



Programa de promoción de la Investigación, Formación y Divulgación sobre Riesgos del Trabajo

# HISTORIAL Y EVOLUCION DE ALICUOTAS UTILIZADAS EN EL SISTEMA DE RIESGOS DEL TRABAJO. INCIDENCIA DE LOS NIVELES DE RIESGO

## Autores

Juan Luis **BOUR** | Patricia Mónica **PANADEIROS** | Guillermo **BERMUDEZ**

## Aval Institucional

Fundación de Investigaciones Económicas Latinoamericanas



# Historial y evolución de alícuotas utilizadas en el sistema de riesgos del trabajo. Incidencia de los niveles de riesgo.

---

Informe final

Buenos Aires, agosto de 2012

Índice

<b>Resumen.....</b>	<b>3</b>
<b>I. Introducción.....</b>	<b>5</b>
<b>II. Riesgo y alícuotas: el marco teórico.....</b>	<b>6</b>
<i>a) Esquemas alternativos de fijación de primas.....</i>	<i>6</i>
<i>b) Expresiones alternativas de las primas y gastos siniestrales no salariales....</i>	<i>8</i>
<i>c) Primas, beneficios y siniestralidad.....</i>	<i>9</i>
<i>d) Tarifas, costos no siniestrales y/o riesgos no prevenibles.....</i>	<i>10</i>
<i>e) Consideraciones finales.....</i>	<i>11</i>
<b>III. Evolución de la alícuota y estructura tarifaria.....</b>	<b>11</b>
<i>a) Evolución de la alícuota agregada y factores asociados.....</i>	<i>11</i>
<i>b) Estructura tarifaria por categorías relevantes y factores asociados.....</i>	<i>16</i>
<b>IV. La política de fijación de alícuotas de las ARTs.....</b>	<b>18</b>
<i>a) Resultados de la encuesta a ARTs sobre determinantes de las alícuotas.....</i>	<i>19</i>
<b>V. Principales resultados del estudio.....</b>	<b>27</b>
<b>VI. Reflexiones finales.....</b>	<b>31</b>
<b>Referencias.....</b>	<b>32</b>
<b>Anexo I.....</b>	<b>34</b>
<b>Anexo II.....</b>	<b>48</b>

## Resumen

El presente informe contiene los resultados de un trabajo de investigación que apunta a evaluar la evolución y estructura de las alícuotas para la cobertura de los infortunios laborales en la Argentina, con el objetivo de obtener una primera aproximación a los determinantes más inmediatos y, más precisamente, a la incidencia de los niveles de riesgo.

Desde el punto de vista metodológico, el tema se aborda teniendo en cuenta el enfoque teórico acerca de los mecanismos más adecuados de fijación de primas, considerando el impacto sobre la prevención y la competitividad de las empresas, en particular las de menor tamaño. En función de este marco, se desarrolla el trabajo de campo que se basa en la recopilación y análisis de dos grandes conjuntos de información: la estadística disponible sobre alícuotas y siniestralidad, y los resultados de una encuesta ad hoc a ARTs que indaga sobre la política tarifaria, con el objeto de detectar generalidades y diferencias entre aseguradores.

Las principales observaciones y/o hallazgos que surgen de este estudio pueden resumirse en las siguientes:

- la tarifa promedio ha crecido sistemáticamente en términos reales y como porcentaje del salario a lo largo de los años de vigencia del sistema de riesgos del trabajo, en un contexto en el que la siniestralidad laboral se ha mantenido relativamente estable, pero con una fuerte reducción de la incidencia de los casos fatales. Esta ausencia de relación entre alícuota y siniestralidad se evidencia aún cuando las ARTs han ido sofisticando sus mecanismos de fijación de primas, para que éstas sean más ajustadas al riesgo. Esto obedecería, por un lado, a cambios en los beneficios y otras prestaciones del sistema y, por el otro, a que en los últimos años al riesgo siniestral se le ha sumado el de la litigiosidad.
- la clasificación de la información por sector de actividad muestra que desde el inicio tanto las tarifas por trabajador cubierto como las alícuotas resultaban muy diferenciadas entre los mismos, estructura que se ha correspondido en gran medida con las distintas tasas de infortunios. A su vez, históricamente las alícuotas fueron más reducidas para las empresas de mayor tamaño, fenómeno que no en todos los segmentos se condice con una menor siniestralidad, pero sí con un salario relativo más elevado que diluye el peso de los costos fijos. Se observan, además, diferencias de alícuotas entre jurisdicciones.
- la política tarifaria difiere entre las distintas aseguradoras, tanto en lo que concierne a las variables consideradas para la fijación de alícuotas, como a la discriminación efectuada en función del tamaño de los empleadores. Con todo, existe evidencia de que la mayoría de ellas aplica una política en la que –como predice la teoría económica- las tarifas tienden a ser más “a medida” para las empresas de mayor tamaño (más de 50 trabajadores), esto es, que tienen en cuenta las condiciones particulares de cada establecimiento en materia salarial, de empleo, cantidad y ubicación de los establecimientos, modo de producción, individuos expuestos a agentes

de riesgo, prevención y siniestralidad. Por el contrario, para las firmas con planteles más reducidos (básicamente, hasta 50 trabajadores), las tarifas tienden a ser más estandarizadas, jugando un rol más importante el sector de actividad al cual pertenece cada empleador, y en el que los ajustes de las alícuotas eventualmente se realizan considerando valores medio de muchas variables relevantes. En todos los casos, sin embargo, la litigiosidad asociada a cada empleador parece volcarse a la tarifa, sin que se observe un tratamiento muy diferencial -en cuanto a considerar esta variable- en función del tamaño de los respectivos planteles.

- la estadística agrupada por sector, tamaño y localización, interpretada a la luz de los resultados del relevamiento a las ARTs, indicaría que las diferencias de alícuotas por sector de actividad –vinculadas con la tasa de siniestralidad- reflejan que éste es una proxy pero no el único indicador que se considera para la valuación del riesgo siniestral; que las diferencias por tamaño –no siempre relacionadas con la tasa de infortunios- mostraría la importancia que tiene esta dimensión para diferenciar la política de fijación de primas; las diferencias por localización resumen tanto diversidad en los gastos esperados por siniestros como una problemática distinta en lo que concierne a la litigiosidad.
- la evidencia de que la mayor parte de las ARTs aplica un esquema del tipo *experience rating* para las firmas más grandes y uno más estandarizado para los empleadores de menor tamaño, que la teoría sugiere como el más apropiado, pone de relieve que el marco regulatorio en materia tarifaria incluye como propiedad, por cierto recomendable, la de admitir una considerable flexibilidad en la fijación de las cuotas. Dado, sin embargo, que la política tarifaria ha comenzado a incluir un componente vinculado con la litigiosidad del sistema, se sugiere –mientras este fenómeno no se resuelva- la conveniencia de proveer información desagregada al respecto, de modo tal de permitir una fijación de tarifas más ajustada a la evaluación de este riesgo.

## **I. Introducción**

Uno de los objetivos fundamentales del régimen de cobertura de los riesgos del trabajo vigente en la Argentina desde 1996 es procurar la reducción de la siniestralidad laboral, para lo cual se han diseñado una serie de instrumentos que apuntan a prevenir esta clase de riesgos.

Uno de los mecanismos contemplados consiste en el establecimiento de incentivos financieros a través de un régimen de alícuotas que intenta ser sensible al riesgo de cada empresa, es decir que éstas verán reducir el costo del seguro en la medida en que disminuya su siniestralidad. Por lo general, este riesgo se encuentra fuertemente vinculado con el tipo de actividad desarrollado.

Sin embargo, éste no es el único componente de la tarifa que debe abonar cada empresa: existen un conjunto de actividades de prevención, comercialización, producción y difusión que realizan las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ARTs), muchas de ellas desvinculadas del riesgo siniestral de cada establecimiento, que generan costos de una incidencia variable, ya sea medida tanto en monto por trabajador asegurado como en porcentaje del salario. Un efecto similar sobre las tarifas, pero en este caso sólo si se computan en relación a las remuneraciones, generan las prestaciones en especie y los resarcimientos monetarios de suma fija contemplados en el régimen vigente.

A su vez, las ARTs pueden tener diferentes políticas de fijación de tarifas, no sólo en los aspectos comerciales –estrategias de fidelización, por caso- o de distribución de costos fijos, sino incluso en cuanto a las variables que toman en consideración –o cómo las ponderan- para estimar el riesgo de infortunios, o a las diferencias que puedan establecer según ciertas características de las empresas.

Debe tenerse presente, además, que en los casi quince años de implementada la Ley de Riesgos del Trabajo, sin duda la fijación de alícuotas debe haber ido cambiando. Uno de los elementos más relevantes al respecto debería constituirlo la disponibilidad de información siniestral de la que se carecía al momento de lanzarse la reforma del sistema. Los cambios introducidos en la normativa, como por ejemplo, en lo que concierne a las prestaciones monetarias, como así también los cambios en los precios relativos –variaciones en los costos de las prestaciones médicas- pueden también reflejarse en variaciones en las alícuotas relativas.

El presente informe contiene los resultados de un trabajo de investigación que apunta, precisamente, a evaluar la evolución y estructura de las alícuotas para la cobertura de los riesgos del trabajo, con el objetivo de obtener una primera aproximación a los determinantes más inmediatos y, más precisamente, a la incidencia de los niveles de riesgo.

El trabajo está organizado de la siguiente manera. En la Sección II se desarrolla una breve discusión teórica basada en la revisión de la literatura especializada acerca de los mecanismos alternativos de fijación de primas y de la incidencia de los gastos de distinta naturaleza sobre la prevención y sobre la competitividad de las empresas, en particular las de menor tamaño. La Sección III contiene un análisis de la evolución

temporal de las alícuotas en relación a los factores que se presumen vinculados a la fijación de las mismas, al tiempo que se compara la estructura tarifaria –agrupada según categorías consideradas relevantes- en distintos períodos. La Sección IV completa el análisis empírico basado en la estadística recopilada y difundida por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) con los resultados de un sondeo cualitativo realizado ad hoc entre las ARTs, en el que se indaga acerca de la política tarifaria de las mismas, de modo tal de detectar generalidades y eventuales diferencias entre las aseguradoras. Por último, la Sección V resume los principales hallazgos del estudio, en tanto que la Sección VI contiene algunas reflexiones finales en torno a la política en materia tarifaria. Se agregan, además, dos Anexos, conteniendo información estadística relevante (Anexo I) y el modelo de formulario que se utilizó en el relevamiento a las ARTs.

## **II. Riesgo y alícuotas: el marco teórico**

### *a) Esquemas alternativos de fijación de primas*

Los sistemas de riesgos del trabajo admiten en general diversos esquemas para que las empresas aseguren las pérdidas asociadas a los infortunios laborales, los cuales tienen diferente impacto sobre la prevención que adoptan las mismas. (Bruce and Atkins, 1993)

Un método es el del *autoseguro*, que consiste en un sistema en el cual se le requiere al empleador que constituya un fondo de tamaño suficiente para pagar los gastos esperados por accidentes de trabajo, lo que representa una transferencia de ingresos propios de los buenos a los malos estados de la naturaleza, a través del ahorro. Dada la estrecha relación entre prevención y gastos siniestrales esperados, en teoría, las firmas cuando se autoaseguran seleccionan el nivel de prevención óptimo<sup>1</sup>. Este esquema, sin embargo, sólo es recomendable para las empresas de gran tamaño, ya que en el resto de los casos el riesgo de insolvencia es elevado.

Dadas las limitaciones de este esquema, el aseguramiento de las pérdidas normalmente tiene lugar a través de la contratación de un seguro, lo que significa que mediante el pago de un precio se transfiere el riesgo a terceros, los que a su vez hacen un *pool* entre quienes están expuestos a riesgos similares.

Existen distintos mecanismos aplicados para la fijación de ese precio o tarifa por el que se transfiere el riesgo de las pérdidas asociadas a los infortunios laborales a un asegurador. Uno de los métodos más básicos es el de la denominada *prima plana* (*community rating*), que consiste en la fijación de una prima igual para todas las empresas, aunque por lo general discriminando por sector de actividad, es decir que la prima sólo varía con la tasa de siniestralidad promedio de cada rama. Por lo tanto, a menos que la proporción de accidentes de una empresa represente una elevada fracción de los accidentes totales de su categoría, la prima que debe abonar cada firma no se

---

<sup>1</sup> Esto puede no ser estrictamente cierto en el caso de las medidas orientadas a prevenir enfermedades profesionales de largo período de incubación. (Hyatt and Thomason, 1998)

encuentra relacionada con su propio nivel de prevención. Evidentemente, ello reduce el incentivo a adoptar medidas de seguridad, por lo que el nivel de prevención que se alcanza bajo este esquema es inferior al óptimo.

Alternativamente, un método que es habitual en otras ramas del seguro y que también se aplica en los sistemas de riesgos del trabajo, es la fijación de la *prima según experiencia* (*experience rating*), es decir, una prima acorde con el riesgo individual. Este esquema, a su vez, admite dos variantes. En un caso, denominado *ex-ante*, las primas se establecen de acuerdo con la siniestralidad que se espera que la firma tenga en el período siguiente. En la práctica, esta predicción se realiza como un promedio ponderado de la tasa de accidente de la empresa en los años precedentes y la siniestralidad esperada para el promedio del sector, siendo el ponderador determinado por un conjunto de factores que le indican al asegurador cuan confiable o creíble es la experiencia pasada de la firma como predictor de la siniestralidad futura. Dentro de estos factores se incluyen la variabilidad de la siniestralidad de la empresa y del sector a lo largo del tiempo, el número promedio de reclamos y el valor medio de los mismos, admitiéndose en general que cuanto más grande es la empresa, más alto será el factor de credibilidad. La variabilidad en el tiempo, la localización y el tamaño de la empresa pueden constituir, en este sentido, elementos que influyan sobre el factor de credibilidad; pero también cada asegurador puede efectuar esta imputación de manera diversa. Nótese que bajo este esquema, un aumento en la prevención por parte de una empresa, al reducir la tasa de accidentes, se traducirá en una menor prima a pagar en períodos futuros, constituyendo entonces un incentivo a la adopción de medidas de seguridad.

La otra variante de este método, denominada *ex-post*, es bastante similar, a excepción de que el ponderador no constituye un factor de credibilidad de predicción de cada empresa sino un factor de ajuste sectorial determinado administrativamente por las autoridades. Este ponderador, entonces, puede ser utilizado por la agencia regulatoria para manipular los beneficios que las firmas de cada sector obtienen de sus inversiones en prevención, y de este modo incentivar en mayor o menor grado la adopción de medidas de seguridad.

Contrariando la creencia difundida, entonces, el seguro no siempre causa problemas de *riesgo moral*, es decir no siempre induce a una reducción en la auto-protección porque las pérdidas están aseguradas: si los precios de los instrumentos de seguro discriminan por riesgo, se reduce el *riesgo moral* y los esfuerzos de la auto-protección no disminuyen porque se aseguren las pérdidas. Ello ocurre porque en una dimensión el seguro y la auto-protección son complementarios: mayor auto-protección, baja la probabilidad de ocurrencia de la pérdida, y da lugar a una reducción en la prima del seguro. (Gill e Ilahi, 2000)

Del análisis precedente se desprende que cuanto más se vincule la prima del seguro al comportamiento de la empresa, mayores serán los incentivos de ésta para prevenir accidentes. Una recomendación obvia parecería entonces ser la de utilizar un esquema de fijación de prima según la experiencia. Sin embargo, en este caso surgen problemas en el segmento de empresas de menor tamaño, en las cuales un pequeño cambio en el número de accidentes en un período dado, puede representar –bajo este esquema de

fijación de prima- un aumento importante en el costo del seguro. Esto significa, en rigor, que las empresas estarían realizando una escasa transferencia de riesgo, al punto tal que en el extremo el seguro podría constituir casi un préstamo que la firma recibe del asegurador si tiene lugar una mala experiencia<sup>2</sup> (Trieschmann and Leverett Jr, 1978). El valor del factor de ajuste o ponderador de la experiencia individual, entonces, debiera fijarse de modo tal de balancear estos aspectos, sin que sea demasiado elevado (por el problema de la transferencia de riesgo), ni demasiado bajo, en cuyo caso extremo (con valor nulo) se convertiría en una tarifa plana.

Debe notarse que aunque cada esquema da lugar a una relación distinta entre tarifa y nivel de riesgo individual, ello no significa que para el agregado no se observe un estrecho vínculo entre riesgo y tarifa. Esto es, aún bajo un esquema de prima plana, si existe una discriminación sectorial, aunque el costo del seguro no esté vinculado con el riesgo y/o prevención de cada empresa, sí lo estará con el riesgo del conjunto del sector. En otros términos, la forma de tarifar incide en forma diferente sobre la prevención y (supuestamente) sobre la tasa de siniestros, pero la estadística agregada analizada en forma aislada no permite inferir qué política tarifaria prevalece, dado que es probable que bajo todos los esquemas se note una relación entre siniestralidad sectorial y prima promedio (aunque no la causalidad inversa).

Si la legislación lo permite, las aseguradoras tendrán incentivos para aplicar alguna variante de *experience rating*, dado que aquélla que no lo haga –al aplicar una tarifa plana- castigará a las empresas de menor riesgo relativo dentro de su categoría, las que entonces contratarán la cobertura con quien les reconozca esta ventaja a través de una prima más ajustada a su riesgo. Esta conducta es más esperable aún cuanto más homogéneo sea el producto o servicio que ofrecen las aseguradoras, ya que la competencia se dará básicamente en una única dimensión -la tarifa-, lo que torna más sencilla la comparación entre operadores.

