

Mochila Argentina

SEGURO DE GARANTIA DE INDEMNIZACIÓN

Argentina tiene un problema de empleo pues aún con crecimiento las empresas no contratan gente. Las empresas que invertimos, lo hacemos con tecnologías de países con costos laborales mucho mas altos para evitar emplear mas que el mínimo necesario.

Esto aumenta el empleo en el estado y así sube el gasto público.

Este seguro aumenta el empleo privado, disminuye el gasto público y así logrará bajar los impuestos, eliminar la inflación y entonces bajar la pobreza

PROPUESTA CONCRETA:

SEGURO DE GARANTIA DE INDEMNIZACIÓN. (no es un fondo)

Necesitamos una reforma superadora a la institución indemnizatoria que otorgue beneficios a los empleados, y disminuya el costo para las empresas, eliminando la necesidad de una reforma laboral que quita derechos y fomente la creación de más puestos de trabajo en el sector privado dando mas derechos a los empleados.

Propuesta

El estado debe promover e instrumentar un seguro para las empresas sobre su nómina salarial y pagado por ellas para una Seguro de Garantía de Indemnización (SGI) administrado por el ANSES, Superintendencia de Seguros, y una Entidad de Control a designar, que garantice la indemnización a los empleados que pierden su trabajo, consiguiendo que puedan seguir cobrando en cuotas mensuales el equivalente y actualizado a su ultimo sueldo, hasta conseguir un nuevo empleo. Se agotaría cuando supere los meses que correspondan a los años trabajados. Los empleados del estado tendrán los mismos beneficios, pero el estado no deberá integrar la prima de riesgo.

El porcentaje sería variable según la rotación de personal histórica de la empresa, para cubrir el costo total mas un porcentaje fijo administrativo e incentivar poca rotación.

El monto del seguro será de 1% mas el 8.33% dividido los años de la antigüedad promedio de la empresa con un mínimo de 2% total, a modo de premiar la relación duradera del empleo, y de ese modo disminuir la rotación innecesaria de personal y un máximo de 8.33% para no subir el costo a ninguna empresa, incluso las de construcción.

Ej.: una empresa que inicia pagará $1+8.33=9.33$ pero como es mas que 8.33 solo pagara ese máximo %. Una que tiene 3 años promedio $1+(8.33/3)=3.77\%$. Una de 10 años $1+(8.33/10)=1.83\%$ con lo que pagará 2.00%

Razones para hacer este cambio en la legislación laboral.

- Es incongruente discutir los temas laborales desde las empresas sin comprender el temor que puede generar en un empleado y en la población general, la posibilidad que la “flexibilización laboral” le empeore su situación económica.
- Debemos sin embargo encontrar una fórmula que incremente tanto en la productividad de las empresas como la certeza de un mejoramiento de las condiciones laborales para todos; mas seguridad para las familias del trabajador y del empresario y la estabilidad de demanda para las empresas.
- Debemos encontrar entonces una forma donde el ingreso de quienes trabajan en relación de dependencia no sufra los vaivenes violentos de la economía, y tampoco sea un incentivo para el mal comportamiento y por ende la mala productividad propia y de sus compañeros.
- Entre los beneficios adicionales que esta propuesta, el Seguro de Indemnización a cargo del empleador tiene, es la de mejorar la situación económica de las personas que quieran cambiar de compañía pues pasan a tener un activo que los acompaña.
- Los empleados también percibirán beneficios en los casos en los cuáles las empresas que necesitan bajar personal por falta de trabajo o incluso por mejoras técnicas, muchas veces por no tener liquidez, negocian quitas para despedir con menores costos (para preservar la empresa), o incluso despiden “con causa” con la esperanza de postergar el momento de pago de la indemnización.
- Finalmente están las empresas que sucumben ante las circunstancias y se presentan en concurso de acreedores; o las que quiebran dejando a los empleados sin cobertura ante el despido, con juicios eternos y donde la complejidad hace que además de perder el dinero, deban soportar años litigando por sus derechos. Cobran antes que los bancos, pero la realidad es que pocas veces cobran.

Funcionamiento

Pagando las empresas un seguro sobre la nómina salarial (SGI), puede llegar a formarse un capital de donde salga la indemnización de aquellos que pierdan el trabajo o deseen incluso tomarse un tiempo de descanso.

El primer mes de la indemnización puede correr a cargo del empleador, bajando significativamente el costo para el SGI y mejorando y facilitando la administración del sistema (temas administrativos lo ameritan).

En caso de un cambio de empleo por parte del empleado, o deseo de descanso, el primer mes no cobrará, de ese modo no se incentiva el cambio innecesario, pero no pierde ese mes de su activo.

El funcionamiento diferencial con lo actual, es que desaparece la distinción entre despido “con y sin causa”, como también si fue la empresa que lo despide o la persona que prefirió renunciar pues en ambos casos el empleado tiene y mantiene sus derechos.

Esto elimina los conflictos legales, disminuye el costo de la empresa y para la sociedad, libera los juzgados, y permite a los jueces, abogados, empleados y empresas concentrarse en los verdaderos conflictos.

