

Una oferta que no puedes rechazar



**DIEGO
Macera**

*Gerente general del Instituto
Peruano de Economía*

En una de sus escenas más famosas, Johnny Fontane va a visitar a Vito Corleone, El Padrino, para pedirle ayuda en conseguir un rol en una película que ayudará a despejar su carrera. Seguro de poder persuadir al dueño del estudio que produce el filme, Corleone le asegura a su ahijado que le hará “una oferta que no podrá rechazar”. A los pocos días, el propietario del estudio despierta en su cama al lado de la cabeza cortada de su caballo. Johnny Fontane recibe el papel.

La gracia de la “oferta que no puedes rechazar” es, obviamente, que esconde coacción arropada en un lenguaje manso y formulada en términos positivos. En un plano mucho menos cinematográfico y violento, los llamados sobre costos laborales tienen algo de esto. El Estado les da a los trabajadores formales dependientes un paquete con atributos obligatorios irrenunciables, una oferta que aparenta una transacción con “beneficios” laborales pero que, literalmente, no se puede rechazar.

¿Cuándo se constituyen los beneficios laborales en sobre costos? Cuando el trabaja-

dor, si hubiera sido libre de elegir, no hubiese optado por tomar ese “beneficio” a ese costo. Me explico.

Para algunos, será el caso, por ejemplo, del seguro de salud (el hecho de que nominalmente lo pague el empleador y no el trabajador es poco relevante). Si no existiese el SIS, la mayoría de trabajadores estarían dispuestos a pagar por un seguro de salud. Eso es indiscutible. La pregunta es cuántos trabajadores optarían por pagar 9% de su salario a Essalud—que es el costo actual—si la afiliación a este seguro fuera voluntaria. Con ese 9% adicional en su sueldo algunos empleados quizá preferirían comprar un seguro de salud privado más barato y quedarse con la diferencia, y otros optarían por pagar un monto adicional para afiliarse a un seguro que les evite los conocidos tiempos de espera de Essalud. En otras palabras, Essalud—y las EPS cuando correspondan—son un sobre costo si el afiliado prefiere el dinero efectivo para comprar su propio seguro, o quedarse con todo el 9% e inscribirse (indebidamente) en el SIS. Pero en verdad no hay opción: aquí hay que comprar Essalud, guste su servicio o no.

Esta no es la única instancia en la que el Estado establece una compra obligatoria sobre el sueldo. El sistema previsional—la ONP y las AFP—funciona igual. ¿Cuántos trabajadores aportarían voluntariamente el 10% de su salario cada mes, más comisiones, a su fondo

de pensiones? Seguramente no la mayoría. Y a pesar de que es fundamental ahorrar y asegurar ingresos en la vejez, el hecho de que los trabajadores prefieran consumir sus ingresos hoy antes que en varios años hace del sistema previsional un sobre costo.

La CTS no es muy distinta. En este caso el Estado fuerza el ahorro para solventar situaciones de desempleo. ¿Es una buena idea guardar pan para mayo? Al igual que con las AFP y ONP, seguramente sí. ¿La mayoría de trabajadores optarían libremente por ahorrar un sueldo mensual al año y usarlo solo cuando se queden sin trabajo? No es muy probable. Esto no significa que la CTS sea negativa en sí misma, pero sí que hay que entenderla como un sobre costo cuando solo existe porque es obligatoria.

Dicho de otra forma, los sobre costos o “beneficios” laborales en ocasiones se encuentran en tensión con el respeto a las decisiones libres de los trabajadores—algunas que, sin duda, serán equivocadas o imprudentes, pero en eso consiste justamente la libertad—. Es sin duda paradójico que se llame “beneficio laboral” a aquello que, en última instancia, paga forzadamente el trabajador de su propio sueldo.

A diferencia de la economía de mercado, donde uno puede elegir qué y cuánto adquirir, los servicios que el Estado demanda comprar son siempre—por su propia esencia—una oferta que no se puede rechazar. Acercar esta oferta lo más posible a los servicios que elegiríamos libremente es el reto que nos toca. ■