad acumulada desde el inicio del nuevo régimen (por cuenta y orden de la empresa)** y la empresa efectúa el pago de las indemnizaciones por la antigüedad previa, las que irán reduciéndose a medida que la tasa de rotación va reduciendo la antigüedad promedio residual. De esta manera se integrarían los montos establecidos por LCT, **cumpliendo con las obligaciones legales de la empresa.**

d.- La alícuota de los aportes se definirá de tal modo que el Fondo tenga capacidad para **abonar indemnizaciones por renuncia y otras causales de desvinculación** no previstas en dicha Ley, definiéndose cada año, a través de cálculos actuariales y del modelo de simulación propuesto, el porcentaje de indemnización para estas causales de desvinculación, considerando la antigüedad acumulada desde el inicio del nuevo régimen. **Todos los pagos se realizarán por cuenta y orden de la empresa correspondiente.**

e.- Un organismo, administrado por representación paritaria de las entidades firmantes del CCT 735/15, se encargará de (a) recibir aportes, (b) liquidar indemnizaciones, (c) abonar a los trabajadores desvinculados los montos de las indemnizaciones que corresponda, por cuenta y orden de las empresas, (d) administrar los recursos del Fondo, **invirtiéndolos en un conjunto acotado de instrumentos destinados a financiar construcción de viviendas** para los trabajadores del sector, principalmente **cédulas hipotecarias indexadas por salarios.**

4.- La determinación de las alícuotas de aportes al Fondo

El modelo de simulación presentado detalladamente en la próxima sección permite simular, para distintos niveles de antigüedad promedio y tasas de rotación y despidos, la evolución de la antigüedad promedio de los trabajadores de la empresa, los pasivos contingentes de la empresa y los montos indemnizatorios y, por lo tanto, permite estimar

³ La alícuota del 8.33% es la que garantizaría integrar recursos para afrontar indemnizaciones equivalentes a un salario por año de antigüedad para todos los trabajadores, independientemente de la causal de desvinculación. Esto es así ya que 8.33% es la doceava parte de un salario, lo que implica que, al cabo de cada año, el aporte acumula un salario completo.

⁴ El Documento de Trabajo No.41: "Determinación de alícuota de Fondo de Cese Laboral para personal agremiado en UECARA", Foro de Análisis Económico de la Construcción, marzo de 2021, detalla cómo, a medida que el nuevo régimen va reduciendo la antigüedad promedio residual, van bajando los montos indemnizatorios a cargo de las empresas y, por lo tanto, es posible un proceso de convergencia de la alícuota al 8.33% sin que aumenten los costos para las empresas, ya que el mayor costo por aumento de alícuota se compensa con menor costo por indemnizaciones residuales.

costos para las empresas bajo las condiciones del régimen actual y bajo distintos escenarios de alícuotas para aportes a un fondo que se haga cargo de las indemnizaciones por la antigüedad desde el cambio de régimen, continuando la empresa abonando las indemnizaciones por la antigüedad acumulada antes del cambio de régimen.

El primer escenario a analizar es el de una alícuota del 8.33%, ya que se trata del porcentaje que 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.

En este escenario, partiendo del sistema actual, en el cual las empresas tienen pasivos contingentes dada la antigüedad promedio del personal, la migración del régimen actual al nuevo régimen con alícuota del 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 empleados⁵.

La alícuota que equipara ambos regímenes es entonces menor al 8.33%, y su nivel depende de las tasas de rotación y despidos del sector. Esto implica que dicha alícuota permite, luego de abonar el 100% de las indemnizaciones por despido sin justa causa (y demás indemnizaciones establecidas por la LCT) contar con un remanente de recursos para abonar indemnizaciones por renuncia u otras causales de desvinculación no previstas en la LCT por montos menores a la indemnización por despido sin justa causa.

Utilizando parámetros de antigüedad promedio, tasas de rotación y tasas de despido relevados entre empresas constructoras asociadas a la Cámara Argentina de la Construcción Delegación Córdoba, se estimaron escenarios alternativos para la determinación de alícuotas⁶. Datos estos parámetros de antigüedad promedio (10 años), de tasa de rotación (9% anual) y de tasa de despido sin justa causa (25% de las desvinculaciones), 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%. 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.

