

QUÉ HACER CON LOS ALTOS COSTOS LABORALES?

Por Daniel Artana

La diferencia entre el costo laboral que pagan las empresas y el salario de bolsillo de los trabajadores tiene varios componentes que se explican por los diferentes seguros/protecciones que la sociedad demanda. El más visible son los impuestos que financian el seguro para la vejez (jubilación), el seguro de salud (tanto en la etapa activa como durante el retiro, PAMI) y un aporte para un seguro de desempleo. Existen también otros seguros para cubrir el riesgo de accidente de trabajo y la protección para cubrir el riesgo de desempleo que en la Argentina, como en la mayor parte de Latinoamérica, se instrumenta a través de la indemnización por despido (IxD).

Es evidente que a mayor protección deseada, mayor será el costo. Menos obvio es que en un mundo en el cual el capital tiene mayor movilidad internacional que la mano de obra, el costo de la mayor protección será a la larga soportado por los trabajadores (a través de un menor salario neto) o por los consumidores porque los precios de los productos terminarán reflejando una parte o todo ese mayor costo.

Por ello es muy importante que los seguros se instrumenten resolviendo adecuadamente los problemas de incentivos que los caracterizan. Algunos problemas típicos son los regímenes jubilatorios de privilegio que permiten que algunos trabajadores perciban una jubilación desproporcionada a sus aportes, lo que termina afectando lo que se paga al resto o aumentando el déficit fiscal; o que los aportes a la obra social sindical no resulten en una cobertura adecuada. En los hechos, en la Argen-

tina hay sobrecostos para los asalariados formales: las cargas previsionales esconden un impuesto porque el valor actual de los aportes a lo largo de la vida laboral de una persona, en general, excede al valor presente de los beneficios que obtiene.

Más recientemente se ha dado un debate respecto del costo de la litigiosidad en accidentes de trabajo y en la IxD. En el resto de esta nota me voy a concentrar en el segundo de estos temas.

La Argentina arrastra desde comienzos de los 90 una “doble” cobertura. El seguro de desempleo (aunque relativamente modesto porque cubre casi la mitad del salario mínimo) se agregó a la IxD aún cuando ambos cubren el mismo riesgo. Más recientemente se fue agregando un costo de intermediación alto (honorarios profesionales de los laboristas y el presupuesto de los tribunales) y ciertos abusos por la aplicación de multas agravadas en el caso en que haya alguna duda sobre la completa formalidad de la relación laboral y por la solidaridad que rige para empresas más grandes en los casos en que sus proveedores no pagan las indemnizaciones que les corresponden.

Un seguro de desempleo tradicional como el que utilizan los países desarrollados que reemplace completamente el mecanismo de indemnización acabaría de cuajo con la litigiosidad ya que las prestaciones pasan a cargo del Estado que habitualmente las financia con un impuesto a la nómina salarial. Sin embargo, un cambio de este tipo no está exento de problemas. Como todo seguro, existen problemas de incentivos por parte de los trabajadores (abusar del beneficio extendiendo el período en que se cobra el seguro aún cuando existan ofertas laborales) y de las empresas (el que despiden más no ve un mayor costo en el margen porque el sistema no está experience rated). Pero tiene una ventaja respecto de la IxD ya que el seguro es “portable”. Alguien que se cambia de

CAPÍTULO II. IMPUESTOS

empleo mantiene el mismo derecho al seguro, mientras que con la IxD se pierden los años de antigüedad al migrar hacia otro empleo. En cualquier caso, el riesgo de abusos/ineficiencias pasa al Estado, que cabe reconocer no ha demostrado ser muy capaz para controlar desvíos en casos más fácilmente auditables como los relacionados a la incapacidad laboral.

Penalidades

Existen alternativas menos drásticas para reducir la litigiosidad dentro del sistema tradicional de IxD. Por un lado, los agravantes que en algunos casos triplican el costo de la indemnización si existe algún tipo de informalidad no tienen una progresión (gradiente) adecuada. La multa no debería ser la misma para alguien que emplea gente en negro en condiciones deplorables que para una empresa que aporta regularmente a la seguridad social y que eventualmente pagó parte de las horas extras sin aportes. La penalización que corresponda por la evasión parcial de cargas previsionales no debería engrosar la IxD sino ser controlada y recaudada por AFIP. Una regla práctica sería que no existan penalidades sobre el monto de la IxD en la medida en que la empresa haya hecho regularmente los aportes a la seguridad social (sin importar si los pagaba por el salario mínimo de convenio o por el salario real del trabajador).

Reformas más profundas deberían plantearse por la vía de limitar la cantidad de meses a incluir en la indemnización como ocurre en otros países de la región si se debe derogar el seguro de desempleo actual para los trabajadores que ya tienen la cobertura de indemnización (ya que se superpone con la IxD), y si puede reducirse el monto a reconocer al despedido de un mes por año de antigüedad a menos de un mes para los tra-

bajadores más jóvenes (partiendo del hecho observable que la especificidad laboral y las dificultades de reubicarse en otro trabajo tienden a aumentar con la edad).

La tendencia argentina a duplicar coberturas y a diseñar esquemas fácilmente abusables y costosos favorece a los “intermediarios” y genera sobrecostos que alguien dentro de la propia sociedad argentina paga: los trabajadores más honestos, los desocupados que no serán contratados (en particular los más jóvenes) y los consumidores. No parece razonable seguir sosteniendo un sistema fracasado en nombre de una solidaridad a la inversa, que favorece intermediarios y abusadores.