*b) Expresiones alternativas de las primas y gastos siniestrales no salariales*

A diferencia de otros segmentos del seguro en los que la prima se denomina usualmente sólo en valor monetario, en materia de riesgos laborales, la prima de riesgo suele expresarse como proporción de la masa salarial, en la forma de alícuota porcentual. Esto es así porque los gastos a asegurar están mayoritariamente relacionados con el resarcimiento que deben recibir los trabajadores en caso de infortunios laborales, que depende en buena medida de sus respectivos salarios.

Sin embargo, no todos los beneficios o prestaciones otorgadas ante la ocurrencia de un siniestro dependen de la remuneración del damnificado, siendo los más destacados en esta categoría, los gastos médicos y las eventuales compensaciones de suma fija que pudieran corresponder según el caso y la legislación vigente. Los gastos siniestrales esperados no relacionados con el salario, del mismo modo que el resto de los gastos siniestrales, dependen del riesgo individual de la empresa, ya que tienen lugar sólo en

---

<sup>2</sup> Las empresas preferirán en estos casos tener sus primas fijadas en relación a su nivel de prevención; este mecanismo, sin embargo, sólo puede ser aplicable si las inversiones en prevención pueden ser certera y fácilmente monitoreables por el asegurador. (Shavell, 1979)

caso de ocurrencia del infortunio. En cambio, una diferencia importante entre ambos conceptos se refleja al considerar la prima expresada como alícuota porcentual de la masa salarial: la parte de esta alícuota que se destina a cubrir los resarcimientos vinculados con las remuneraciones depende casi exclusivamente del riesgo, mientras que la que se destina a los ítems no vinculados con el salario, depende no sólo del riesgo sino también de la relación entre el valor de los rubros de monto fijo<sup>3</sup> a cubrir (incluyendo los gastos médicos) y el salario promedio de la empresa. Como consecuencia de ello, la cobertura de estos gastos puede dar lugar a variaciones en alícuotas porcentuales aún sin cambios en la siniestralidad o en los beneficios, simplemente por cambios en los salarios en el tiempo, así como puede traducirse en alícuotas porcentuales distintas entre sectores, regiones o tamaño de empresa, sólo por diferencia en la incidencia de estos ítems sobre los respectivos salarios medios.

*c) Primas, beneficios y siniestralidad*

Cambios en las primas a través del tiempo, tanto en valores monetarios como en proporción del salario, pueden también reflejar modificaciones en la fórmula de beneficios. El nivel de beneficios, sin embargo, puede incidir sobre el comportamiento de trabajadores y empleadores, lo cual, a su vez, no es ajeno al mecanismo de fijación de tarifas del seguro que se adopte. (Bruce and Atkins, 1993; Baril and Lanoie, 1996; Fortin and Lanoie, 1998)

En efecto, los beneficios que se establecen a través de los sistemas de riesgos del trabajo tienen el objetivo de compensar la reducción en la habilidad de los trabajadores accidentados para competir en el mercado de trabajo, desventaja que se supone se reflejará en una disminución en la capacidad de generar ingresos salariales. La existencia de un problema de riesgo moral sugiere que cuanto más elevadas sean las prestaciones monetarias, menores serán los incentivos de los trabajadores para tomar precauciones y evitar infortunios, particularmente los de carácter leve que involucran reducidas pérdidas no pecuniarias. El impacto esperado, entonces, de un incremento en las compensaciones, podría ser un aumento en la siniestralidad (Krueger, 1990; Butler, 1994). Sin embargo, dependiendo del esquema de fijación de tarifas del seguro, un aumento en los beneficios puede también inducir un cambio en el comportamiento de las empresas: cuanto más se aproxime este mecanismo a uno basado en la experiencia, mayores serán los incentivos de las firmas a reducir su siniestralidad, tanto aumentando su prevención como controlando y alentando la que realizan sus empleados (Krueger, 1990; Ruser, 1991). En este caso, un incremento en las compensaciones da lugar a efectos opuestos en la prevención por parte de trabajadores y empleadores, por lo que el impacto sobre la siniestralidad queda teóricamente indeterminado, dependiendo de las magnitudes de tales respuestas.

Asimismo, un aumento en los beneficios –aún sin incrementar la siniestralidad efectiva– puede generar un incremento en la siniestralidad declarada. Este es el caso, por ejemplo, si se efectúan reclamos por accidentes menores que con compensaciones más reducidas eran desestimados por los trabajadores; o porque se reportan accidentes falsos difíciles

---

<sup>3</sup> Se refiere a gastos no relacionados con el salario de la víctima, aunque no sean fijos.

de diagnosticar u ocurridos fuera del lugar de trabajo, o porque se intenta exagerar las consecuencias del infortunio. Nuevamente, como en el caso anterior, si las empresas pagan una tarifa plana por el seguro, tendrán pocos incentivos para controlar estas conductas de los trabajadores, dado que la misma no depende de la siniestralidad de cada una; los incentivos para el monitoreo aumentan cuanto más se aproxime el esquema de fijación de primas a uno del tipo basado en la experiencia. Con todo, es probable que aún en este caso predomine el efecto-empleado, por lo que un incremento en las compensaciones daría lugar a una mayor siniestralidad de tipo estadístico.

La teoría económica no sugiere un nivel de beneficios óptimo, sino que indica que su estructura debe diseñarse de modo tal de balancear el objetivo de resarcimiento de ingresos perdidos para los trabajadores con los objetivos de prevención y rápido retorno al lugar de trabajo (rehabilitación), minimizando a su vez el posible fraude al sistema (Darling-Hammond and Kiesner, 1980). Los casos donde estos objetivos parecen más seriamente contrapuestos son el de los infortunios más leves, difíciles de diagnosticar, de establecer su causa o lugar de ocurrencia, y originados en actividades en las que es difícil de controlar la actitud de los trabajadores. Por otra parte, el probable impacto negativo que puede generar un nivel de beneficios elevado, se reduciría más -por la acción de los empleadores- cuanto mayor sea el vínculo entre prima del seguro y siniestralidad de la empresa (Bolduc et al, 1997; Bolduc et al, 2001; Hyatt and Thomason, 1998; Campolieti and Hyatt, 2006).

*d) Tarifas, costos no siniestrales y/o riesgos no prevenibles*

Si bien la prima de riesgo es normalmente el componente tarifario más importante, los costos administrativos pueden no ser despreciables. Dentro de estos costos se incluyen algunos de funcionamiento general de las aseguradoras -para los cuales cada una definirá el criterio con el que serán imputados a la tarifa de los distintos empleadores-; y otros que sí es posible atribuir objetiva y fehacientemente a cada asegurado. En cualquier caso, estos costos teóricamente alejan las primas del riesgo siniestral, al tiempo que -por tratarse, en muchos casos, de costos que no varían proporcionalmente con los gastos esperados en infortunios- podrían incidir en mayor medida en los costos de las empresas más pequeñas. (Thorpe, 1992)

Finalmente, otros elementos que pueden incidir sobre la estructura tarifaria están relacionados con aspectos del vínculo comercial entre asegurador-empleador, tales como descuentos por permanencia o por pago en término. En otros términos, las tarifas no sólo podrían estar reflejando el riesgo siniestral, sino también una suerte de riesgo comercial o financiero de la empresa.

Un comentario aparte ameritan los accidentes *in itinere* -los ocurridos en el trayecto desde y hacia el lugar de trabajo-, dado que se trata de infortunios que los empleadores difícilmente puedan evitar, por lo que -cualquiera sea el método de tarifación- no induce cambios en la prevención por parte de éstos. El único impacto diferenciado que podría esperarse según el mecanismo de fijación de primas que se aplique, es algún incentivo de las firmas -si las primas se basan en la siniestralidad individual- para controlar los posibles abusos del sistema por parte de los trabajadores, tales como

denunciar como ocurrido *in itinere* un accidente que no corresponde. Debe notarse, que al cubrir eventos para los cuales es difícil monitorear su lugar de ocurrencia, es lógico suponer que aumenta la probabilidad de que este tipo de conductas tenga lugar. Como consecuencia de ello, se deduce que la cobertura de accidentes *in itinere* –o el aumento de los beneficios asociados a los mismos- tendrá, en el balance, un impacto negativo sobre la prevención (disminuye la de los trabajadores, sin alterar la de las empresas), y un efecto estadístico positivo sobre el número de siniestros.

*e) Consideraciones finales*

La fijación de primas actuarialmente justas -primas que reflejen el riesgo de infortunios de cada empleador asegurado- es el mecanismo que tenderá a predominar en un régimen competitivo, al tiempo que es el más adecuado en términos del efecto sobre la prevención de siniestros laborales. Sin embargo, resulta de difícil aplicación al tratarse de empresas de menor tamaño, por lo que es de esperar que en estos casos la determinación de las primas se guíe por criterios más generales.

A su vez, existen un conjunto de elementos distintos del riesgo siniestral que inciden sobre la estructura tarifaria –particularmente cuando ésta se analiza en relación a las remuneraciones-, por lo que variaciones en las tarifas a lo largo del tiempo o diferencias entre sectores, regiones o cualquier otra forma de categorizar las empresas, debe ser interpretada teniendo en consideración estas cuestiones.

### **III. Evolución de la alícuota y estructura tarifaria**

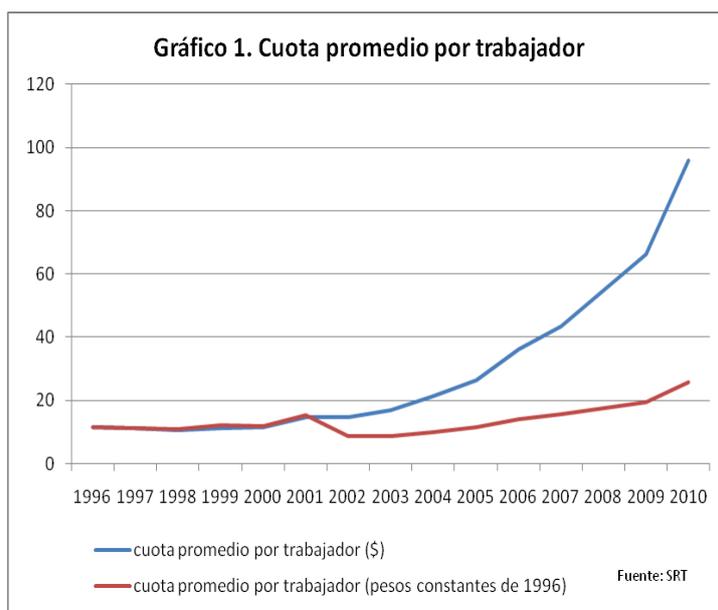
Teniendo en consideración el marco teórico general desarrollado previamente, en esta sección se presenta un análisis descriptivo –en la primera parte en forma global y luego en términos desagregados- de la evolución de las alícuotas en relación a los factores que se presumen vinculados a la fijación de las mismas. La información básica del sistema utilizada corresponde a la publicada por la SRT, en tanto que la de nivel de actividad e informalidad laboral surge de los datos oficiales de Cuentas Nacionales<sup>4</sup> y el deflactor utilizado es el índice IPIM que elabora el INDEC.

*a) Evolución de la alícuota agregada y factores asociados*

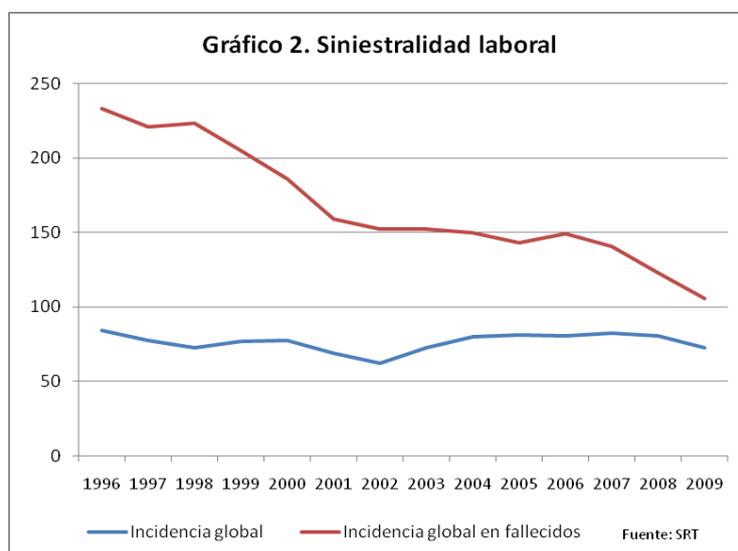
Desde su implementación, a mediados de 1996, hasta el mes de marzo de 2010, la tarifa nominal promedio del sistema de riesgos del trabajo -expresada en pesos por trabajador cubierto- pasó de \$11,4 a \$96,0, observando un incremento del 740% entre puntas que es equivalente a un ritmo del 16,4% anual. En términos reales, el aumento resulta mucho más moderado, alcanzando al 126% a lo largo de todo el período, i.e 6% promedio por año.

---

<sup>4</sup> Dado que la estadística sobre informalidad laboral proveniente de Cuentas Nacionales sólo está disponible hasta el año 2007, los datos correspondientes a años posteriores fueron estimados empalmado esta serie con la que surge de la Encuesta Permanente de Hogares que elabora el INDEC.

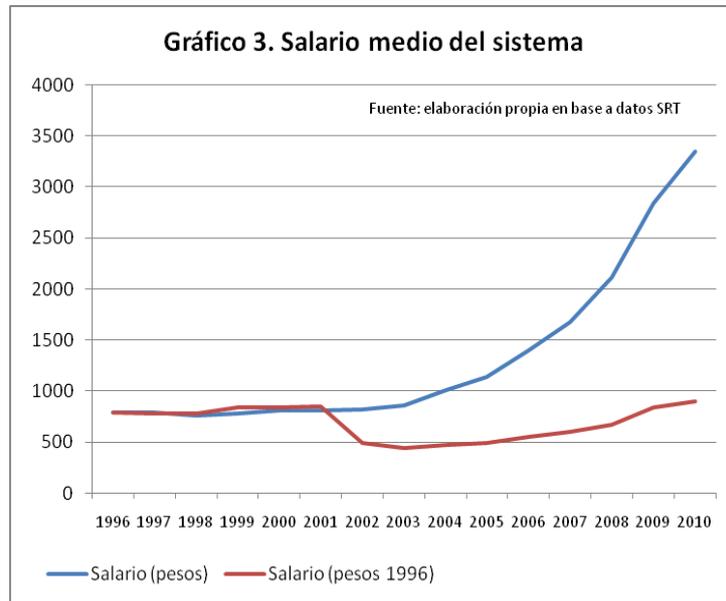


En ese lapso, la siniestralidad laboral –si bien con oscilaciones- se redujo levemente. Sin embargo, los infortunios de carácter más grave, los que ocasionan el fallecimiento del trabajador damnificado, mostraron una considerable disminución, resultando la incidencia en 2009 menos de la mitad de la que se registraba a comienzos del nuevo sistema. En otros términos, el incremento observado en las tarifas promedio no se explicaría por elementos relacionados con la tasa de infortunios laborales.



Uno de los factores que podría haber incidido, en cambio, es la evolución del salario medio estimado del sistema, es decir el que surge de computar la masa salarial en relación a la cantidad de trabajadores cubiertos: éste observó entre 1996 y marzo de 2010 un aumento nominal del 323% (equivalente a un ritmo del 11% por año),

resultando en un incremento real del orden del 13,7% entre puntas, cercano al 0,9% por año.



Nótese, en este sentido, que la importante contracción en el salario real observada en el bienio 2002-2003 –originada en un fuerte salto en la tasa de inflación a raíz de la crisis desatada a fines de 2001- se reflejó también en una caída en moneda constante en la tarifa media del sistema. La fuerte vinculación que existe entre las prestaciones que brinda el régimen de riesgos del trabajo y el salario de los trabajadores es el argumento que explica la relación entre esta última variable y la tarifa promedio.



Con todo, al considerar la evolución de la tarifa promedio, pero expresada como proporción del salario medio, resulta evidente que el comportamiento de las remuneraciones no es suficiente para explicar la evolución de las cuotas pactadas: la alícuota prácticamente se duplicó entre 1996 y comienzos de 2010, al pasar de 1,45% a 2,88%. Además del comportamiento global, en la evolución de esta variable merece destacarse lo siguiente: i) en los primeros años de vigencia del nuevo régimen, la tarifa acompañó el comportamiento del salario medio del sistema, por lo que la alícuota se mantuvo relativamente estable; ii) a comienzos de 2001 se registra un salto significativo en tarifa y alícuota, por lo que ese año, mientras la cuota en términos reales crece cerca de un 30%, el salario en moneda constante lo hace sólo en algo menos de 1,5%; iii) en el marco de la fuerte crisis económica desatada a fines de 2001, la tarifa real cae drásticamente y en mayor medida que -la también significativa- disminución del salario en moneda constante, dando lugar a una reducción leve en la alícuota iv) la alícuota aumenta sistemáticamente entre 2003 y 2006, pero en el primer año de ese período ello obedece a que la cuota real se reduce menos que el salario real, en tanto que entre 2004 y 2006, ambos crecen en moneda constante, pero la tarifa lo hace a un ritmo más fuerte; iv) entre 2006 y 2008, el crecimiento parejo del salario y la tarifa resulta en una estabilidad en la alícuota; v) en 2009, tarifa y salario crecen por encima de la tasa de inflación, pero la tarifa aumenta a una tasa sensiblemente menor -la mitad de la que corresponde a la variación salarial- por lo que la alícuota disminuye; vi) la tendencia creciente en la alícuota se retoma en los primeros meses del corriente año, dado que frente a un incremento en los salarios reales cercano al 7% (en relación al promedio del año anterior), la cuota real observa un aumento superior al 31%.