⁵ Ver detalles en Documento de Trabajo No.37: “Análisis del impacto de un Fondo de Cese Laboral en las empresas constructoras”, Foro de Análisis Económico de la Construcción, octubre de 2020.

⁶ Ver Documento de Trabajo No.41: “Determinación de alícuota de Fondo de Cese Laboral para personal agremiado en UECARA”, Foro de Análisis Económico de la Construcción, marzo de 2021.

Con esa alícuota del 2.08%, 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. De todos modos, incluso con una alícuota del 2.08%, las empresas enfrentan, con el nuevo régimen, 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 durante el año 1 y al 0.77% de la masa salarial anual durante el año 10.

Estos escenarios extremos (máximo de 8.33%, mínimo de 2.08%) implican que, para lograr un acuerdo entre las partes (patronal y sindical), que requiere beneficios tanto para las empresas como para los trabajadores, la alícuota de los aportes tiene que ser inferior al 8.33%, en un nivel 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 sin indemnización prevista en LCT.

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.

La alícuota que permite esa convergencia es 6.65%. Generaría un costo financiero equivalente a un 6.46% de la masa salarial 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 del 8.33% a lo largo de 25 años. Dado que la convergencia se produce a medida que van reduciéndose las indemnizaciones residuales, se mantiene entonces constante el costo para las empresas. En paralelo, va subiendo el porcentaje de cobertura de las indemnizaciones por renuncia y otras causales de desvinculación sin indemnización prevista en la LCT⁷.

5.- La determinación de indemnizaciones diferenciales según causal de desvinculación

Como se analizó en el punto anterior, y como surge del modelo de simulación presentado en la próxima sección, una alícuota menor al 8.33% es posible, pero implica que las indemnizaciones por causales distintas a las previstas por la LCT tienen que ser menores

⁷ Todos los detalles metodológicos, en el Documento de Trabajo No.41 ya citado.

a estas últimas. 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, la determinación de las indemnizaciones distintas de las previstas en la LCT, incluyendo la indemnización por renuncia, debería realizarse periódicamente (cada año, por ejemplo) de acuerdo con la evolución de los mencionados parámetros de mercado, además de la disponibilidad de fondos que se logre mediante inversiones que generen rentabilidad por encima de la evolución de los salarios, restando los costos de administración del sistema.

Como ya se indicó en el punto anterior, una determinación de alícuotas convergente en el tiempo al 8.33% va aumentando sistemáticamente el porcentaje de cobertura de las indemnizaciones no previstas por la LCT.

Este esquema de indemnizaciones diferenciales impide replicar el esquema de la ley 22.250, en el cual la empresa deposita los aportes en la cuenta de cada trabajador, ya que no es posible saber a priori cuál será el motivo de desvinculación de cada trabajador. En otras palabras, como el monto de la indemnización puede definirse recién luego de producida la causal de desvinculación, es necesario que exista una instancia intermedia que reciba los aportes de las empresas y liquide luego las indemnizaciones correspondientes, en su totalidad para las indemnizaciones establecidas en la LCT y en los porcentajes que se hayan definido previamente, de acuerdo a cálculos actuariales, en el caso de renuncias u otras causales de desvinculación sin indemnización prevista en la LCT.

6.- La reducción de los pasivos contingentes de las empresas

El esquema propuesto, bajo cualquiera de los escenarios de evolución de las alícuotas, genera una reducción sistemática y sostenida de los pasivos contingentes de las empresas y de los montos de indemnizaciones por la antigüedad acumulada hasta el cambio de régimen, por efecto de la tasa de rotación como factor que va 'limpiando' de antigüedad residual a la dotación de personal de la empresa.

Esto es consecuencia de que, como refleja el modelo de simulación presentado en la próxima sección, 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 que, en ausencia de rotación (es decir, si todos los empleados se mantuvieran en sus puestos, sin que se produzca ninguna causal de desvinculación), implica que la antigüedad promedio aumentaría un año cada 12 meses, por mero paso del tiempo; por otro lado, el efecto de la tasa de rotación, que funciona llevando a cero la antigüedad de los trabajadores que se incorporan a la empresa en reemplazo de trabajadores desvinculados.

