

Seminario “Protección y Formación: Instituciones para mejorar la inserción laboral en América Latina y Asia.

CEPAL, Santiago de Chile 19- 20 de octubre de 2016.

Experiencias recientes y retos para la protección frente al desempleo.

Un Fondo General de Auxilio por Cesantía para República Dominicana.

Mario D. Velásquez Pinto.

Contenidos

- I. Protección mediante el Auxilio por Cesantía.**
- II. Hacia un Fondo General de Auxilio por Cesantía (FGAC).**
 - 1. Características principales.
 - 2. Parámetros utilizados.
 - 3. Proyección del FGAC y Tasa de Contribución de Equilibrio.
- III. Conclusiones.**

I. Protección mediante el Auxilio por Cesantía.

- **Auxilio por Cesantía.**

- Indemnización monetaria ante el despido “*sin causa justa*” o por “*necesidades de la empresa*”.

- **Código del Trabajo (Art. 75):**

- “*desahucio es el acto por el cual una de las partes, mediante aviso previo a la otra y sin alegar causa, ejerce el derecho de poner término a un contrato por tiempo indefinido*”.

Antigüedad en el empleo	Beneficio monetario
Más de 3 meses – 6 meses	6 días de salario ordinario.
Más de 6 meses – 1 año	13 días de salario ordinario.
Más de 1 año – 5 años	21 días de salario ordinario por cada año de servicio.
Más de 5 años	23 días de salario ordinario por cada año de servicio.

I. Protección mediante el Auxilio por Cesantía.

- **Cobertura de beneficiarios**

- Asalariados con contratos de trabajo de carácter indefinido que se desempeñan en empresas privadas y en un conjunto de empresas públicas.
 - La falta de contrato escrito afecta a un 51% del total de los asalariados; y se presenta con mayor intensidad en las empresas privadas y zonas rurales.
 - Los cesantes, son fundamentalmente asalariados: un 82,6% del total y se generan principalmente por causales de despido.
 - Si se consideran las causales por las que se genera el derecho a percibir el Auxilio por Cesantía éste sería aplicable a un 48,8% del total de los cesantes.

I. Protección mediante el Auxilio por Cesantía.

- En 2014, del total de trabajadores que poseían un contrato indefinido y que fueron despedidos, un 53,7% recibió el Auxilio por Cesantía.
- En un 4,1% de los casos se han generado disputas por el pago, que derivan en litigios.

Percepción del beneficio	N° de personas	% de total
- Recibió	71.277	53,7
- No recibió	56.078	42,2
- En disputa	5.425	4,1
Total	132.780	100

Fuente: Banco Central (procesado con Redatam+SP).

I. Protección mediante el Auxilio por Cesantía.

- **Baja efectividad su cumplimiento por:**

- Beneficio condicionado a una causal, existirían incentivos para pactar montos inferiores sin invocarla.
- Aún así, quienes contaban con el derecho no percibieron el beneficio en la práctica (42,2%).
- Los casos en disputa generan incertidumbre en los trabajadores y altos costos para los empleadores (con una probabilidad de 50%). Un fallo favorable al trabajador implica multiplicar el beneficio por el tiempo de duración de los juicios.
- El beneficio medio crece con el salario y con la antigüedad en el empleo y la probabilidad de pago es mayor entre trabajadores con remuneraciones más altas.
- No asegura financiamiento para buscar empleo y tiende a discriminar a los trabajadores de menores ingresos y con menor antigüedad; los mismos que presentan mayores probabilidades de [transitar hacia ocupaciones informales](#).

II. Hacia un Fondo General de Auxilio por Cesantía (FGAC).

- **Objetivo:**

- Asegurar el financiamiento para todos a quienes les asiste el derecho a percibirlo,
- Reducir la incertidumbre y los costos asociados con la judicialización de las causas en la materia.

II.1. Hacia un Fondo General de Auxilio por Cesantía (FGAC).

- **Características principales:**

Aspectos de diseño	Propuestas
<i>Tipo de Fondo</i>	Reparto.
<i>Contribuyentes</i>	Todos los empleadores obligados al pago del Auxilio por Cesantía.
<i>Beneficios y condiciones de elegibilidad</i>	Los actualmente vigentes para el Auxilio por Cesantía.
<i>Beneficiarios</i>	Los actualmente vigentes para el Auxilio por Cesantía.
<i>Administración (registros y condiciones de elegibilidad)</i>	Administradora de Riesgos Laborales (ARL),
<i>Integración con políticas activas</i>	Los beneficiarios del FGAC tendrán derecho a incorporarse a los servicios de empleo y capacitación.

II.2. Hacia un Fondo General de Auxilio por Cesantía (FGAC).

- **Parámetros utilizados:**

Base de ingresos

- <i>Asalariados sector privado formal</i>	1.193.045.-
- <i>Asalariados empresas públicas</i>	40.000.-
<i>Total asalariados</i>	1.233.045
- <i>Salario promedio sector privado (RD\$)</i>	16.520
- <i>Salario promedio empresas públicas (RD\$)</i>	20.650
<i>Nómina anual (en MM de RD\$)</i>	246.421

Egresos por beneficios

- <i>Beneficiarios anuales</i>	132.780 (% de cesantes formales)
- <i>Monto beneficio (RD\$ medio mensual)</i>	30.401 (monto beneficio medio – días por días de trabajo mes).
<i>Total pago beneficios anuales (RD\$)</i>	4.036.601.214
<i>TASA DE CONTRIBUCIÓN (% nómina) 2014.</i>	1,64%

II.3. Hacia un Fondo General de Auxilio por Cesantía (FGAC).

- **Tasa de contribución de equilibrio: 2,14% del salario.**

Supuestos

- <i>Escenario base</i>	Ciclos de 2 años, con tasas de desempleo abierto de 6,2% (promedio), con mínima de 4,7% y máxima de 7,7%. Se asume un primer shock negativo en el primer año del funcionamiento del FGAC. Se proyecta su funcionamiento por 10 años.
- <i>Beneficiarios</i>	Se obtienen al aplicar las tasas de cesantía sobre estimaciones mensuales de la F. de Trabajo (CEPAL, 2014). Y se aplican las proporciones de cesantes señaladas en los parámetros.
- <i>Beneficios</i>	Se obtiene a partir del beneficio promedio (parámetro) por los salarios medios. Se asume crecimiento de 0,1% mensual.
- Saldo Mensual del FGAC.	Se obtiene de la diferencia entre los ingresos por contribuciones y gastos por beneficios.
Tasa de contribución de equilibrio.	Se obtiene como aquella tasa que permite financiar los gastos en el tiempo como proporción de la nómina salarial.

III. Conclusiones.

- El actual esquema de Auxilio por Cesantía genera una protección parcial e incierta, propia de este tipo de instrumentos.
- El FGAC, en los términos propuestos, permitiría:
 - asegurar el financiamiento para quienes adquieren el derecho al Auxilio por Cesantía (y de paso el incentivo a la judicialización por incumplimiento)
 - Integrar beneficios no monetarios para apoyar la reinserción laboral.
- Complementaría las acciones para combatir la informalidad en el empleo, al apoyar la búsqueda de una nueva ocupación.

Muchas gracias

mvelasquez@manquehue.net