Un elemento clave en esta evolución han sido las modificaciones en las prestaciones dinerarias establecidas por el Decreto 1278/2000 y más recientemente por el Decreto 1694/2009. Entre las disposiciones más importantes en este aspecto se inscribe la incorporación, a través de la primera norma, de pagos de suma fija para las incapacidades permanentes superiores al 50% y para el caso de muerte del damnificado, y una elevación de los topes indemnizatorios que sobre la prestación variable disponía la norma original, en tanto que la normativa modificatoria más reciente actualiza los montos compensatorios de suma fija, suprime los topes, introduciendo, en su lugar, pisos en las prestaciones monetarias que no son de suma fija.

El traslado de los cambios en los beneficios monetarios a las tarifas, tanto medidas en valor absoluto como en relación al salario, debería esperarse que ocurriera en forma plena a partir del momento en que los mismos entran en vigencia. Este comportamiento es el que efectivamente se observa en ocasión de las primeras modificaciones, notándose un salto en las cuotas correspondientes al mes de marzo de 2001. En cambio, el incremento en las prestaciones dispuesto a fin de 2009, parecen trasladarse en forma gradual al cuadro tarifario, sin que la información disponible hasta el momento permita evaluar si ya se ha completado este ajuste.

Respecto de las reducciones en la alícuota registradas en los años 2002 y 2009, éstas ocurren en un contexto de una no despreciable disminución en la tasa de siniestralidad,

aunque de carácter temporario –presumiblemente, en 2009-, originada en una contracción o fuerte desaceleración en el crecimiento de la economía.

Menos evidentes, en cambio, resultan los argumentos que pudieran explicar el incremento en la alícuota que tiene lugar en el período 2004-2006, ya que en ese lapso no hubo modificación en los beneficios y la siniestralidad global del sistema se mantuvo estable, frente a una reducción en la incidencia de los casos fatales.

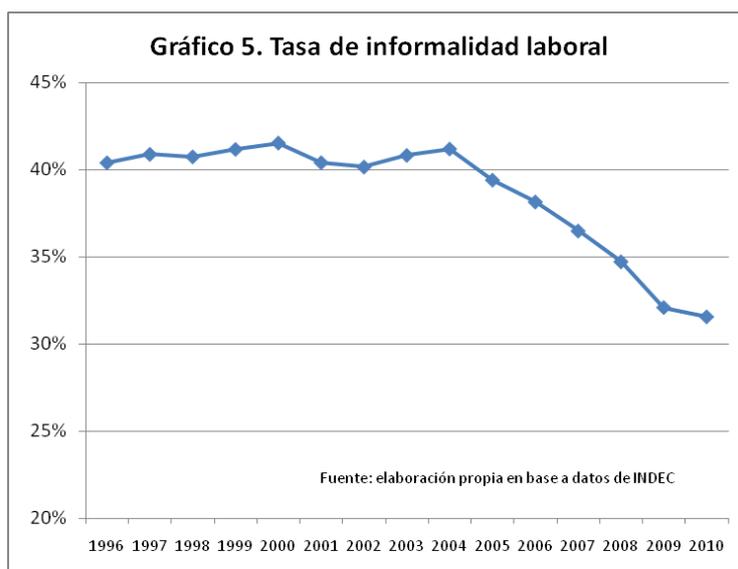
Algunos de los elementos que podrían haber impactado hacia arriba el nivel medio de la alícuota son, por un lado, los costos de las mayores regulaciones sobre las ARTs en relación con las actividades tendientes a mejorar la prevención de enfermedades profesionales y la atención de damnificados y, por el otro, podría reflejar también un incremento en la litigiosidad del sistema. De acuerdo con información recopilada por la Unión de Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (UART), entre 2004 y 2010 el flujo de demandas judiciales que afectan a este segmento de la seguridad social se incrementaron año a año, pasando de algo menos de 4000 casos iniciados en 2004 a casi 62.000 en el último ejercicio<sup>5</sup>. En la Sección IV, con información cualitativa provista por las ARTs acerca de los factores que son relevantes para la fijación de las tarifas, se retoman estas consideraciones.

Un comentario aparte merece el tema de la informalidad laboral, dado que ésta ha sido históricamente una característica importante del mercado de trabajo en la Argentina. Al respecto, y en lo que concierne al sistema de riesgos del trabajo, resulta relevante distinguir el tipo de informalidad al que se hace referencia, pudiendo ser trabajadores informales porque sus empleadores lo son o trabajadores informales de empleadores registrados en el sistema. Cuando se trata de empleadores no registrados, en el caso de infortunios laborales el régimen de riesgos del trabajo hace frente a las reparaciones –a través del Fondo de Garantía- sólo si éstos son insolventes. Si, en cambio, el trabajador no cubierto forma parte del plantel de un empleador que sí lo está, la ART correspondiente se hace cargo de la totalidad de las prestaciones en caso de infortunio, pudiendo luego trasladar tales costos a la empresa en cuestión. En cualquiera de los dos casos, es de esperar entonces que la informalidad laboral tenga alguna relación positiva con las tarifas, dado que en principio se podría estar incurriendo en costos más altos –ya sea tanto por hacerse cargo de las compensaciones como por afrontar, con éxito incierto, gastos administrativos por los reclamos- que aquellos derivados de dar cobertura a los trabajadores por los que se efectúan aportes.

La estadística oficial muestra que a partir de 2005 hubo una sistemática reducción en la informalidad del mercado de trabajo, que habría pasado de comprender a alrededor del 41% de la fuerza laboral a algo menos del 32% de la misma, comportamiento éste que incidiría negativamente sobre las tarifas, tanto expresadas en pesos como en relación a los salarios.

---

<sup>5</sup> A partir de 2004, diversos fallos de la Corte Suprema abrieron la vía judicial para reclamos en el marco de la Ley de Riesgos del Trabajo.



En resumen, el análisis agregado de la información muestra una tarifa que ha crecido casi sistemáticamente en términos reales y como porcentaje del salario, en un contexto de relativa estabilidad –e incluso leve reducción- de la siniestralidad laboral y con un mercado con mayor proporción de empleo registrado, pero en el que han tenido lugar cambios en las prestaciones compensatorias y otros beneficios del sistema (prevención, básicamente), como así también en las contingencias que eventualmente deben cubrir las ARTs, según lo dictaminen los tribunales.

*b. Estructura tarifaria por categorías relevantes y factores asociados*

La revisión de la estadística desagregada de tarifas -en sus distintas expresiones- permite esbozar algunos argumentos que vinculen tanto la estructura como su evolución con el comportamiento absoluto y relativo de los salarios y siniestralidad. De este análisis emergen como resultados más relevantes los siguientes:

- A comienzos del sistema, las tarifas por trabajador cubierto resultaban muy diferenciadas por sector de actividad, siendo muy superiores al promedio las correspondientes a las actividades de Minería (2,7 veces la media), Construcción (2,1 veces la media) e Industria Manufacturera (1,5 veces la media), en tanto que en el extremo opuesto se ubicaban las de Servicios Financieros y Sociales, con tarifas por debajo de la mitad del promedio del sistema.
- En algunos casos, estas diferencias reflejaban en parte los distintos niveles salariales medios asociados a las diversas actividades. Así, los sectores de Minería, Electricidad, Industria Manufacturera y Transporte pertenecían al grupo de tarifas y salarios superiores al promedio, mientras que Comercio y Servicios Sociales mostraban tarifas y salarios por debajo de la media del sistema. En cambio, el Agro y la Construcción enfrentaban tarifas elevadas en relación al promedio, pero bajos salarios relativos, mientras que el caso opuesto lo constituía el de los Servicios Financieros, con tarifas bajas y salarios elevados.

- De este modo, al inicio del nuevo régimen las alícuotas resultaban muy por encima de la media en los sectores del Agro y la Construcción, amplificando los salarios por debajo del promedio las diferencias que ya existían en las tarifas en valor absoluto<sup>6</sup>. En el sector de Servicios Financieros, en forma inversa, las elevadas remuneraciones hacían más amplia la brecha –pero hacia abajo- de los costos de la cobertura al medirlos en términos de alícuotas en lugar de tarifas nominales.
- Estas diferencias en las alícuotas reflejaban en gran medida diferencias en la tasa de infortunios asociada a las diversas actividades, pero también revelaban probablemente el impacto diferente que los costos de las prestaciones no relacionadas con las remuneraciones y otros costos fijos tenían sobre los distintos niveles salariales. Así, por ejemplo, si bien la Construcción tenía una tasa de siniestralidad que algo más que duplicaba la del promedio del sistema, la alícuota resultaba más de tres veces superior a la media. En el sector Manufacturero, en cambio, los salarios más altos que el promedio morigeraban el elevado riesgo siniestral relativo (cerca de 1,6 veces la media), de modo que la relación entre la alícuota de este sector y la promedio (1,3 veces la media) no era tan divergente.
- La evolución en los 14 años de vigencia del sistema muestra que el fuerte crecimiento que en términos reales observó la tarifa promedio, se extendió a todos los sectores de actividad, aunque con distinta intensidad, dando lugar a un cambio en la estructura relativa. Resultan destacables, al respecto, los aumentos observados en los rubros de Servicios Financieros, Agro y Transporte, cuyas tarifas reales actualmente más que triplican las vigentes al inicio del sistema.
- En los casos de Agro y Transporte, los aumentos salariales reales superiores al promedio explicarían en parte este comportamiento, aunque no plenamente, hecho que se refleja en que observaron aumentos relativos de las respectivas alícuotas. Así, mientras al inicio del sistema las alícuotas correspondientes al Agro y al Transporte resultaban cerca de 2,6 y 1,1 veces la alícuota promedio, esa relación trepó a 3,3 y 1,4, respectivamente, en el último año. En ambos sectores, la tasa de infortunios laborales, tanto globales como fatales, tuvo un comportamiento más desfavorable que la media.
- En el sector de la Construcción, se observa una disminución de la alícuota relativa (de 3,2 veces a 2,7 veces la media), en un marco en el que la siniestralidad acompañó (con oscilaciones) la tendencia del promedio. En el lapso bajo estudio, se registró una recomposición salarial en este sector que habría permitido absorber con un incremento en la alícuota proporcionalmente menor al resto, las mayores compensaciones de suma fija y otros costos regulatorios de similar naturaleza.
- La desagregación por tamaño del empleador revela que desde un inicio las alícuotas resultaron más reducidas para las empresas más grandes, fenómeno que no en todos los segmentos se condice con una menor siniestralidad, pero sí con un salario relativo más elevado que diluye el peso de los costos fijos.

---

<sup>6</sup> Debe destacarse, además, que estos dos sectores se caracterizaron históricamente por tener una tasa de informalidad laboral muy extendida, bien por encima del promedio.

- La evolución temporal muestra que el incremento relativamente más significativo en las alícuotas se dio en los tramos de empresas de muy reducido tamaño (1 o 2 trabajadores) y en el de 500 a 2500 trabajadores. Probablemente el incremento en la tasa de siniestralidad y el impacto de mayores costos fijos explique el aumento relativo en la alícuota en el primer grupo. En el segundo caso, con salarios elevados que crecieron a un ritmo similar al promedio, un tamaño de explotación grande, y una tasa de infortunios que se comportó mejor o igual que la media, no está claro cuál puede haber sido el motivo del ajuste.
- Se advierte que la variabilidad salarial y de siniestralidad es más amplia entre sectores que entre grupos de empresas clasificadas de acuerdo con su tamaño, reflejando probablemente la mayor relevancia que el tipo de actividad económica tiene en materia de categorías laborales y riesgos asociados.
- La comparación de la estructura tarifaria clasificada por provincia muestra que las alícuotas correspondientes a las distintas jurisdicciones, aunque resultaban más homogéneas al inicio del sistema que en los últimos años, se encuentran notablemente más concentradas que lo que arroja la clasificación de la información por sector o tamaño. En efecto, el desvío absoluto promedio de la alícuota relativa –medida como el número de veces la alícuota promedio- se ubica en torno de 22 puntos, cuando ese indicador calculado por sectores y por tamaño del empleador resulta de 61 y 60, respectivamente.
- En lo que concierne a la siniestralidad, las diferencias entre provincias son considerablemente menores que entre sectores –el desvío de la siniestralidad relativa es de 41 puntos entre sectores y 23 según la jurisdicción-, aunque similar a la que se registra entre los distintos tamaños de empleadores (indicador equivalente a 22).
- Un interrogante que surge –y que la estadística disponible no permite dilucidar- es si las diferencias entre provincias obedecen a que éste factor efectivamente es determinante directo de la siniestralidad y la fijación de alícuotas, o si en rigor no está más que reflejando una diferente estructura productiva sectorial o de tamaño de las explotaciones. Al respecto, la encuesta a las ARTs –desarrollada en la siguiente sección- revela algún indicio sobre esta cuestión.

#### **IV. La política de fijación de alícuotas de las ARTs**

El análisis de la evidencia empírica basado en información estadística agregada no permite distinguir los determinantes de la política tarifaria aplicada por las ARTs, como así tampoco detectar en qué medida éstas se diferencian o asemejan entre sí. Por este motivo, se ha considerado de interés completar el análisis con un relevamiento cualitativo entre las ARTs que indague básicamente sobre estas cuestiones, y que puede servir de punto de partida para guiar futuros estudios de tipo econométrico a partir de los microdatos que recopila la SRT.

El sondeo fue realizado en el transcurso del mes de octubre de 2010<sup>7</sup> y fue respondido por trece (13) ARTs, cuya facturación constituye más del 90% del total, por lo que los resultados se estiman representativos del sector.

En lo que sigue se describen los resultados más destacados que surgen del relevamiento, adjuntando en el Anexo II un modelo del formulario de la encuesta llevada a cabo.

*a) Resultados de la encuesta a ARTs sobre determinantes de las alícuotas*

Una de las observaciones generales más interesantes que surge del relevamiento a las ARTs es que la política tarifaria difiere entre las distintas aseguradoras, tanto en lo que concierne a las variables consideradas para la fijación de alícuotas, como a la discriminación efectuada en función del tamaño de los empleadores.

En efecto, de las 13 encuestas procesadas, sólo en 3 casos señalaron no considerar diferentes parámetros en su política tarifaria según fuera el tamaño de los empleadores. A su vez, de las 10 ARTs que indicaron que su mecanismo de fijación de alícuotas incluye la evaluación de distinto número de variables en función del tamaño del empleador, 5 compañías adoptan la cantidad de 50 trabajadores como número de corte. Los 5 casos restantes, en cambio, se asemejan entre sí en que adoptan números de corte no uniformes, esto es, cortes que varían según sea la dimensión a considerar. En ningún caso, sin embargo, se observa una diferenciación de la política tarifaria dentro del conjunto de empleadores de hasta 50 trabajadores, es decir que el número de corte nunca es inferior a ese tamaño del plantel, para cualquiera de las variables consideradas.

<b>Cuadro 1. Variables consideradas según tamaño del empleador</b>	
<b>Discriminación por tamaño</b>	<b>N° ARTs</b>
No discriminan	3
Discriminan con corte en 50 trabajadores	5
Discriminan con distinto corte según la variable	5
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>

En lo que concierne a las variables determinantes de la fijación de alícuotas, para su análisis se ha considerado conveniente agruparlas según su naturaleza, en alguna de las siguientes categorías: salario, empleo, establecimiento, actividad desarrollada, siniestralidad, prevención, comerciales/financieras/regulatorias y litigiosidad.

En lo que concierne a las variables relacionadas con el *salario* (Cuadro 2), se destaca lo siguiente:

<sup>7</sup> El relevamiento fue realizado a través de un cuestionario escrito distribuido por e-mail, y actuando la UART como intermediaria para garantizar la confidencialidad de la información provista por cada aseguradora. Las 13 ARTs que respondieron lo hicieron completando el formulario suministrado. .

<b>Cuadro 2. Variables salariales según tamaño del empleador y política tarifaria de las ARTs</b>							
	<b>Cantidad de trabajadores cubiertos</b>						
	<b>Hasta 10</b>	<b>Entre 10 y 20</b>	<b>Entre 20 y 50</b>	<b>Entre 50 y 100</b>	<b>Entre 100 y 500</b>	<b>Entre 500 y 1500</b>	<b>Más de 1500</b>
<b>TOTAL (13)</b>							
<b>Salario medio (o masa salarial y trabajadores)</b>	12	12	12	13	13	13	13
<b>Dispersión salarial dentro de la empresa</b>	2	2	2	4	5	6	6
<b>No discriminan (3)</b>							
<b>Salario medio (o masa salarial y trabajadores)</b>	3	3	3	3	3	3	3
<b>Dispersión salarial dentro de la empresa</b>	1	1	1	1	1	1	1
<b>Discriminan con corte en 50 trabajadores (5)</b>							
<b>Salario medio (o masa salarial y trabajadores)</b>	4	4	4	5	5	5	5
<b>Dispersión salarial dentro de la empresa</b>	1	1	1	3	3	3	3
<b>Discriminan con corte variable (5)</b>							
<b>Salario medio (o masa salarial y trabajadores)</b>	5	5	5	5	5	5	5
<b>Dispersión salarial dentro de la empresa</b>	0	0	0	0	1	2	2

- En todos los casos, el salario medio del empleador es un factor determinante, excepto en uno en el que para aquéllos de menor tamaño (hasta 50 trabajadores) se fijan tarifas standards –independientes de las remuneraciones de la empresa- que varían según la actividad desarrollada,
- La dispersión salarial sólo es relevante a los fines de la fijación de alícuotas para menos de la mitad de las ARTs y, fundamentalmente en el segmento de empresas de mayor tamaño. En algún caso, y para los empleadores de hasta 50 cápitás, se corrige la alícuota por la dispersión salarial promedio, y no por la correspondiente a cada empresa asegurada.