En este modelo, lo que hace el cambio de régimen es suspender al primer efecto, ya que bajo el nuevo régimen los empleados que siguen formando parte de la dotación de la

empresa dejan de acumular antigüedad a los fines del cómputo de potenciales indemnizaciones a cargo de la empresa y comienzan a acumular antigüedad a los fines del cómputo de indemnizaciones que estarán a cargo del Fondo. Anulado el primer efecto, la antigüedad residual promedio va reduciéndose como consecuencia del segundo efecto, vinculado a la tasa de rotación. Una vez que el efecto de la tasa de rotación terminó de 'limpiar' la antigüedad residual, cuando ya no quedan empleados con antigüedad previa al cambio de régimen, la empresa queda sin los pasivos contingentes característicos del régimen actual.

7.- Los costos de administración del Fondo

Cuando se contemplan los costos de administración del Fondo cambian las posibilidades de cobertura de indemnizaciones no previstas por LCT.

Como fue indicado en puntos anteriores, en ausencia de costos de administración, una alícuota del 8.33% permitiría abonar el 100% de las indemnizaciones (un salario por año de antigüedad) para cualquiera de las causales de desvinculación. También se mencionó que, partiendo de una alícuota inferior al 8.33% es posible una convergencia hacia este porcentaje sin aumento de costos para las empresas, en la medida en que se calibre dicha convergencia al ritmo de reducción de los montos indemnizatorios, para que esta reducción compense la mayor alícuota.

De todos modos, esta eventual convergencia a una alícuota del 8.33% no necesariamente permite indemnizaciones al 100% para causales de desvinculación sin indemnización prevista por LCT, ya que al detraer los costos de administración, el remanente de recursos requiere pagos por debajo del 100% para esas indemnizaciones (siempre garantizando el pago del 100% de las indemnizaciones establecidas por la LCT).

Por ejemplo, un costo del 2% anual sobre el monto administrado representa, a largo plazo, más del 23% de los aportes anuales, lo que limita entonces el porcentaje de indemnizaciones por renuncia y otras causales de desvinculación sin indemnización prevista por LCT⁸.

Por supuesto que este costo de administración podría financiarse con el rendimiento de las inversiones que se realicen con los recursos del Fondo. De todos modos, dado el objetivo de financiar la construcción de viviendas para los trabajadores del sector, es necesario tener en cuenta que un mayor rendimiento de las inversiones, que permitiría pagar mayores indemnizaciones por renuncia y otras causales sin indemnización prevista en LCT, implicaría mayor costo de la financiación de viviendas, pagadas por los propios trabajadores del sector. A su vez, un menor costo financiero para los trabajadores que

⁸ Ver Documento de Trabajo No.42: "Estimación de impacto de costos de administración de Fondo de Cese Laboral", Foro de Análisis Económico de la Construcción, abril de 2021.

logren financiar sus viviendas implicará, como contrapartida, menores indemnizaciones para los trabajadores renunciados.

8.- La inversión de recursos en viviendas para los trabajadores

La incidencia el déficit habitacional en los asalariados formales en Argentina es muy alta: 20.9% del total de asalariados formales (alrededor de 1.2 millones de trabajadores), con pico de 38.0% entre los asalariados formales de la construcción, y menores valores para los de hotelería y gastronomía (29.6%), los del sector industrial (26.0%), los de sectores primarios (23.2%), de transporte y almacenamiento (20.8%), del sector comercial (20.5%) y del resto de los servicios (18.9%)⁹.

El gran problema es que, a diferencia de lo que ocurre en otros países, en Argentina la inestabilidad económica de las últimas décadas ha impedido la creación de suficiente crédito hipotecario, contribuyendo así a tan elevado déficit habitacional entre los trabajadores.

El problema de fondo es el frecuente desacople entre precios y salarios, que distorsiona el peso de las cuotas de los créditos con relación a los ingresos familiares, aumentándolo cuando los salarios pierden contra la inflación. En este contexto, la indexación por precios perjudica a quien toma el crédito cuando los salarios pierden contra la inflación mientras que la indexación por salarios, que evitaría ese problema, no sería atractiva para quien aporte los fondos, ya que su rendimiento perdería contra la inflación cuando los salarios se atrasan.