La productividad de las personas aumentará notablemente como también la de las empresas pues disminuirá el ausentismo y con ésta sola mejora podrá pagar ese nuevo costo (en EE. UU., el ausentismo es menos del 2% y acá muchas veces supera el 10%).

Así las personas que cambien de empleo no perderán el activo que significa su antigüedad. Y si una empresa le ofrece 5% más de salario o hasta un 5% menos, pero le resulta más agradable o promisorio el empleo, se trasladará a la nueva empresa con su antigüedad sin la pérdida que significaría con el sistema actual.

La diferencia sustancial con el sistema actual es que la indemnización se cobrará mes a mes hasta agotar los meses de antigüedad (pero desde este seguro, –SGI- y ya no de la empresa). Esto trae fluidez tanto a la familia del despedido o al empleado que se haya tomado un tiempo.

Esto genera fluidez en la economía, disminuyendo los temores de las personas y no generando ciclos altos o de freno en el consumo.

Las empresas inmediatamente tendrán más valor, pues desaparecerá el pasivo laboral, y al valer más por suba del patrimonio neto, los accionistas tendrán incentivos a invertir ya que tendrán un activo con valor que no querrán perder. Esta es una primera causa por la que habrá más empleo, no menos.

Las personas buscarán activamente empleos mejores, compatibles también con los millenials, e irán saliendo y entrando a empresas dándole movilidad y flexibilidad a la economía, incrementando el capital social, pero no a expensas de sus derechos, al contrario, harán valer sus capacidades y mejorarán su ingreso, asociando la educación a su aumento de bienestar económico.

Tendrán un aumento significativo de oportunidades para trabajar en empresas grandes, medianas y chicas que ahora, sin el temor de emplear y sin los pasivos laborales que técnicamente hacían inviables tener empresas sanas, surgirán por nuevas inversiones. Crecerán las empresas como la confección y otras mano de obra intensivas que emplean miles de personas en el mundo, pero que en nuestro país se mueven en un mundo de pequeñas empresas con muy poca productividad.

Los trabajadores serán los dueños de sus indemnizaciones (como debe ser) y las administrarán con prudencia, como adultos cuidando sus intereses personales. En el caso de la millenials que muchas veces desean un periodo de descanso entre dos empleos, lo podrán tener sin pérdida del ingreso mensual (perdiendo por supuesto meses de su capital indemnizatorio siempre y cuando tengan antigüedad). Mejorará además su condición crediticia ante los bancos, pues acrecienta su patrimonio personal. Incorpora un activo seguro a cambio de un derecho de difícil cobrabilidad.

En el caso del empleo público, el estado no deberá pagar este porcentaje adicional pues serían de todos modos los privados con sus impuestos los que estarían soportándolo. Pero también su personal mantendrá la antigüedad ante un cambio de empleo (yéndose al sector privado) por motu proprio (por eso es importante la participación del ANSES), y si es contratado por un privado se llevará consigo ese capital que significa su indemnización. Si tuvieran regímenes especiales de despido, se los llevarían con ellos y se les reconocería su activo hasta ese momento. Da lo mismo que se queden o no en el estado, se mantengan o no los beneficios, pues para el estado el costo es lo mismo.

La actualización mensual de lo cobrado por el empleado en caso de quedarse sin empleo es la que el seguro tiene como promedio de lo que cobra, pues lo hace en tiempo real. Es decir, como cobra en porcentaje de salarios pagados, sabe cuanto están realmente subiendo los salarios. El empleado así tiene asegurado que no pierde capacidad de compra y esto asegura que sus derechos sean respetados, aun mas que con el sistema actual. Son mas derechos y no menos. Es mas seguro y no menos.

Resumiendo, las ventajas del Seguro de Garantía de las Indemnizaciones

Formado por una prima cobrada a la empresa de 1% mas el 8.33% dividido los años de la antigüedad promedio de la empresa con un mínimo de 2% total y un máximo de 8.33%, auditado por la superintendencia de seguros de la nación y administrado por el ANSES.

Beneficios Para el empleado que cambia o pierde el empleo

1. Asegura poder cobrar 100% de lo que le corresponde.
2. Posibilita tomarse un descanso manteniendo su antigüedad.
3. En caso de querer trasladarse a otra empresa se la lleva consigo la antigüedad dándoles mayores posibilidades de ascensos y aumentos.
4. En caso de concurso de acreedores o quebranto de la empresa, no requiere de esperar la instancia judicial.
5. Puede volver a trabajar en la misma empresa donde perdió el empleo o se retiro por su propia decisión (hoy no se puede pues es muy oneroso para la empresa).

Beneficios Para los empleados que siguen en la empresa

1. El ambiente de trabajo no se deteriora por gente que busca que le paguen la indemnización.
2. El capital de la empresa no se pierde en gastos de indemnización ni de abogados, permitiendo crecer mas rápidamente.
3. Reciben salarios más altos pues aquellos buenos con antigüedad que antes no se iban por no perder su antigüedad, ahora lo pueden hacer, además de trabajar en una empresa mas sana.
4. Las empresas crecerán mas rápido y tendrán más oportunidades de progreso.