La mayor parte de las distintas dimensiones vinculadas con las características del *empleo* (Cuadro 3) de cada empresa asegurada (al margen del número de puestos de trabajo) no parecen ser muy relevantes para la política tarifaria, siendo este fenómeno más generalizado aún a medida que se reduce el tamaño del empleador.

Dentro del conjunto que tiene más significación se destaca la distribución de trabajadores por puesto de trabajo, seguida del personal cubierto en el exterior y de la composición etárea del plantel.

Cuadro 3. Variables de empleo según tamaño del empleador y política tarifaria de las ARTs							
	Cantidad de trabajadores cubiertos						
	Hasta 10	Entre 10 y 20	Entre 20 y 50	Entre 50 y 100	Entre 100 y 500	Entre 500 y 1500	Más de 1500
<b>TOTAL (13)</b>							
Variabilidad del empleo en el tiempo	0	0	0	1	3	4	4
Rotación de trabajadores (o antigüedad)	0	0	0	0	1	2	2
Personal cubierto en el exterior	3	3	3	6	6	6	6
Composición por edad del plantel	3	3	3	5	5	5	5
% de mujeres en el plantel	1	1	1	1	1	1	1
Distribución trabajadores por puesto de trabajo	3	3	3	8	8	8	8
<b>No discriminan (3)</b>							
Variabilidad del empleo en el tiempo	0	0	0	0	0	0	0
Rotación de trabajadores (o antigüedad)	0	0	0	0	0	0	0
Personal cubierto en el exterior	2	2	2	2	2	2	2
Composición por edad del plantel	2	2	2	2	2	2	2
% de mujeres en el plantel	1	1	1	1	1	1	1
Distribución trabajadores por puesto de trabajo	2	2	2	2	2	2	2
<b>Discriminan con corte en 50 trabajadores (5)</b>							
Variabilidad del empleo en el tiempo	0	0	0	0	0	0	0
Rotación de trabajadores (o antigüedad)	0	0	0	0	0	0	0
Personal cubierto en el exterior	1	1	1	2	2	2	2
Composición por edad del plantel	1	1	1	3	3	3	3
% de mujeres en el plantel	0	0	0	0	0	0	0
Distribución trabajadores por puesto de trabajo	0	0	0	3	3	3	3
<b>Discriminan con corte variable (5)</b>							
Variabilidad del empleo en el tiempo	0	0	0	1	3	4	4
Rotación de trabajadores (o antigüedad)	0	0	0	0	1	2	2
Personal cubierto en el exterior	0	0	0	2	2	2	2
Composición por edad del plantel	0	0	0	0	0	0	0
% de mujeres en el plantel	0	0	0	0	0	0	0
Distribución trabajadores por puesto de trabajo	1	1	1	3	3	3	3

En lo que concierne a las características de los *establecimientos* (Cuadro 4), en cuanto a número y localización, éstas resultan relevantes para buena parte de las ARTs, aunque menos aseguradoras las toman en cuenta en el caso de los empleadores de menor tamaño. La localización parece ser importante –según refieren algunas compañías- tanto por su incidencia sobre las frecuencias y costos siniestrales, como sobre las demandas judiciales.

<b>Cuadro 4. Variables de establecimiento según tamaño del empleador y política tarifaria de las ARTs</b>							
	<b>Cantidad de trabajadores cubiertos</b>						
	<b>Hasta 10</b>	<b>Entre 10 y 20</b>	<b>Entre 20 y 50</b>	<b>Entre 50 y 100</b>	<b>Entre 100 y 500</b>	<b>Entre 500 y 1500</b>	<b>Más de 1500</b>
<b>TOTAL (13)</b>							
<b>Cantidad de establecimientos</b>	3	3	4	7	8	8	8
<b>Localización de los establecimientos</b>	7	7	8	10	11	11	11
<b>No discriminan (3)</b>							
<b>Cantidad de establecimientos</b>	2	2	2	2	2	2	2
<b>Localización de los establecimientos</b>	3	3	3	3	3	3	3
<b>Discriminan con corte en 50 trabajadores (5)</b>							
<b>Cantidad de establecimientos</b>	1	1	1	2	2	2	2
<b>Localización de los establecimientos</b>	2	2	2	3	3	3	3
<b>Discriminan con corte variable (5)</b>							
<b>Cantidad de establecimientos</b>	0	0	1	3	4	4	4
<b>Localización de los establecimientos</b>	2	2	3	4	5	5	5

Las dimensiones relacionadas con la *actividad desarrollada* (Cuadro 5) y su importancia sobre la fijación de alícuotas muestran un patrón diverso según se trate de condiciones objetivas y generales o condiciones específicas de cada empleador.

Así, la consideración de la clasificación CIU del nivel de actividad del empleador resulta un parámetro algo más importante en la tarificación de las firmas más pequeñas que entre las grandes; en cambio, la tecnología utilizada por la empresa asegurada –muy relevante en la fijación de alícuotas de los empleadores de mayor tamaño- solo es tomada en cuenta para las PyMES por aquellas ARTs que no discriminan entre firmas (al menos en cuanto a qué variables ponderar).

Para todos los tamaños, la exposición a agentes de riesgo es importante, como así también los exámenes periódicos a realizar, aunque –como en el caso de la tecnología- su inclusión en la fijación de alícuotas es más generalizada cuanto mayor es el tamaño de las empresas.

Cuadro 5. Variables de actividad según tamaño del empleador y política tarifaria de las ARTs							
	Cantidad de trabajadores cubiertos						
	Hasta 10	Entre 10 y 20	Entre 20 y 50	Entre 50 y 100	Entre 100 y 500	Entre 500 y 1500	Más de 1500
<b>TOTAL (13)</b>							
Actividad CIU 2 dígitos	6	6	6	6	5	5	5
Actividad CIU 3 dígitos	6	6	6	6	5	5	5
Actividad CIU 4 dígitos	8	8	8	8	7	7	7
Exposición a agentes de riesgo	9	9	10	13	13	13	13
Tecnología utilizada en la actividad	2	2	2	5	8	9	9
Exámenes periódicos a realizar	8	8	8	10	11	11	11
<b>No discriminan (3)</b>							
Actividad CIU 2 dígitos	2	2	2	2	2	2	2
Actividad CIU 3 dígitos	2	2	2	2	2	2	2
Actividad CIU 4 dígitos	2	2	2	2	2	2	2
Exposición a agentes de riesgo	3	3	3	3	3	3	3
Tecnología utilizada en la actividad	2	2	2	2	2	2	2
Exámenes periódicos a realizar	3	3	3	3	3	3	3
<b>Discriminan con corte en 50 trabajadores (5)</b>							
Actividad CIU 2 dígitos	1	1	1	1	1	1	1
Actividad CIU 3 dígitos	1	1	1	1	1	1	1
Actividad CIU 4 dígitos	3	3	3	3	3	3	3
Exposición a agentes de riesgo	4	4	4	5	5	5	5
Tecnología utilizada en la actividad	0	0	0	2	2	2	2
Exámenes periódicos a realizar	2	2	2	3	3	3	3
<b>Discriminan con corte variable (5)</b>							
Actividad CIU 2 dígitos	3	3	3	3	2	2	2
Actividad CIU 3 dígitos	3	3	3	3	2	2	2
Actividad CIU 4 dígitos	3	3	3	3	2	2	2
Exposición a agentes de riesgo	2	2	3	5	5	5	5
Tecnología utilizada en la actividad	0	0	0	1	4	5	5
Exámenes periódicos a realizar	3	3	3	4	5	5	5

Además de la consideración del riesgo de infortunios relacionado con la actividad o modo de producción, para la fijación de las primas, todas las ARTs relevadas le asignan un rol muy relevante a la *experiencia siniestral* de cada empresa cuando se trata de aquellas que tienen un plantel superior al de 50 trabajadores (Cuadro 6). Además, sólo en un caso excluyen los accidentes in itinere registrados por los trabajadores de cada firma de esta consideración.

Tal como sugiere la teoría económica, para los empleadores de menor tamaño la siniestralidad propia pierde importancia en la determinación de alcuotas, al menos en lo

que concierne a la cantidad de aseguradoras que la consideran un componente de la fórmula tarifaria.

<b>Cuadro 6. Variables de siniestralidad según tamaño del empleador y política tarifaria de las ARTs</b>							
	Cantidad de trabajadores cubiertos						
	Hasta 10	Entre 10 y 20	Entre 20 y 50	Entre 50 y 100	Entre 100 y 500	Entre 500 y 1500	Más de 1500
<b>TOTAL (13)</b>							
Siniestr.individual en el pasado (acc.y e.p)	5	5	6	13	13	13	13
Siniestr.individual en el pasado (acc.in it.)	4	4	5	12	12	12	12
<b>No discriminan (3)</b>							
Siniestr.individual en el pasado (acc.y e.p)	3	3	3	3	3	3	3
Siniestr.individual en el pasado (acc.in it.)	2	2	2	2	2	2	2
<b>Discriminan con corte en 50 trabajadores (5)</b>							
Siniestr.individual en el pasado (acc.y e.p)	1	1	1	5	5	5	5
Siniestr.individual en el pasado (acc.in it.)	1	1	1	5	5	5	5
<b>Discriminan con corte variable (5)</b>							
Siniestr.individual en el pasado (acc.y e.p)	1	1	2	5	5	5	5
Siniestr.individual en el pasado (acc.in it.)	1	1	2	5	5	5	5

No sólo la siniestralidad propia, sino que también la *prevención* (Cuadro 7), particularmente en lo que respecta al cumplimiento de la normativa vigente, es un factor que en forma más generalizada es tomado en cuenta para la fijación de las tarifas en el caso de las firmas de mayor tamaño (por arriba de 50 trabajadores).

<b>Cuadro 7. Variables de prevención según tamaño del empleador y política tarifaria de las ARTs</b>							
	Cantidad de trabajadores cubiertos						
	Hasta 10	Entre 10 y 20	Entre 20 y 50	Entre 50 y 100	Entre 100 y 500	Entre 500 y 1500	Más de 1500
<b>TOTAL (13)</b>							
Cumplimiento normas prevención	5	5	6	10	11	11	11
Prevención a cargo de la ART	6	6	6	7	7	8	8
<b>No discriminan (3)</b>							
Cumplimiento normas prevención	2	2	2	2	2	2	2
Prevención a cargo de la ART	2	2	2	2	2	2	2
<b>Discriminan con corte en 50 trabajadores (5)</b>							
Cumplimiento normas prevención	1	1	1	4	4	4	4
Prevención a cargo de la ART	1	1	1	1	1	1	1
<b>Discriminan con corte variable (5)</b>							
Cumplimiento normas prevención	2	2	3	4	5	5	5
Prevención a cargo de la ART	3	3	3	4	4	5	5

Por último, del conjunto de variables que no tienen vinculación con el riesgo siniestral, su volatilidad o con el costo de las prestaciones monetarias o en especie, es sin duda la *litigiosidad* la que domina la escena (Cuadro 8): las ARTs -sin excepción en el caso de las empresas de más de 100 trabajadores, y en forma muy generalizada en el resto de las firmas- consideran las demandas judiciales asociadas a cada empleador para la fijación de las respectivas alícuotas.

<b>Cuadro 8. Variables regulatorias, comerciales y de litigiosidad según tamaño del empleador y política tarifaria de las ARTs</b>							
	<b>Cantidad de trabajadores cubiertos</b>						
	<b>Hasta 10</b>	<b>Entre 10 y 20</b>	<b>Entre 20 y 50</b>	<b>Entre 50 y 100</b>	<b>Entre 100 y 500</b>	<b>Entre 500 y 1500</b>	<b>Más de 1500</b>
<b>TOTAL (13)</b>							
Costo unitario de regulaciones varias	5	5	5	5	5	5	5
Cumplimiento en el pago con la ART	6	6	6	9	9	9	9
Otros indic.comportamiento comercial	4	4	4	5	5	6	6
Permanencia en la ART	3	3	3	8	9	10	10
Demandas judiciales a la ART	11	11	11	12	13	13	13
<b>No discriminan (3)</b>							
Costo unitario de regulaciones varias	1	1	1	1	1	1	1
Cumplimiento en el pago con la ART	2	2	2	2	2	2	2
Otros indic.comportamiento comercial	2	2	2	2	2	2	2
Permanencia en la ART	2	2	2	2	2	2	2
Demandas judiciales a la ART	3	3	3	3	3	3	3
<b>Discriminan con corte en 50 trabajadores (5)</b>							
Costo unitario de regulaciones varias	1	1	1	0	0	0	0
Cumplimiento en el pago con la ART	1	1	1	2	2	2	2
Otros indic.comportamiento comercial	1	1	1	1	1	1	1
Permanencia en la ART	0	0	0	3	3	3	3
Demandas judiciales a la ART	4	4	4	5	5	5	5
<b>Discriminan con corte variable (5)</b>							
Costo unitario de regulaciones varias	3	3	3	4	4	4	4
Cumplimiento en el pago con la ART	3	3	3	5	5	5	5
Otros indic.comportamiento comercial	1	1	1	2	2	3	3
Permanencia en la ART	1	1	1	3	4	5	5
Demandas judiciales a la ART	4	4	4	4	5	5	5

El *cumplimiento en el pago* es tenido en cuenta en la fijación de alícuotas por varias ARTs, la mayor parte de las cuales, además, no distingue en este sentido según sea el tamaño del establecimiento. En cambio, los descuentos por *permanencia* –que refleja el interés de las ARTs de mantener a sus clientes- sólo es una política extendida cuando se trata de grandes empleadores. En algún caso, además, se señaló que el interés por

penetrar en cierto segmento del mercado se traduce también en la política tarifaria. Recuérdese que este es un sistema en el que las regulaciones tienden a homogeneizar el servicio ofrecido por las ARTs, por lo que la competencia se da básicamente en una única dimensión: el precio.

En síntesis, a pesar de que –como se destacara al inicio de esta sección- la política tarifaria difiere entre las distintas aseguradoras, los resultados hasta aquí expuestos sugieren que la mayor parte de las ARTs tienden a fijar tarifas que, de algún modo, podrían considerarse “a medida” para las empresas de mayor tamaño: ello significa que tienen en cuenta las condiciones particulares de cada establecimiento en materia salarial, de empleo, cantidad y ubicación de los establecimientos, modo de producción, individuos expuestos a agentes de riesgo, prevención y siniestralidad. Es por ello que, para este grupo de empleadores, su clasificación por actividad declarada no parece ser muy relevante en la determinación del nivel de alícuotas.

Por el contrario, para las firmas con planteles más reducidos (básicamente, hasta 50 trabajadores), las tarifas tienden a ser más estandarizadas, jugando un rol más importante el sector de actividad al cual pertenece cada empleador, y en el que los ajustes de las alícuotas eventualmente se realizan considerando valores medio de muchas variables relevantes –y no individuales, como en el caso de las grandes empresas-, tales como siniestralidad, edad de los planteles, variabilidad salarial, etc.

En todos los casos, sin embargo, la litigiosidad asociada a cada empleador parece volcarse a la tarifa, sin que se observe un tratamiento muy diferencial en función del tamaño de los respectivos planteles.

En lo que concierne a los costos de estructura de las ARTs, se advierte que los mecanismos de traspaso a las tarifas son muy diversos (Cuadro 9), aunque en ningún caso se adopta la modalidad de prorrateo por cápitas (monto igual per trabajador cubierto).

<b>Cuadro 9. Traslado a tarifas de los costos de estructura de las ARTs</b>	
<b>Mecanismo</b>	<b>Nº ARTs*</b>
<b>Monto fijo y único por trabajador</b>	<b>0</b>
<b>Monto fijo por trabajador, pero variable por tamaño de empleador</b>	<b>4</b>
<b>Monto fijo por trabajador, pero variable por salario medio empleador</b>	<b>5</b>
<b>% fijo de la masa salarial</b>	<b>2</b>
<b>% decreciente de la masa salarial (por tamaño)</b>	<b>1</b>
<b>% variable sobre la prima</b>	<b>2</b>
<b>Relacionado con siniestralidad a administrar y con la prima</b>	<b>1</b>
Nota: (*) la suma excede de 13 (cantidad de ARTs que respondieron) porque en dos casos fueron seleccionadas dos opciones	

Las opciones más frecuentes parecen ser la de monto fijo por trabajador, pero decreciente por tamaño del empleador y/o salario medio del empleador, en tanto que las más sofisticadas tienen también en consideración la siniestralidad individual esperada a administrar.

Si bien el relevamiento muestra que las ARTs persiguen –particularmente a mayor tamaño de los empleadores- fijar tarifas en función del riesgo, un gran número de ellas (7 de 13) señala también que encuentran limitaciones para efectuar la discriminación que consideran conveniente (Cuadro 10). Estas limitaciones están en muchos casos vinculadas con las regulaciones impuestas por la Superintendencia de Seguros de la Nación (SSN), y en otros por la falta o confiabilidad de la información relevante (por ejemplo, actividad que desempeña cada trabajador cubierto) o la incertidumbre regulatoria y judicial. Los límites que impone la competencia también fueron considerados, en un caso, un impedimento importante para la fijación de tarifas en función del riesgo.