En este contexto, un fondo de cese laboral como el propuesto plantea la posibilidad de generar créditos hipotecarios indexados por salarios porque sus recursos tienen que preservar su valor, justamente, en términos de salarios, ya que éstos determinan los montos de las indemnizaciones.

Para hacer esto operativo, el Fondo debería recibir el aporte de las empresas, cuyo beneficio radica en reducir hasta eliminar sus pasivos contingentes por futuras indemnizaciones, y aplicarlos a tres tipos de activos financieros: (a) activos de alta liquidez, ya que la principal función del Fondo es abonar las indemnizaciones que corresponda, (b) un activo que canalice financiación hacia las empresas constructoras de viviendas (por ejemplo, fondos comunes cerrados de inversión en proyectos inmobiliarios residenciales) y (c) un activo que canalice financiación hacia los trabajadores para adquisición de su vivienda (cédulas hipotecarias indexadas por salarios).

Este último instrumento permitiría que los recursos del Fondo financien a los bancos para que éstos otorguen los créditos hipotecarios a los trabajadores, quienes los devolverían

⁹ Ver Documento de Trabajo No.44: “El déficit habitacional de los trabajadores”, Foro de Análisis Económico de la Construcción, abril de 2021.

indexados por salarios, manteniendo así los recursos del Fondo en términos de salarios y, por lo tanto, en términos de indemnizaciones.

9.- La conformación jurídica del Fondo

El marco jurídico propuesto para el Fondo es¹⁰:

a.- Conformación de un organismo creado por las entidades firmantes del convenio colectivo de trabajo que actúe como persona jurídica en los términos del art.148 del Código Civil y Comercial de la República Argentina.

b.- Definición, como objetivos del organismo, de: (i) constituir un fondo económico a los fines de que las empresas en actividad representadas en el CCT 735/15 afronten el pago de indemnizaciones y compensaciones a su personal excluido del ámbito de validez de la ley 22.250; (ii) efectuar el pago de las indemnizaciones por despido según el art.245 de la Ley de Contrato de Trabajo, por cuenta y orden de cada empresa comprendida; (iii) financiar las compensaciones a entregar a los trabajadores de las empresas comprendidas cuyos contratos de trabajo se extingan por renuncia del trabajador, mutuo acuerdo, cumplimiento de plazo fijo, cumplimiento del objetivo del contrato de trabajo eventual, jubilación, casos del art.212 de la LCT, muerte del trabajador; (iv) administrar la contribución de las empresas al Fondo.

c.- Definición restrictiva de los instrumentos financieros en que podrán invertirse los recursos del Fondo: (i) activos financieros líquidos, (ii) cédulas hipotecarias indexadas por índices salariales, (iii) fondos comunes cerrados de inversión en proyectos de viviendas para los trabajadores del sector.

d.- Establecimiento de la obligación del Fondo de abonar a los trabajadores desvinculados los montos de las indemnizaciones que correspondiera según lo establecido por la LCT, en la cuantía que corresponda a la antigüedad acumulada por el trabajador posterior al inicio del nuevo régimen.

e.- Establecimiento de la obligación del Fondo de abonar a los trabajadores desvinculados los montos de las indemnizaciones que se definan para causales de desvinculación sin indemnización prevista en LCT, en la cuantía que corresponda a la antigüedad acumulada por el trabajador posterior al inicio del nuevo régimen.

f.- Conformación de un órgano Administrador dirigido por una comisión administradora integrada por representantes titulares de las entidades signatarias del acuerdo, designados por sus respectivas organizaciones por periodos de dos años, con ejercicio rotativo de la presidencia.

¹⁰ Más detalles, en documento técnico elaborado por el Estudio Sappia y Asoc.



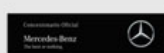
g.- Obligación de la Comisión Administradora del Fondo de redactar, dentro de los primeros dos meses de constituido, un Reglamento al que atenerse.

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

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”¹¹** y que **cada antigüedad de equilibrio se corresponde con una tasa de rotación determinada**. Esta relación puede analizarse mejor expresándola de manera aritmética:

¹¹ 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 salarios¹².

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 Universal de Indemnización y Retiro**, y evaluar entonces sus implicancias como insumo para su diseño.

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).

¹² 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.