Beneficios Para la empresa

1. No se desangra en indemnizaciones. Hace más económico producir y mantiene capital para invertir, y con ello permite crecer más rápidamente.
2. El ambiente de trabajo mejora. Hace más fácil emplear gente que trabaja de modo más sano por disminución de conflicto y mayor orden.
3. La productividad sube. Y con ello los costos bajan. Y al bajar los costos aumenta la posibilidad de sobrevivencia ante las crisis y de acceder a mercados mas amplios.
4. El personal se forma continuamente pues quiere mantener su empleabilidad, mejorando el capital intelectual de la empresa y del país.
5. Elimina su pasivo laboral. Subiendo así el valor de la empresa, y de ese modo el patrimonio del accionista que ahora tiene incentivos a invertir.
6. El crédito bancario posible al desaparecer el pasivo contingente significará un impulso adicional al crecimiento de la empresa que ya cuenta con más patrimonio.

Beneficios Para el sector financiero

1. Tendrá empresas mas sanas como clientes y la antigüedad de una empresa será un mérito y no in detrimento.
2. Podrá dar créditos a empleados considerando la antigüedad como factor de seguridad.
3. Significará también para los bancos una disminución de sus costos y la combinación de mas clientes y menores costos representará un aumento de productividad que podrá trasladar como disminución del spread entre tasa pasiva y activa.

Beneficios Para la sociedad

1. Disminuirá el conflicto social. Y con ello se promoverá la paz social.
2. Bajará el costo de la justicia laboral y la justicia comercial. Bajarán así el costo del estado y la crispación.
3. Se estabilizará el ingreso de quienes trabajan. Disminuyendo la amplitud de los ciclos económicos.
4. Subirá la formación pues todos buscarán mejorar su empleabilidad, incluso los ya empleados. La Argentina buscará la educación como medio de crecimiento social y material.
5. Aumentará significativamente el empleo formal. Mejorando la cobrabilidad de impuestos generales.
6. Las empresas podrán ser de mayor envergadura pues no habrá el incentivo actual a no emplear, aunque haya demanda. Bajando costos y haciendo más competitivo al país.
7. Subirá el crédito a las empresas. Y al hacerlo, la actividad económica permitirá un crecimiento más acelerado de la economía reflejándose en un aumento de la riqueza del país y su población.
8. Aumentará la población que trabaja en el sector privado disminuyendo el gasto público y así iniciando un ciclo de crecimiento virtuoso por la disminución de impuestos que permite esta baja de gasto público.
9. El estado no deberá despedir, pues con el incentivo de salarios mayores, y sin el temor de emplear, los privados irán incorporando personal que hoy trabaja en estado. Eliminando así un conflicto más de la sociedad.
10. Crecerá la economía y bajará la inflación por la conjunción de todos los factores arriba citados.

Beneficios Para el sector político

1. Desaparece la necesidad de ser empleador de ultimo recurso.
2. Desaparece un conflicto que tiñe a otros en la sociedad.
3. El país puede pasar a hacer reformas mas importantes.

Propongo llamar a este proyecto Mochila Argentina, siguiendo el concepto de la Mochila Austriaca que es como se denomina el sistema desarrollado en Austria y que se conoce internacionalmente, donde el costo universal es de menos del 1.5%.

Se lo denomina mochila por la idea de que el derecho a la indemnización viaja en la mochila del trabajador cuando pasa de empresa a empresa.

Este sistema acá propuesto contempla muchas diferencias con el original y es mas caro pues contempla correr con los costos de incorporar la totalidad de los pasivos laborales en el universo de las empresas de la Argentina (quizás con mecanismos especiales para los primeros 2 años y para las grandes empresas). De no hacerlo universal, los beneficios tardaran años en llegar al trabajador y quien lo implemente (el partido político) no recibirá los beneficios implícitos en la reforma.

Esto es así, pues solo así el efecto en el empleo será inmediato. Hay una necesidad perentoria de generar trabajo en el sector privado para disminuir la pobreza que ha ido en aumento continuo, aun con la ayuda cada vez mas grande que la sociedad recibe, producto entre otras cosas de la cada vez menor proporción de empleo en blanco en el sector privado generador de riqueza.

Para disminuir la desocupación, aumentar el empleo formal, disminuir la cantidad de gente que se jubila, emplear los jóvenes que todos los años incrementan la fuerza laboral y además subir salarios se necesitan la creación de entre 1.2 y 1.7 millones de empleos privados formales por año por 10 años seguidos. Con el sistema actual ese objetivo es totalmente imposible, aun menos en un mundo que se repliega para dar empleo a sus trabajadores.

Debemos recordar que el estado con este proyecto pasará a cobrar un porcentaje de los sueldos y que con el aumento de empleo podrá bajar la cantidad subsidiada, podrá dejar de ser el empleador de último recurso que es hoy y la cantidad de jubilados a los que mantiene pues prefieren jubilarse por el riesgo de quedarse sin empleo (las empresas también jubilan por el beneficio de la extinción del pasivo laboral), con lo que el costo del estado bajará, y así podrá disminuir impuestos que gravan el consumo y así iniciar el proceso de crecimiento.