<b>Cuadro 10. Limitaciones para efectuar la discriminación de cuotas de acuerdo al riesgo que considera conveniente</b>	
<b>Opciones</b>	<b>Nº ARTs</b>
<b>SI</b>	<b>7*</b>
<i>Tarifa aprobada por SSN</i>	4
<i>Información escasa e incertidumbre</i>	4
<i>Competencia</i>	1
<b>NO</b>	<b>6</b>
Nota: (*) la suma excede de 7 (cantidad de ARTs que respondieron afirmativamente) porque en algunos casos seleccionaron dos opciones	

Finalmente, cabe destacar que las características de los mecanismos vigentes de fijación de tarifas, tal como se describió a lo largo de este informe, en 10 de 12 ARTs es diferente a la prevaleciente cinco años atrás (una no informó al respecto, presumiblemente por ser más reciente en el mercado). Los principales cambios se informa que están relacionados con incorporar mayor información para definir las primas (siniestral, discriminación por actividad y jurisdicción), introducir mayor estandarización en el segmento de empresas de menor tamaño y modificación o consideración de la valuación de los costos de demandas judiciales.

### **V. Principales resultados del estudio**

La teoría económica predice que, si la legislación lo permite, en un mercado competitivo las aseguradoras de riesgos del trabajo tendrán incentivos para aplicar alguna variante de *experience rating* -primas que reflejen el riesgo de infortunios de

cada empleador individualmente considerado- y que esta conducta es más esperable aún cuanto más homogéneo sea el producto o servicio ofrecido, ya que la competencia se dará básicamente en una única dimensión, la tarifa.

Este esquema es, a su vez, el más adecuado en cuanto a su impacto sobre la prevención por parte de los empleadores, dado que los esfuerzos en ese sentido se traducirán en primas del seguro más reducidas. Sin embargo, es de difícil aplicación en el caso de las firmas de menor tamaño -por la volatilidad en la tasa siniestral asociada a un número reducido de trabajadores asegurados- por lo que en estos casos es de esperar la aplicación de criterios más agregados para la fijación de primas.

Por otra parte, existen un conjunto de elementos distintos del riesgo siniestral que inciden sobre la estructura tarifaria -particularmente cuando ésta se analiza en relación a las remuneraciones-, por lo que variaciones en las tarifas a lo largo del tiempo o diferencias entre sectores, regiones o cualquier otra forma de categorizar las empresas, debe ser interpretada teniendo en consideración estas cuestiones.

Precisamente, bajo estos criterios se lleva a cabo el análisis de la estadística elaborada por la SRT que muestra que a lo largo de estos casi 15 años de vigencia del sistema de riesgos del trabajo, la tarifa promedio ha crecido sistemáticamente en términos reales y como porcentaje del salario, en un contexto en el que la siniestralidad laboral se ha mantenido relativamente estable, pero con una fuerte reducción de la incidencia de los casos fatales. Esta evolución dispar entre tarifa y siniestralidad se estima que podría estar asociada en gran medida a las importantes mejoras dispuestas en las prestaciones monetarias<sup>8</sup> como así también a los mayores costos de regulaciones sobre las ARTs en relación con las actividades tendientes a mejorar la prevención y la atención de damnificados. Otro elemento que podría haber contribuido también es el aumento en la litigiosidad del sistema a partir de la segunda mitad de la última década, fenómeno que se traduciría en eventuales mayores contingencias, prestaciones y gastos de carácter legal a cargo de las ARTs.

La clasificación de la información por sector de actividad muestra que desde el inicio las tarifas por trabajador cubierto resultaban muy diferenciadas entre los mismos, brecha que sólo en parte respondían a discrepancias salariales, dando lugar a una importante dispersión de alícuotas. Esta estructura si bien se correspondía en gran medida con las distintas tasas de infortunios, revelaría también el probable impacto diferencial que los costos de las prestaciones no relacionadas con las remuneraciones y otros costos fijos tenían sobre niveles salariales dispares.

El incremento tarifario que tuvo lugar en los años de vigencia del sistema se extendió a todos los sectores, aunque en un contexto de cambio en la estructura y con una moderada reducción en los desvíos respecto del promedio. Diferente comportamiento de

---

<sup>8</sup> La teoría económica predice que las mejoras en los beneficios podrían dar lugar a un aumento en la siniestralidad declarada, particularmente en aquellos casos de menor gravedad. La evidencia empírica del caso argentino -según surge de la estadística agregada- no es suficiente para confirmar esta hipótesis, pero no la contradice.

la tasa de siniestros y cambios en los salarios relativos parecen estar asociados a estas modificaciones.

Al considerar el tamaño de los empleadores, se advierte que desde el inicio las alícuotas resultaron más reducidas para las empresas de mayor tamaño, fenómeno que no en todos los segmentos se condice con una menor siniestralidad, pero sí con un salario relativo más elevado que diluye el peso de los costos fijos. Es de destacar, además, que la dispersión de la siniestralidad es más amplia entre sectores que entre diferentes tamaños de empleador, reflejando probablemente la mayor relevancia que el tipo de actividad económica tiene en materia de riesgos laborales. Un resultado similar se obtiene en la evaluación por jurisdicción, clasificación que también presenta una estructura de alícuotas más concentrada.

Debe notarse que aunque la relación entre siniestralidad y alícuota a nivel sectorial parece más clara, o que la estructura tarifaria sugiere una relación con el tamaño del empleador, la estadística agregada no permite inferir qué política de fijación de cuotas es la que prevalece. Así, por ejemplo, aún bajo un esquema de prima plana, si existe una discriminación sectorial, aunque el costo del seguro no esté vinculado con el riesgo y/o prevención de cada empresa, sí lo estará con el riesgo del conjunto del sector. Tampoco es posible, a partir de esa información, establecer si las diferencias entre provincias obedecen a que éste factor efectivamente es determinante directo de la siniestralidad y la fijación de alícuotas, o si en rigor no está más que reflejando una diferente estructura productiva sectorial o de tamaño de las explotaciones.

Precisamente, el relevamiento cualitativo realizado para este trabajo entre las ARTs permite indagar sobre estos aspectos. Y al respecto, una de las observaciones generales más interesantes que surge de este sondeo es que la política tarifaria difiere entre las distintas aseguradoras, tanto en lo que concierne a las variables consideradas para la fijación de alícuotas, como a la discriminación efectuada en función del tamaño de los empleadores. Con todo, existe evidencia de que la mayoría de ellas aplica una política en la que –como predice la teoría económica– las tarifas tienden a ser más “a medida” para las empresas de mayor tamaño, esto es, que tienen en cuenta las condiciones particulares de cada establecimiento en materia salarial, de empleo, cantidad y ubicación de los establecimientos, modo de producción, individuos expuestos a agentes de riesgo, prevención y siniestralidad. El uso de indicadores que apuntan a precisar el riesgo individual se traduce en que la clasificación por actividad declarada no parece ser muy relevante en la determinación del nivel de alícuotas para este grupo de empleadores.

Por el contrario, para las firmas con planteles más reducidos (básicamente, hasta 50 trabajadores), las tarifas tienden a ser más estandarizadas, jugando un rol más importante el sector de actividad al cual pertenece cada empleador, y en el que los ajustes de las alícuotas eventualmente se realizan considerando valores medio de muchas variables relevantes –y no individuales, como en el caso de las grandes empresas–, tales como siniestralidad, edad de los planteles, variabilidad salarial, etc.

Debe notarse, además, que por el carácter cualitativo de la encuesta, aquellas pocas ARTs que señalaron que consideran las mismas variables para la conformación de las tarifas independientemente del tamaño del empleador, no significa que no efectúan discriminación según esta dimensión: de hecho podrían estar ponderando de modo diferente cada factor según las características de la empresa asegurada, como por ejemplo su siniestralidad pasada.

El número de corte más frecuente en 50 trabajadores para la discriminación de la política tarifaria significa que esta distinción segmenta el mercado de modo distinto según se mida por empresas, empleados o facturación. Así, las firmas de menor tamaño, según ese umbral, representan más del 60% del total de empresas aseguradas, cifra que se reduce a casi la mitad en función de los planteles y constituyen casi el 45% de la recaudación de las ARTs.

Otro elemento importante que surge del relevamiento es que, en todos los casos la litigiosidad asociada a cada empleador parece volcarse a la tarifa, sin que se observe un tratamiento muy diferencial -en cuanto a considerar esta variable- en función del tamaño de los respectivos planteles. Este resultado apoya la hipótesis esbozada en el análisis de la estadística agregada para explicar parte del crecimiento de la tarifa y alícuota en la segunda mitad de los 2000s. De todos modos, es de destacar que dado que la litigiosidad es un fenómeno gradual en el que las percepciones de las ARTs pueden ser diversas, la forma y magnitud en que este costo se traslada a la tarifa seguramente sea distinta entre aseguradoras.

Las respuestas a la compulsión confirman, además, que las diferencias de alícuotas que se observan por jurisdicción no sólo estarían asociadas a distinta estructura productiva o de tamaño de las firmas, sino que la localización constituye un determinante directo de la estructura tarifaria: el ajuste en estos casos, según sugieren algunas respuestas obtenidas, parecería obedecer a diferencias en las frecuencias y costos siniestrales no relacionados con las otras variables, y a un diverso escenario en materia de litigiosidad por provincia.

Los mecanismos descriptos para la fijación de alícuotas no han permanecido estables a lo largo del tiempo: a los esquemas prevalecientes, las ARTs han arribado a través de sucesivas modificaciones, estando las principales relacionadas con incorporar más información para definir las primas, introducir mayor estandarización en el segmento de empresas de menor tamaño y revisión o consideración de la valuación de demandas judiciales. Varias aseguradoras, además, consideran que la discriminación de primas que efectúan es insuficiente, atribuyendo la mayor parte de las limitaciones a las regulaciones tarifarias que impone la SSN, a la falta de información relevante de los empleadores y a la incertidumbre regulatoria y judicial.

En síntesis, la estadística agregada de todo el sistema no muestra una relación entre alícuota y siniestralidad, cuando en rigor las ARTs han ido sofisticando sus mecanismos de fijación de primas, para que éstas sean más ajustadas al riesgo individual en el caso de las empresas más grandes y más guiadas por criterios generales en el de las de menor tamaño. Esto obedecería, por un lado, a cambios en los beneficios y otras prestaciones

del sistema y, por el otro, a que en los últimos años al riesgo siniestral se le ha sumado el de la litigiosidad.

La estadística agrupada por sector, tamaño y localización, interpretada a la luz de los resultados del relevamiento a las ARTs, indicaría que las diferencias de alícuotas por sector de actividad –vinculadas con la tasa de siniestralidad- reflejan que éste es una proxy pero no el único indicador que se considera para la valuación del riesgo siniestral; que las diferencias por tamaño –no siempre relacionadas con la tasa de infortunios- mostraría la importancia que tiene esta dimensión para diferenciar la política de fijación de primas; las diferencias por localización resumen tanto diversidad en los gastos esperados por siniestros como una problemática distinta en lo que concierne a la litigiosidad.

## **VI. Reflexiones finales**

Uno de los hallazgos más relevantes de este trabajo es la evidencia de que, aunque la política tarifaria varía entre las ARTs, la mayor parte de ellas aplica un esquema del tipo *experience rating* para las firmas más grandes (más de 50 trabajadores) y uno más estandarizado para los empleadores de menor tamaño. La teoría económica establece que esta clase de arreglo es apropiado para alentar la prevención, evitando ocasionar al mismo tiempo un problema de escasa transferencia de riesgo en el segmento de empresas más pequeñas.

De este modo, la evidencia indica -con la cautela que impone el análisis de datos agregados o de carácter cualitativo- que el marco regulatorio en materia tarifaria incluye como propiedad, por cierto recomendable, la de admitir una considerable flexibilidad en la fijación de las cuotas.

Más allá de esta apreciación de carácter general sobre los aspectos normativos, resulta importante destacar el rol que juega la provisión de información en este esquema. En este sentido, la fijación de primas en función del riesgo individual que se aplica a las firmas de mayor tamaño será más justa y generará más incentivos a la prevención, cuanto más precisa sea la información con que cuenten las aseguradoras para efectuar tal discriminación. De acuerdo con las opiniones relevadas en la encuesta llevada a cabo en ocasión de este trabajo, un número muy reducido de ARTs considera que la desagregación de los datos de los que actualmente disponen resulta insuficiente, particularmente en lo que concierne a los trabajadores según sea su exposición al riesgo. Sin embargo, dado que se estima que probablemente sea una tarea compleja relevar y mantener actualizada esta información, no está claro que bajo el criterio de costo-beneficio resulte conveniente atender ese reclamo; con todo, sólo un estudio de esa naturaleza puede justificar la inclusión o no de estas variables en el registro que mantiene la SRT.

Otro resultado importante del trabajo muestra que también la política tarifaria ha comenzado a incluir un componente vinculado con la litigiosidad del sistema, en virtud de su notable aumento en los últimos años. Más allá de los esfuerzos que –dentro de sus

competencias- la SRT está realizando para reencauzar el sistema hacia uno en el que los casos se resuelvan mayoritariamente por la vía administrativa, se sugiere que, en la transición, se considere la conveniencia de completar la información provista por este organismo con datos sobre la litigiosidad que afecta a los empleadores, de modo tal de permitir una fijación de tarifas más ajustada a la evaluación de este riesgo.

Por último, cabe agregar que si bien este trabajo puso de relieve las principales características de las alícuotas del sistema y su relación con el riesgo, podría resultar de interés profundizar el análisis a partir de la utilización de la información por empleador que mantiene la SRT. A través de la aplicación de técnicas econométricas a esta base de datos, se podrían obtener resultados cuantitativos de la incidencia de los distintos factores en la fijación de alícuotas.

### **Referencias**

- Barkume, A. and J. Ruser (2001), “Deregulating Property-Casualty Insurance Pricing: The Case of Workers’ Compensation”, *Journal of Law and Economics*, Vol. XLIV.
- Baril, G. and P. Lanoie (1996), “Claims Reporting and Risk Bearing Moral Hazard in Workers’ Compensation: The Canadian Context”, CIRANO, Scientific Series, Jan.
- Becker, G. and I. Ehrlich (1972), “Market Insurance, Self Insurance, and Self Protection”, *Journal of Political Economy*.
- Bolduc, D.; B. Fortin; F. Labrecque and P. Lanoie (2001), “Workers’ Compensation, Moral Hazard, and the Composition of Workplace Injuries”, *The Journal of Human Resources*, XXXVII.
- Bolduc, D.; B. Fortin; F. Labrecque and P. Lanoie (1997), “Incentive Effects of Public Insurance Programs on the Occurrence and the Composition of Workplace Injuries”, CIRANO, Scientific Series, May.
- Bruce, C. and F. Atkins (1993), “Efficiency Effects of Premium-Setting Regimes under Workers’ Compensation: Canada and the United States”, *Journal of Labor Economics*, Vol.11, N°1.
- Butler, R. (1994), “Economic Determinants of Workers’ Compensation Trends”, *The Journal of Risk and Insurance*, Vol.61, N°3.
- Campolieti, M. and D. Hyatt (2006), “Further Evidence on the ‘Monday Effect’ in Workers’ Compensation”, *Industrial & Labor Relations Review*, Vol.59.
- Card, D. and B. McCall (1995), “Is Workers’ Compensation Covering Uninsured Medical Costs? Evidence from the ‘Monday Effect’”, NBER Working Paper N° 5058.
- Darling – Hammond, L. and T. Kiesner (1980), “The Law and Economics of Workers’ Compensation”, RAND Institute for Civil Justice, R-2716-ICJ.
- Fortin, B. and P. Lanoie (1998), “Effects of Workers’ Compensation: A Survey”, CIRANO.
- Gill, I. and N. Ilahi (2000), *Economic Insecurity, Individual Behavior and Social Policy*. World Bank. Draft.

Harrington, S. and P. Danzon (2000), “Rate Regulation, Safety Incentives, and Loss Growth in Workers’ Compensation Insurance”, *Journal of Business*, Vol. 73.

Hyatt, D. and T. Thomason (1998), “Evidence on the Efficacy of the Experience Rating in British Columbia”, A Report to the Royal Commission on Workers’ Compensation in BC.

Lanoie, P. (1991), “Occupational Safety and Health: a Problem of Double or Single Moral Hazard”, *The Journal of Risk and Insurance*, Vol. 58.

Krueger, A (1990), “Workers’ Compensation Insurance and the Duration of Workplace Injuries”, NBER Working Paper Series, WP N° 3253.

Ruser, J. (1991), “Workers’ Compensation and Occupational Injuries and Illnesses”, *Journal of Labor Economics*, Vol.9, N°4.

Shavell, S. (2003), “Economic Analysis of Accident Law”, NBER Working Paper 9694.

Shavell, S. (1987), “Economic Analysis of Accident Law”, Harvard University Press.

Shavell, S.(1979), “On Moral Hazard and Insurance”, *The Quarterly Journal of Economics*.

Shields, J.; X.Lu and G. Oswald (1999), “Workers’ Compensation Deductibles and Employers Costs”, *The Journal of Risk and Insurance*, Vol. 66.

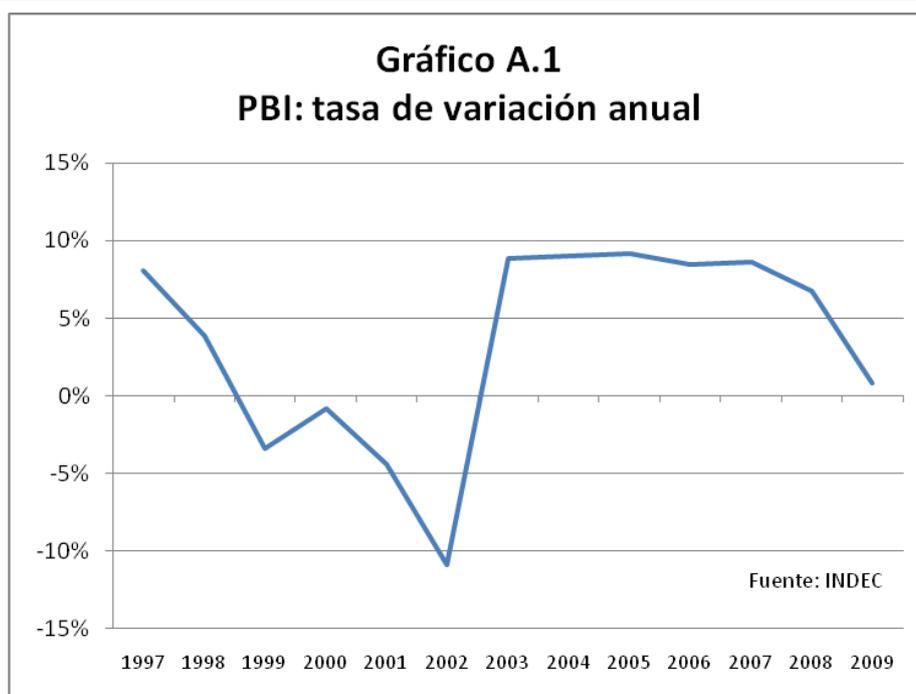
Thorpe, K. (1992), “Inside the Black Box of Administrative Costs”, *Health Affairs*, Summer.

Trieschmann, J. and E. Leverett, Jr. (1978), “Self-Insurance of Workers’ Compensation Losses”, *The Journal of Risk and Insurance*, Vol. 45.

ANEXO I

Cuadro A1. Indicadores agregados de alícuotas y factores asociados									
	Recaudación (\$)	Recaudación (pesos 1996)	Cuota (\$)	Cuota (pesos 1996)	Alícuota (% del salario)	Salario medio del sistema (\$)	Salario medio del sistema (pesos de 1996)	Incidencia global (por miles)	Incidencia global en fallecidos (por millón)
1996	42.422.315	42.422.315	11,43	11,43	1,45	791	791	84,3	233,2
1997	46.208.725	46.162.407	11,22	11,21	1,44	786	785	77,4	220,9
1998	51.586.229	53.237.299	10,64	10,99	1,42	756	780	72,9	223,4
1999	55.470.463	59.509.021	11,35	12,18	1,46	781	838	76,7	204,7
2000	56.558.223	58.346.457	11,57	11,93	1,43	813	839	77,5	185,9
2001	72.595.423	76.643.261	14,69	15,50	1,85	806	851	69,0	159,0
2002	66.642.122	39.723.661	14,83	8,84	1,82	821	489	62,4	152,1
2003	80.537.107	40.719.840	17,05	8,62	1,98	865	437	72,7	152,2
2004	113.695.562	53.525.334	21,24	10,00	2,11	1.009	475	80,2	150,1
2005	159.776.177	69.354.855	26,56	11,53	2,34	1.140	495	81,5	142,8
2006	241.332.384	94.890.141	36,14	14,21	2,60	1.394	548	80,7	149,1
2007	315.823.511	112.876.480	43,47	15,54	2,59	1.679	600	82,5	140,7
2008	426.106.899	134.957.241	55,01	17,42	2,61	2.114	670	80,6	123,0
2009	520.250.989	153.899.395	66,30	19,61	2,33	2.840	840	72,9	105,8
2010	753.204.811	202.368.023	96,03	25,80	2,88	3.345	899		
<b>Tasas de variación</b>									
<b>1996-2010</b>	1675,5%	377,0%	740,2%	125,8%		323,1%	13,7%		
<b>1996-2010 anual</b>	22,8%	11,8%	16,4%	6,0%		10,9%	0,9%		

Fuente: elaboración propia en base a datos de la SRT



**Cuadro A2.1 Cuota promedio en \$ por trabajador, según sector económico**

	Agricultura	Comercio	Construcción	Electricidad	Manufactura	Minería	No clasificada	Servicios	S. Sociales	Transporte	TOTAL
1996	15,67	7,29	24,40	13,92	17,26	30,68	8,76	5,22	5,44	13,80	11,43
1997	15,75	7,41	23,95	14,15	17,31	30,76	8,45	5,21	5,41	13,56	11,22
1998	16,85	8,02	24,47	15,29	17,70	31,55	9,06	5,88	4,75	13,79	10,64
1999	18,50	8,95	26,14	15,91	19,08	32,36	13,91	6,72	5,12	15,11	11,35
2000	19,51	9,52	27,38	16,57	19,73	33,10	18,55	7,38	5,41	15,78	11,57
2001	27,62	13,19	35,93	21,61	25,07	36,83	21,39	9,83	6,94	20,53	14,69
2002	31,11	14,37	37,04	22,21	25,51	37,64	22,16	10,74	7,16	21,66	14,83
2003	38,00	15,82	39,48	23,62	28,46	41,81	21,85	12,38	7,91	24,68	17,05
2004	47,08	19,44	48,16	26,67	35,61	49,06	22,09	15,30	9,40	30,86	21,24
2005	54,32	23,71	57,04	32,00	44,56	63,98	41,08	18,87	11,84	40,10	26,56
2006	72,40	31,76	81,02	44,92	62,14	86,11	48,23	25,30	14,93	56,50	36,14
2007	83,97	37,18	100,24	49,58	73,93	104,51	55,91	30,19	18,51	68,48	43,47
2008	111,87	46,41	121,98	61,59	92,45	131,97	72,08	38,44	24,74	88,23	55,01
2009	137,22	56,56	144,42	82,38	112,26	176,06	88,96	47,94	30,98	111,83	66,30
2010	202,18	77,75	202,36	121,90	168,91	270,38	102,11	69,96	44,34	164,86	96,03

**Cuadro A2.2 Cuota \$ por trabajador relativa al promedio, según sector económico**

	Agricultura	Comercio	Construcción	Electricidad	Manufactura	Minería	No clasificada	Servicios	S. Sociales	Transporte	TOTAL
1996	137	64	213	122	151	268	77	46	48	121	100
1997	140	66	213	126	154	274	75	46	48	121	100
1998	158	75	230	144	166	296	85	55	45	130	100
1999	163	79	230	140	168	285	123	59	45	133	100
2000	169	82	237	143	171	286	160	64	47	136	100
2001	188	90	245	147	171	251	146	67	47	140	100
2002	210	97	250	150	172	254	149	72	48	146	100
2003	223	93	232	139	167	245	128	73	46	145	100
2004	222	92	227	126	168	231	104	72	44	145	100
2005	205	89	215	120	168	241	155	71	45	151	100
2006	200	88	224	124	172	238	133	70	41	156	100
2007	193	86	231	114	170	240	129	69	43	158	100
2008	203	84	222	112	168	240	131	70	45	160	100
2009	207	85	218	124	169	266	134	72	47	169	100
2010	211	81	211	127	176	282	106	73	46	172	100

Fuente: elaboración propia en base a datos de SRT

**Cuadro A3.1 Cuota promedio como % de la masa salarial, según sector económico**

	Agricultura	Comercio	Construcción	Electricidad	Manufactura	Minería	No clasificada	Servicios	S. Sociales	Transporte	TOTAL
1996	3,71	1,17	4,58	0,89	1,86	1,62	1,00	0,50	0,79	1,48	1,45
1997	3,73	1,19	4,66	0,91	1,87	1,56	0,86	0,50	0,78	1,53	1,44
1998	3,90	1,27	4,77	0,99	1,90	1,55	0,90	0,56	0,76	1,55	1,42
1999	4,22	1,36	4,95	1,05	1,99	1,59	1,48	0,63	0,77	1,66	1,46
2000	4,46	1,42	5,11	1,02	2,01	1,59	1,89	0,67	0,76	1,70	1,43
2001	6,34	2,01	6,92	1,35	2,62	1,78	2,13	0,90	0,98	2,27	1,85
2002	6,59	2,17	6,16	1,39	2,59	1,66	2,50	0,97	0,99	2,39	1,82
2003	6,70	2,27	6,53	1,37	2,67	1,67	2,49	1,14	1,03	2,53	1,98
2004	6,46	2,22	6,43	1,35	2,75	1,82	2,16	1,20	1,11	2,51	2,11
2005	6,84	2,36	6,75	1,43	3,04	2,13	3,20	1,35	1,23	2,82	2,34
2006	7,46	2,59	7,30	1,67	3,45	2,68	3,69	1,56	1,24	3,20	2,60
2007	7,40	2,61	6,85	1,55	3,49	2,82	3,70	1,62	1,23	3,25	2,59
2008	7,65	2,67	6,49	1,60	3,61	3,13	3,91	1,64	1,26	3,40	2,61
2009	7,78	2,71	6,31	1,54	3,45	2,85	4,14	1,53	1,07	3,34	2,33
2010	9,29	3,22	7,57	1,88	4,16	3,59	4,37	1,93	1,34	4,10	2,88

**Cuadro A3.2 N° Veces alícuota promedio, según sector económico**

	Agricultura	Comercio	Construcción	Electricidad	Manufactura	Minería	No clasificada	Servicios	S. Sociales	Transporte	TOTAL
1996	2,56	0,81	3,16	0,62	1,29	1,12	0,69	0,34	0,55	1,02	1,00
1997	2,60	0,83	3,25	0,64	1,30	1,08	0,60	0,35	0,54	1,07	1,00
1998	2,75	0,89	3,37	0,70	1,34	1,09	0,63	0,40	0,54	1,10	1,00
1999	2,88	0,93	3,38	0,71	1,36	1,08	1,01	0,43	0,53	1,13	1,00
2000	3,12	0,99	3,57	0,72	1,40	1,11	1,32	0,47	0,53	1,19	1,00
2001	3,43	1,09	3,74	0,73	1,41	0,96	1,15	0,49	0,53	1,23	1,00
2002	3,62	1,20	3,39	0,76	1,42	0,92	1,37	0,53	0,54	1,31	1,00
2003	3,38	1,14	3,30	0,69	1,34	0,84	1,26	0,57	0,52	1,28	1,00
2004	3,06	1,05	3,04	0,64	1,30	0,86	1,02	0,57	0,53	1,19	1,00
2005	2,93	1,01	2,89	0,61	1,30	0,91	1,37	0,58	0,53	1,21	1,00
2006	2,87	1,00	2,81	0,64	1,33	1,03	1,42	0,60	0,48	1,23	1,00
2007	2,85	1,01	2,64	0,60	1,35	1,09	1,43	0,63	0,47	1,25	1,00
2008	2,93	1,02	2,49	0,61	1,38	1,20	1,50	0,63	0,48	1,30	1,00
2009	3,34	1,16	2,71	0,66	1,48	1,22	1,78	0,66	0,46	1,44	1,00
2010	3,23	1,12	2,63	0,65	1,45	1,25	1,52	0,67	0,47	1,43	1,00

Fuente: elaboración propia en base a datos de SRT

<b>Cuadro A4.1 Salario medio estimado (\$), según sector económico</b>											
	Agricultura	Comercio	Construcción	Electricidad	Manufactura	Minería	No clasificada	Servicios	S. Sociales	Transporte	Total
1996	423	627	534	1.560	931	1.903	878	1.048	685	937	791
1997	425	628	517	1.560	933	1.985	995	1.055	694	891	786
1998	435	639	516	1.553	944	2.048	1.027	1.054	627	896	756
1999	442	665	532	1.535	967	2.055	958	1.071	667	921	781
2000	440	676	542	1.629	995	2.086	988	1.110	716	936	813
2001	442	670	527	1.629	980	2.089	1.040	1.106	716	922	806
2002	475	668	606	1.612	995	2.264	898	1.116	730	916	821
2003	568	702	607	1.729	1.074	2.504	880	1.097	773	982	865
2004	730	877	750	1.985	1.297	2.704	1.024	1.280	848	1.232	1.009
2005	794	1.006	849	2.239	1.467	3.009	1.290	1.399	968	1.426	1.140
2006	971	1.229	1.115	2.699	1.803	3.252	1.311	1.625	1.203	1.770	1.394
2007	1.135	1.428	1.464	3.191	2.121	3.718	1.516	1.864	1.512	2.109	1.679
2008	1.460	1.738	1.881	3.845	2.563	4.231	1.840	2.355	1.975	2.595	2.114
2009	1.765	2.093	2.291	5.348	3.257	6.191	2.062	3.138	2.900	3.347	2.846
2010	2.175	2.426	2.682	6.513	4.069	7.529	2.282	3.629	3.325	4.027	3.345
<b>Cuadro A4.2 Salario medio relativo, según sector económico</b>											
	Agricultura	Comercio	Construcción	Electricidad	Manufactura	Minería	No clasificada	Servicios	S. Sociales	Transporte	Total
1996	54	79	68	197	118	241	111	133	87	118	100
1997	54	80	66	199	119	253	127	134	88	113	100
1998	58	85	68	205	125	271	136	139	83	118	100
1999	57	85	68	197	124	263	123	137	85	118	100
2000	54	83	67	200	122	256	122	137	88	115	100
2001	55	83	65	202	122	259	129	137	89	114	100
2002	58	81	74	196	121	276	109	136	89	112	100
2003	66	81	70	200	124	290	102	127	89	114	100
2004	72	87	74	197	129	268	102	127	84	122	100
2005	70	88	74	196	129	264	113	123	85	125	100
2006	70	88	80	194	129	233	94	117	86	127	100
2007	68	85	87	190	126	221	90	111	90	126	100
2008	69	82	89	182	121	200	87	111	93	123	100
2009	62	74	81	188	114	218	72	110	102	118	100
2010	65	73	80	195	122	225	68	109	99	120	100
Fuente: elaboración propia en base a datos de SRT											

**Cuadro A5.1 Índice de Incidencia Global, según sector de actividad (base 1997=100)**

Actividad	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Agricultura	107,1	100,0	132,3	136,4	143,0	134,3	142,2	149,0	159,4	150,7	153,7	147,8	144,9	137,3
Comercio	94,5	100,0	122,2	129,3	141,0	122,4	114,0	126,4	135,3	133,8	134,6	135,5	133,8	124,6
Construcción	105,6	100,0	103,1	112,0	100,2	88,4	72,3	94,5	110,9	115,9	117,0	112,0	107,9	95,9
Electricidad, gas y agua	103,2	100,0	103,2	99,0	102,3	88,1	89,4	93,4	92,1	97,8	94,4	93,4	96,5	93,2
Industrias manufactureras	104,6	100,0	92,0	97,9	97,0	85,0	75,4	91,2	100,0	97,8	93,4	94,8	92,4	84,8
Minas y canteras	108,0	100,0	91,4	96,3	94,3	82,9	70,0	80,8	88,4	89,7	90,1	99,4	97,5	72,4
No clasificado	67,0	100,0	93,0	83,4	68,2	98,3	124,4	119,1	96,2	148,5	132,9	121,7	98,9	228,3
Servicios comunales	121,1	100,0	91,1	98,0	110,2	105,0	97,6	109,3	117,4	121,2	118,4	124,3	125,5	141,4
Servicios financieros	98,4	100,0	99,5	108,8	120,0	104,9	102,5	126,2	150,2	151,8	147,4	159,4	153,1	109,1
Transporte	110,4	100,0	106,5	118,7	125,2	118,7	120,6	125,2	126,1	123,5	123,0	126,4	122,5	120,0
<b>Total</b>	<b>108,9</b>	<b>100,0</b>	<b>94,2</b>	<b>99,1</b>	<b>100,1</b>	<b>89,1</b>	<b>80,6</b>	<b>93,9</b>	<b>103,6</b>	<b>105,2</b>	<b>104,3</b>	<b>106,5</b>	<b>104,1</b>	<b>94,2</b>

**Cuadro A5.2 Índice relativo de Incidencia Global, según sector económico**

Actividad	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Agricultura	1,0	1,0	1,4	1,3	1,4	1,5	1,7	1,5	1,5	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4
Comercio	0,7	0,8	1,0	1,0	1,1	1,1	1,1	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Construcción	2,1	2,1	2,3	2,4	2,1	2,1	1,9	2,1	2,3	2,3	2,4	2,2	2,2	2,2
Electricidad, gas y agua	0,8	0,8	0,9	0,8	0,8	0,8	0,9	0,8	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,8
Industrias manufactureras	1,6	1,7	1,7	1,7	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,5	1,5	1,5	1,5
Minas y canteras	1,0	1,1	1,0	1,0	1,0	1,0	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	1,0	1,0	0,8
No clasificado	0,5	0,7	0,7	0,6	0,5	0,8	1,1	0,9	0,7	1,0	0,9	0,8	0,7	1,8
Servicios comunales	0,6	0,5	0,5	0,5	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,8
Servicios financieros	0,5	0,6	0,6	0,6	0,7	0,7	0,7	0,7	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,6
Transporte	0,9	0,9	1,0	1,1	1,1	1,2	1,4	1,2	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,2
<b>Total</b>	<b>1,0</b>													

Fuente: elaboración propia en base a datos de SRT

**Cuadro A6.1 Índice de Incidencia en Fallecidos Global, según sector de actividad (base 1997=100)**

Actividad	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Agricultura	114,3	100,0	138,2	101,8	74,7	74,7	71,9	73,2	85,4	82,6	78,5	68,6	52,3	66,3
Comercio	116,3	100,0	143,7	124,6	111,0	92,7	74,1	93,6	74,0	67,7	67,5	64,4	63,1	46,4
Construcción	122,2	100,0	113,7	121,2	97,3	102,3	81,2	97,6	92,4	73,7	85,7	74,7	74,6	63,1
Electricidad, gas y agua	71,4	100,0	120,1	115,5	74,2	103,7	60,2	66,7	65,1	51,7	50,7	39,8	105,8	61,4
Industrias manufactureras	90,6	100,0	95,1	91,1	88,7	68,1	81,9	60,5	74,6	81,4	80,7	68,6	66,0	52,1
Minas y canteras	156,1	100,0	156,8	22,4	90,1	105,4	113,6	112,6	163,3	102,9	64,9	72,7	77,9	39,5
No clasificado														
Servicios comunales	115,9	100,0	70,0	90,0	98,2	72,7	79,3	76,2	71,0	59,9	63,5	69,4	46,3	52,2
Servicios financieros	55,1	100,0	100,4	112,2	95,2	76,3	85,9	90,9	71,8	61,2	64,9	68,4	57,4	46,6
Transporte	105,3	100,0	118,5	80,3	84,2	76,6	78,3	71,3	62,0	71,0	77,7	71,9	63,3	49,8
<b>Total</b>	<b>105,6</b>	<b>100,0</b>	<b>101,1</b>	<b>92,7</b>	<b>84,2</b>	<b>72,0</b>	<b>68,9</b>	<b>68,9</b>	<b>68,0</b>	<b>64,6</b>	<b>67,5</b>	<b>63,7</b>	<b>55,7</b>	<b>47,9</b>

**Cuadro A6.2 Índice relativo de Incidencia en Fallecidos Global, según sector económico**

Actividad	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Agricultura	2,2	2,0	2,8	2,2	1,8	2,1	2,1	2,2	2,5	2,6	2,4	2,2	1,9	2,8
Comercio	0,8	0,7	1,0	1,0	0,9	0,9	0,8	1,0	0,8	0,7	0,7	0,7	0,8	0,7
Construcción	2,5	2,2	2,5	2,9	2,5	3,1	2,6	3,1	3,0	2,5	2,8	2,6	2,9	2,9
Electricidad, gas y agua	1,0	1,4	1,7	1,8	1,3	2,1	1,3	1,4	1,4	1,2	1,1	0,9	2,8	1,9
Industrias manufactureras	0,8	1,0	0,9	1,0	1,0	0,9	1,2	0,9	1,1	1,2	1,2	1,1	1,2	1,1
Minas y canteras	2,5	1,7	2,6	0,4	1,8	2,4	2,7	2,7	4,0	2,7	1,6	1,9	2,3	1,4
No clasificado	0,5	0,0	0,9	0,0	0,4	5,9	3,1	0,0	2,2	1,9	3,6	0,0	2,5	0,0
Servicios comunales	0,5	0,5	0,3	0,5	0,6	0,5	0,6	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,4	0,5
Servicios financieros	0,4	0,8	0,8	1,0	0,9	0,8	1,0	1,0	0,8	0,7	0,8	0,8	0,8	0,8
Transporte	1,8	1,8	2,2	1,6	1,8	2,0	2,1	1,9	1,7	2,0	2,1	2,1	2,1	1,9
<b>Total</b>	<b>1,0</b>													

Fuente: elaboración propia en base a datos de SRT

**Cuadro A7.1 Cuota promedio en \$ por trabajador, según tamaño del empleador**

	1	2	de 3 a 5	de 6 a 10	de 11 a 25	de 26 a 40	de 41 a 50	de 51 a 100	de 101 a 500	de 501 a 1500	de 1501 a 2500	de 2501 a 5000	más de 5000	TOTAL
1996	10,71	11,16	12,09	13,04	13,50	13,36	13,03	12,89	12,21	8,86	7,20	8,05	6,53	11,43
1997	10,94	11,37	12,35	13,28	13,66	13,36	12,91	12,71	12,16	8,86	6,72	7,75	5,81	11,22
1998	11,67	12,17	13,15	14,14	14,56	14,15	13,37	12,70	11,99	8,94	6,84	7,51	4,10	10,64
1999	12,99	13,48	14,56	15,62	16,07	15,24	14,75	13,63	12,50	9,56	7,59	7,33	4,46	11,35
2000	13,83	14,29	15,40	16,47	16,85	15,71	15,17	13,80	12,60	9,55	7,86	7,92	4,61	11,57
2001	19,19	19,87	21,27	22,26	22,24	20,34	19,13	17,34	15,66	12,14	8,82	10,04	5,76	14,69
2002	20,98	21,58	23,02	23,95	23,01	20,40	18,91	17,05	15,44	13,10	9,36	9,76	5,94	14,83
2003	24,64	25,23	26,96	27,81	26,36	23,08	21,50	19,22	17,38	14,66	10,57	10,91	6,41	17,05
2004	31,11	31,71	33,89	35,24	33,48	29,31	27,47	24,09	21,38	17,34	12,94	12,73	7,47	21,24
2005	35,64	36,68	39,67	41,89	40,31	35,94	33,57	31,28	27,86	23,27	16,80	16,18	9,59	26,56
2006	47,48	49,28	53,53	57,25	56,29	50,67	47,50	43,34	39,58	32,83	23,76	21,01	10,51	36,14
2007	55,16	57,00	62,40	66,98	65,94	61,12	57,57	52,42	48,68	41,86	27,40	27,91	13,98	43,47
2008	71,07	72,41	78,21	83,27	82,28	75,96	72,27	64,89	60,80	53,43	39,76	36,75	19,82	55,01
2009	85,19	86,90	93,19	98,86	96,48	88,74	83,32	77,15	75,05	69,27	58,15	47,75	24,70	66,30
2010	123,94	124,93	133,47	141,23	135,32	124,01	119,03	110,80	110,87	104,14	86,28	71,15	34,49	96,03

**Cuadro A7.2 Cuota \$ por trabajador relativa al promedio, según tamaño del empleador**

	1	2	de 3 a 5	de 6 a 10	de 11 a 25	de 26 a 40	de 41 a 50	de 51 a 100	de 101 a 500	de 501 a 1500	de 1501 a 2500	de 2501 a 5000	más de 5000	TOTAL
1996	0,94	0,98	1,06	1,14	1,18	1,17	1,14	1,13	1,07	0,78	0,63	0,70	0,57	1,00
1997	0,97	1,01	1,10	1,18	1,22	1,19	1,15	1,13	1,08	0,79	0,60	0,69	0,52	1,00
1998	1,10	1,14	1,24	1,33	1,37	1,33	1,26	1,19	1,13	0,84	0,64	0,71	0,39	1,00
1999	1,14	1,19	1,28	1,38	1,42	1,34	1,30	1,20	1,10	0,84	0,67	0,65	0,39	1,00
2000	1,20	1,23	1,33	1,42	1,46	1,36	1,31	1,19	1,09	0,83	0,68	0,68	0,40	1,00
2001	1,31	1,35	1,45	1,52	1,51	1,38	1,30	1,18	1,07	0,83	0,60	0,68	0,39	1,00
2002	1,41	1,45	1,55	1,61	1,55	1,38	1,27	1,15	1,04	0,88	0,63	0,66	0,40	1,00
2003	1,44	1,48	1,58	1,63	1,55	1,35	1,26	1,13	1,02	0,86	0,62	0,64	0,38	1,00
2004	1,46	1,49	1,60	1,66	1,58	1,38	1,29	1,13	1,01	0,82	0,61	0,60	0,35	1,00
2005	1,34	1,38	1,49	1,58	1,52	1,35	1,26	1,18	1,05	0,88	0,63	0,61	0,36	1,00
2006	1,31	1,36	1,48	1,58	1,56	1,40	1,31	1,20	1,10	0,91	0,66	0,58	0,29	1,00
2007	1,27	1,31	1,44	1,54	1,52	1,41	1,32	1,21	1,12	0,96	0,63	0,64	0,32	1,00
2008	1,29	1,32	1,42	1,51	1,50	1,38	1,31	1,18	1,11	0,97	0,72	0,67	0,36	1,00
2009	1,28	1,31	1,41	1,49	1,46	1,34	1,26	1,16	1,13	1,04	0,88	0,72	0,37	1,00
2010	1,29	1,30	1,39	1,47	1,41	1,29	1,24	1,15	1,15	1,08	0,90	0,74	0,36	1,00

Fuente: elaboración propia en base a datos de SRT

**Cuadro A8.1 Cuota promedio como % de la masa salarial, por tamaño del empleador**

	1	2	de 3 a 5	de 6 a 10	de 11 a 25	de 26 a 40	de 41 a 50	de 51 a 100	de 101 a 500	de 501 a 1500	de 1501 a 2500	de 2501 a 5000	más de 5000	TOTAL
1996	2,22	2,41	2,62	2,62	2,41	2,12	2,00	1,78	1,36	0,80	0,66	0,67	0,56	1,45
1997	2,35	2,57	2,67	2,67	2,44	2,17	2,03	1,80	1,38	0,82	0,62	0,68	0,54	1,44
1998	2,59	2,74	2,84	2,83	2,60	2,33	2,12	1,88	1,38	0,85	0,66	0,69	0,55	1,42
1999	2,86	2,97	3,07	3,03	2,77	2,44	2,26	1,97	1,40	0,89	0,71	0,64	0,59	1,46
2000	3,01	3,10	3,18	3,10	2,80	2,37	2,18	1,86	1,35	0,89	0,68	0,64	0,58	1,43
2001	4,26	4,37	4,45	4,27	3,74	3,11	2,83	2,38	1,71	1,13	0,81	0,83	0,73	1,85
2002	4,65	4,72	4,75	4,45	3,75	3,03	2,75	2,31	1,65	1,17	0,81	0,77	0,77	1,82
2003	4,99	5,07	5,14	4,81	4,06	3,25	2,95	2,50	1,75	1,22	0,86	0,79	0,80	1,98
2004	4,70	4,79	4,89	4,70	4,06	3,36	3,05	2,59	1,84	1,25	0,93	0,85	0,85	2,11
2005	4,76	4,88	5,02	4,89	4,29	3,62	3,29	2,93	2,16	1,52	1,09	0,97	0,95	2,34
2006	5,09	5,15	5,42	5,34	4,72	4,10	3,72	3,26	2,51	1,76	1,32	1,07	0,87	2,60
2007	5,05	5,18	5,35	5,26	4,72	4,15	3,79	3,33	2,59	1,92	1,30	1,18	0,89	2,59
2008	5,23	5,34	5,47	5,33	4,76	4,12	3,82	3,30	2,63	1,99	1,51	1,29	0,94	2,61
2009	5,34	5,43	5,48	5,27	4,59	3,91	3,58	3,13	2,52	1,96	1,59	1,24	0,73	2,33
2010	6,51	6,54	6,62	6,34	5,45	4,60	4,31	3,80	3,09	2,44	2,00	1,52	0,92	2,88

**Cuadro A8.2 N° Veces alícuota promedio, por tamaño del empleador**

	1	2	de 3 a 5	de 6 a 10	de 11 a 25	de 26 a 40	de 41 a 50	de 51 a 100	de 101 a 500	de 501 a 1500	de 1501 a 2500	de 2501 a 5000	más de 5000	TOTAL
1996	1,53	1,66	1,80	1,81	1,66	1,46	1,38	1,22	0,93	0,55	0,46	0,46	0,39	1,00
1997	1,64	1,79	1,86	1,86	1,70	1,52	1,41	1,25	0,96	0,57	0,43	0,47	0,38	1,00
1998	1,83	1,93	2,01	2,00	1,84	1,64	1,50	1,33	0,98	0,60	0,47	0,49	0,39	1,00
1999	1,95	2,02	2,09	2,07	1,89	1,66	1,54	1,34	0,96	0,60	0,48	0,44	0,40	1,00
2000	2,10	2,16	2,22	2,16	1,95	1,65	1,52	1,30	0,94	0,62	0,48	0,45	0,41	1,00
2001	2,31	2,37	2,41	2,31	2,02	1,68	1,53	1,29	0,93	0,61	0,44	0,45	0,40	1,00
2002	2,56	2,59	2,61	2,45	2,06	1,67	1,51	1,27	0,91	0,64	0,45	0,42	0,42	1,00
2003	2,52	2,56	2,60	2,43	2,05	1,64	1,49	1,26	0,89	0,62	0,43	0,40	0,40	1,00
2004	2,23	2,27	2,31	2,23	1,92	1,59	1,44	1,23	0,87	0,59	0,44	0,40	0,40	1,00
2005	2,04	2,09	2,15	2,10	1,84	1,55	1,41	1,26	0,93	0,65	0,47	0,41	0,40	1,00
2006	1,96	1,98	2,08	2,05	1,82	1,58	1,43	1,26	0,97	0,68	0,51	0,41	0,33	1,00
2007	1,95	2,00	2,06	2,03	1,82	1,60	1,46	1,28	1,00	0,74	0,50	0,45	0,34	1,00
2008	2,01	2,05	2,10	2,04	1,83	1,58	1,46	1,27	1,01	0,76	0,58	0,49	0,36	1,00
2009	2,29	2,33	2,36	2,27	1,97	1,68	1,54	1,35	1,08	0,84	0,68	0,53	0,31	1,00
2010	2,26	2,27	2,30	2,20	1,89	1,60	1,50	1,32	1,07	0,85	0,69	0,53	0,32	1,00

Fuente: elaboración propia en base a datos de SRT

## FUNDACIÓN DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS LATINOAMERICANAS

**Cuadro A9.1 Salario medio estimado (\$), según tamaño del empleador**

	1	2	de 3 a 5	de 6 a 10	de 11 a 25	de 26 a 40	de 41 a 50	de 51 a 100	de 101 a 500	de 501 a 1500	de 1501 a 2500	de 2501 a 5000	más de 5000	TOTAL
1996	485	464	465	501	563	632	655	728	904	1105	1092	1207	1150	791
1997	473	447	467	502	563	618	642	712	883	1083	1086	1156	1046	786
1998	456	449	467	504	565	613	634	681	873	1051	1040	1099	746	756
1999	460	459	480	520	585	630	657	698	899	1088	1077	1157	762	781
2000	465	465	490	537	608	669	701	745	939	1083	1153	1241	797	813
2001	459	463	487	532	605	665	687	742	929	1087	1098	1231	791	806
2002	456	462	490	543	619	678	692	745	943	1125	1154	1275	774	821
2003	498	500	527	582	653	715	733	774	996	1205	1238	1380	806	865
2004	664	663	695	752	827	875	903	933	1167	1386	1391	1501	885	1009
2005	752	753	791	857	941	994	1021	1070	1293	1538	1551	1674	1018	1140
2006	936	960	989	1074	1195	1238	1279	1332	1580	1870	1806	1971	1210	1394
2007	1095	1102	1167	1274	1397	1476	1522	1580	1883	2188	2109	2382	1577	1679
2008	1362	1355	1431	1564	1729	1843	1896	1969	2319	2698	2623	2857	2143	2114
2009	1599	1600	1701	1877	2104	2269	2328	2462	2979	3541	3639	3899	3349	2840
2010	1919	1911	2022	2233	2492	2704	2768	2926	3600	4285	4332	4694	3749	3345

**Cuadro A9.2 Salario medio relativo, según tamaño del empleador**

	1	2	de 3 a 5	de 6 a 10	de 11 a 25	de 26 a 40	de 41 a 50	de 51 a 100	de 101 a 500	de 501 a 1500	de 1501 a 2500	de 2501 a 5000	más de 5000	TOTAL
1996	61	59	59	63	71	80	83	92	114	140	138	153	146	100
1997	60	57	59	64	72	79	82	91	112	138	138	147	133	100
1998	60	59	62	67	75	81	84	90	115	139	138	145	99	100
1999	59	59	61	67	75	81	84	89	115	139	138	148	98	100
2000	57	57	60	66	75	82	86	92	116	133	142	153	98	100
2001	57	57	60	66	75	83	85	92	115	135	136	153	98	100
2002	56	56	60	66	75	83	84	91	115	137	141	155	94	100
2003	58	58	61	67	76	83	85	90	115	139	143	160	93	100
2004	66	66	69	75	82	87	89	93	116	137	138	149	88	100
2005	66	66	69	75	83	87	90	94	113	135	136	147	89	100
2006	67	69	71	77	86	89	92	96	113	134	130	141	87	100
2007	65	66	70	76	83	88	91	94	112	130	126	142	94	100
2008	64	64	68	74	82	87	90	93	110	128	124	135	101	100
2009	56	56	60	66	74	80	82	87	105	125	128	137	118	100
2010	57	57	60	67	74	81	83	87	108	128	130	140	112	100

Fuente: elaboración propia en base a datos de SRT

<b>Cuadro A10.1 Índice de Incidencia Global, según tamaño del empleador (base 1997=100)</b>													
<b>Tamaño</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
1	100	143	153	158	154	143	162	169	166	170	160	156	150
2	100	150	149	190	158	154	175	187	178	186	181	173	173
3- 5	100	139	143	151	139	141	163	179	180	180	178	172	164
6 - 10	100	126	133	135	127	122	145	160	161	168	164	161	148
11 - 25	100	114	117	122	111	104	127	141	142	142	140	137	125
26-40	100	110	116	114	102	92	113	127	129	129	128	125	113
41-50	100	104	110	111	101	88	104	117	116	118	122	116	101
51-100	100	96	103	100	86	77	90	100	103	102	102	100	89
101-500	100	95	102	98	87	77	86	93	94	95	97	96	87
501-1500	100	90	91	96	83	77	79	88	87	87	95	90	84
1501-2500	100	91	103	98	80	72	73	87	94	89	98	102	93
2501-5000	100	93	91	100	81	71	77	93	91	94	102	103	95
Más de 5000	100	57	64	75	74	72	77	83	88	85	91	93	84
<b>Total</b>	100	94	99	100	89	81	94	104	105	104	107	104	94
<b>Cuadro A10.2 Índice relativo de Incidencia Global, según tamaño del empleador</b>													
<b>Tamaño</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
1	0,4	0,6	0,6	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,6	0,6	0,7
2	0,4	0,6	0,6	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,6	0,7	0,6	0,6	0,7
3- 5	0,5	0,7	0,7	0,7	0,7	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
6 - 10	0,7	0,9	0,9	0,9	0,9	1,0	1,0	1,0	1,0	1,1	1,0	1,0	1,0
11 - 25	0,9	1,1	1,1	1,1	1,1	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2
26-40	1,1	1,3	1,3	1,2	1,2	1,2	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3
41-50	1,2	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3
51-100	1,3	1,3	1,3	1,3	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2
101-500	1,3	1,4	1,4	1,3	1,3	1,3	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2
501-1500	1,3	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,1	1,1	1,1	1,1	1,2	1,1	1,2
1501-2500	1,0	1,0	1,0	1,0	0,9	0,9	0,8	0,8	0,9	0,8	0,9	1,0	1,0
2501-5000	0,8	0,8	0,7	0,8	0,7	0,7	0,6	0,7	0,7	0,7	0,7	0,8	0,8
Más de 5000	0,7	0,4	0,5	0,5	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6
<b>Total</b>	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0

Fuente: elaboración propia en base a datos de SRT

**Cuadro A11.1 Índice de Incidencia en Fallecidos Global, según tamaño del empleador (base 1997=100)**

Tamaño	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
1	100	184	153	156	114	94	76	83	97	70	99	84	71
2	100	133	91	89	58	80	83	79	96	61	73	41	82
3- 5	100	124	117	93	84	56	76	64	72	61	59	67	43
6 - 10	100	132	107	110	98	95	91	86	80	88	90	89	65
11 - 25	100	133	120	89	80	83	84	100	70	84	75	68	53
26-40	100	91	88	83	74	77	56	62	61	79	57	41	38
41-50	100	87	87	117	87	98	61	88	64	60	60	93	52
51-100	100	90	90	82	72	74	55	54	77	60	66	63	55
101-500	100	108	83	87	76	61	67	63	60	75	66	54	49
501-1500	100	102	103	66	58	71	77	73	58	74	60	50	57
1501-2500	100	95	121	98	85	122	85	97	104	58	96	80	41
2501-5000	100	96	115	85	86	60	73	75	73	52	60	73	59
Más de 5000	100	79	110	130	101	107	111	79	75	86	88	56	65
<b>Total</b>	100	101	93	84	72	69	69	68	65	67	64	56	48

**Cuadro A11.2 Índice relativo de Incidencia en Fallecidos Global, según tamaño del empleador**

Tamaño	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
1	0,9	1,6	1,5	1,7	1,4	1,2	1,0	1,1	1,3	0,9	1,4	1,4	1,3
2	1,2	1,6	1,2	1,3	1,0	1,4	1,5	1,4	1,9	1,1	1,4	0,9	2,1
3- 5	1,3	1,6	1,7	1,5	1,5	1,1	1,5	1,2	1,5	1,2	1,2	1,6	1,2
6 - 10	1,1	1,5	1,3	1,5	1,6	1,6	1,5	1,4	1,4	1,5	1,6	1,8	1,5
11 - 25	1,2	1,6	1,6	1,3	1,4	1,5	1,5	1,8	1,3	1,5	1,4	1,5	1,3
26-40	1,4	1,3	1,3	1,4	1,4	1,6	1,1	1,3	1,3	1,6	1,2	1,0	1,1
41-50	1,2	1,0	1,1	1,6	1,4	1,7	1,0	1,5	1,2	1,0	1,1	2,0	1,3
51-100	1,1	1,0	1,1	1,1	1,1	1,2	0,9	0,9	1,3	1,0	1,2	1,3	1,3
101-500	1,0	1,1	0,9	1,1	1,1	0,9	1,0	0,9	1,0	1,1	1,1	1,0	1,0
501-1500	0,9	0,9	1,0	0,7	0,7	0,9	1,0	0,9	0,8	1,0	0,8	0,8	1,0
1501-2500	0,4	0,4	0,5	0,5	0,5	0,7	0,5	0,6	0,6	0,3	0,6	0,6	0,3
2501-5000	0,6	0,5	0,7	0,6	0,7	0,5	0,6	0,6	0,7	0,4	0,5	0,8	0,7
Más de 5000	0,4	0,3	0,5	0,6	0,5	0,6	0,6	0,4	0,4	0,5	0,5	0,4	0,5
<b>Total</b>	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0

Fuente: elaboración propia en base a datos de SRT

## FUNDACIÓN DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS LATINOAMERICANAS

**Cuadro A12.1 Cuota \$ por trabajador relativa al promedio, según jurisdicción**

	BS. AS.	C. FED.	CHA- CO	CHU- BUT	COR- DOBA	CTES	CTMCA	E. RIOS	FORM.	JUJ.	LA PAM- PA	LA RIO- JA	MEN- DOZA	MISIO- NES	NEU- QUEN	NO VALI- DA	R. NEG.	S. EST.	SALT	SAN JUAN	SAN LUIS	SAN- TA FE	STA. CRUZ	T. FUEGO	TUC	TO- TAL
1996	109	96	107	98	96	86	105	97	116	93	63	108	98	114	113	92	105	81	91	86	121	104	117	109	83	100
1997	111	97	105	114	95	89	93	100	113	93	67	112	95	118	106	92	100	80	90	84	118	102	118	113	75	100
1998	91	104	110	117	105	95	97	114	120	97	77	126	105	130	94	116	111	87	88	99	131	112	130	124	69	100
1999	90	104	107	105	108	97	97	111	115	94	91	125	102	126	95	114	111	88	77	102	136	115	122	140	69	100
2000	91	104	109	106	109	96	96	109	113	96	120	125	87	127	92	116	114	89	78	102	124	119	123	124	69	100
2001	89	103	119	115	112	102	94	110	123	87	86	121	88	135	101	124	120	53	74	101	110	124	136	118	78	100
2002	88	104	123	124	113	102	89	112	116	87	119	116	84	139	97	127	127	30	68	99	109	126	162	95	80	100
2003	89	101	127	127	109	103	94	111	115	87	162	104	86	142	104	129	141	29	70	96	96	129	187	101	76	100
2004	92	98	125	134	101	106	97	116	125	90	98	101	95	140	104	132	133	32	72	102	107	132	155	105	70	100
2005	94	98	114	133	100	99	96	97	126	96	146	98	102	131	110	130	133	36	80	74	100	131	139	106	67	100
2006	97	98	107	148	104	80	94	77	121	96	110	95	91	133	112	125	118	38	76	71	110	136	140	113	68	100
2007	99	96	108	149	102	66	89	78	132	102	97	94	89	130	124	130	126	40	78	74	93	138	155	116	64	100
2008	99	96	104	146	103	67	85	80	123	107	97	90	90	126	135	127	125	43	76	75	91	137	157	111	64	100
2009	95	100	103	138	103	67	82	81	117	100	99	93	89	119	134	134	124	41	69	77	91	134	153	115	72	100
2010	95	101	98	146	119	66	80	84	115	80	98	93	82	114	133	138	111	38	66	74	92	134	148	119	56	100

Fuente: elaboración propia en base a datos de SRT

## FUNDACIÓN DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS LATINOAMERICANAS

Cuadro A12.2 Nº de veces alícuota promedio, según jurisdicción																											
	BS. AS.	C. FED.	CHA- CO	CHU- BUT	COR- DOBA	CTES	CTMCA	E. RIOS	FORM.	JUJ.	LA PAM- PA	LA RIO- JA	MEN- DOZA	MISIO- NES	NEU- QUEN	NO VALI- DA	R. NEG.	S. EST.	SALT	SAN JUAN	SAN LUIS	SAN- TA FE	STA. CRUZ	T. FUEGO	TUC	TO- TAL	
1996	1,2	0,8	1,7	0,9	1,3	1,3	1,5	1,4	1,8	1,5	0,8	1,2	1,4	1,7	1,2	1,1	1,3	1,3	1,5	1,1	1,2	1,4	1,3	0,7	1,4	1,0	
1997	1,2	0,8	1,6	1,1	1,2	1,3	1,3	1,4	1,7	1,4	0,9	1,3	1,3	1,7	1,1	1,0	1,2	1,2	1,4	1,1	1,1	1,4	1,3	0,8	1,0	1,0	
1998	1,2	0,8	1,5	1,0	1,2	1,4	1,3	1,6	1,7	1,3	1,0	1,4	1,4	1,8	0,9	1,2	1,2	1,2	1,2	1,3	1,2	1,4	1,4	0,8	0,8	1,0	
1999	1,2	0,8	1,5	1,0	1,3	1,4	1,3	1,6	1,6	1,3	1,3	1,3	1,3	1,8	0,9	1,4	1,2	1,2	0,9	1,3	1,3	1,5	1,3	0,9	0,8	1,0	
2000	1,2	0,8	1,6	1,0	1,3	1,4	1,3	1,5	1,6	1,4	1,5	1,4	1,1	1,9	0,8	1,5	1,3	1,3	1,0	1,3	1,2	1,5	1,3	0,8	0,9	1,0	
2001	1,1	0,8	1,7	1,1	1,3	1,5	1,2	1,5	1,8	1,3	1,0	1,4	1,1	2,0	0,9	1,6	1,4	0,7	1,0	1,3	1,0	1,5	1,5	0,8	1,0	1,0	
2002	1,1	0,8	1,7	1,1	1,3	1,5	1,2	1,6	1,7	1,3	0,9	1,3	1,0	2,1	0,8	1,6	1,6	0,4	0,9	1,2	1,0	1,6	1,7	0,6	1,0	1,0	
2003	1,1	0,7	1,8	1,1	1,3	1,6	1,3	1,6	1,6	1,3	1,0	1,2	1,1	2,2	0,8	1,6	1,7	0,4	1,0	1,2	0,9	1,6	1,8	0,7	1,0	1,0	
2004	1,1	0,7	1,6	1,1	1,2	1,5	1,3	1,6	1,7	1,3	1,1	1,1	1,2	1,9	0,8	1,5	1,6	0,4	1,0	1,2	1,0	1,5	1,5	0,7	0,9	1,0	
2005	1,2	0,7	1,5	1,0	1,2	1,3	1,3	1,3	1,8	1,3	1,7	1,1	1,2	1,8	0,9	1,5	1,5	0,4	1,1	0,8	0,9	1,5	1,4	0,7	0,9	1,0	
2006	1,2	0,8	1,4	1,1	1,2	1,0	1,2	1,1	1,6	1,2	1,2	1,1	1,1	1,8	0,9	1,4	1,4	0,5	1,0	0,7	1,0	1,5	1,4	0,7	0,9	1,0	
2007	1,2	0,8	1,4	1,1	1,1	0,9	1,1	1,0	1,7	1,2	1,2	1,1	1,0	1,7	1,0	1,5	1,4	0,6	1,0	0,8	1,1	1,5	1,4	0,7	1,1	1,0	
2008	1,2	0,8	1,3	1,1	1,2	0,9	1,1	0,9	1,6	1,3	1,0	1,0	1,0	1,7	1,0	1,5	1,4	0,6	1,0	0,8	1,2	1,4	1,2	0,7	1,2	1,0	
2009	1,0	0,8	1,4	1,2	1,4	1,0	1,1	1,0	1,7	1,4	1,1	1,2	1,1	1,8	1,1	1,7	1,5	0,6	0,9	0,9	1,4	1,6	1,3	0,7	1,2	1,0	
2010	1,0	0,8	1,4	1,2	1,3	1,0	1,1	1,1	1,6	1,2	1,1	1,2	1,1	1,7	1,1	1,7	1,4	0,6	0,9	0,9	1,4	1,5	1,3	0,8	1,2	1,0	

Fuente: elaboración propia en base a datos de SRT

FUNDACIÓN DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS LATINOAMERICANAS

**Cuadro A13.1 Salario medio relativo, según jurisdicción**

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
BS.AS.	93	91	78	78	78	79	78	78	80	81	83	82	84	100
CAP. FED.	126	126	134	135	135	135	136	135	134	131	128	127	124	123
CHACO	63	67	73	72	70	70	72	71	77	77	79	78	79	72
CHUBUT	104	106	110	105	101	103	111	119	123	131	134	137	135	120
CORDOBA	76	78	84	85	86	84	84	84	85	84	89	93	89	74
CTES.	67	67	69	68	67	68	68	66	71	74	76	76	78	69
CTMARCA	70	72	72	76	75	75	74	71	75	75	79	80	80	71
E.RIOS	67	73	71	71	71	73	69	69	74	73	71	75	89	79
FORMOSA	65	66	71	73	70	68	70	70	74	72	75	77	77	69
JUJUY	62	65	72	72	69	69	67	66	70	76	79	84	82	72
LA PAMPA	77	77	80	77	79	85	116	169	87	87	88	82	97	93
LA RIOJA	90	88	91	94	90	89	87	89	96	91	88	86	85	78
MENDOZA	72	70	74	78	82	81	80	81	81	83	85	86	93	81
MISIONES	68	69	71	71	69	68	67	66	73	73	75	74	75	67
NEUQUEN	93	96	101	110	110	116	120	129	122	125	119	124	137	125
NO VALIDA	84	97	95	84	77	78	79	81	86	85	91	86	83	78
R.NEGRO	81	82	90	89	86	84	79	82	83	90	84	93	91	84
S.ESTERO	63	66	71	73	71	79	81	78	80	83	80	75	76	64
SALTA	62	63	78	83	76	76	76	72	71	73	74	77	79	74
SAN JUAN	75	77	81	78	77	77	80	83	83	93	97	93	93	85
SAN LUIS	101	103	107	105	107	111	109	110	112	113	114	88	76	68
STA. FE	76	73	77	77	81	81	80	82	87	88	91	94	95	86
STA.CRUZ	92	92	93	91	91	93	97	102	102	98	99	114	127	117
T.FUEGO	149	146	153	149	153	148	149	146	145	143	159	174	168	158
TUCUMAN	61	76	87	83	79	79	79	77	73	74	73	57	56	62
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: elaboración propia en base a datos de SRT

**ANEXO II**  
**CUESTIONARIO ART: DETERMINANTES DE ALÍCUOTAS**  
**Por favor, responder antes del martes 26 de octubre de 2010**

1. Por favor, marque cuáles de las siguientes variables considera relevantes al fijar la cuota por trabajador según sea el tamaño de empleador

	Cantidad de trabajadores cubiertos						
	Hasta 10	Entre 10 y 20	Entre 20 y 50	Entre 50 y 100	Entre 100 y 500	Entre 500 y 1500	Más de 1500
Salario medio (o masa salarial y trabajadores)							
Dispersión salarial dentro de la empresa							
Variabilidad del empleo en el tiempo							
Rotación de trabajadores (o antigüedad)							
Personal cubierto en el exterior							
Composición por edad del plantel							
% de mujeres en el plantel							
Distribución trabajadores por categoría de puesto de trabajo							
Cantidad de establecimientos							
Localización de los establecimientos							
Actividad CIIU 2 dígitos							
Actividad CIIU 3 dígitos							
Actividad CIIU 4 dígitos							
Exposición a agentes de riesgo (según agente y trabajadores expuestos)							
Tecnología utilizada en la actividad							
Exámenes periódicos a realizar							
Siniestralidad individual en el pasado (accidentes y enf. profesionales)							
Siniestralidad individual en el pasado (accidentes in itinere)							
Cumplimiento normativa Seguridad e Higiene y otras medidas de prevención							
Actividades de prevención de siniestros a cargo de la ART							
Costo unitario de regulaciones varias (credenciales, notificaciones, etc.)							
Cumplimiento en el pago con la ART							
Otros indicadores de comportamiento comercial							
Permanencia en la ART							
Demandas judiciales a la ART de trabajadores (o ex) de la empresa							
Otros (especificar)							

2. ¿De qué manera los costos de administración general de la ART se trasladan a las cuotas por trabajador?

Monto fijo y único por trabajador	
Monto fijo por trabajador, pero variable por tamaño de empleador	
Monto fijo por trabajador, pero variable por salario medio empleador	
Otro (por favor especificar)	

3. ¿Enfrenta algún tipo de limitación para efectuar la discriminación de cuotas de acuerdo al riesgo que considera conveniente? En caso afirmativo, indique cuál/cuáles, por favor.

SI	
NO	

4. En los últimos cinco años, ¿ha introducido cambios en el mecanismo de fijación de alícuotas? En caso afirmativo, indique cuál/cuáles, por favor.

SI	
NO	

**MUCHAS GRACIAS!!**