

Principales lineamientos del proyecto “Fondo Nacional de Cese Laboral”

Septiembre de 2021

- En síntesis, el proyecto firmado por Martín Lousteau, plantea un reemplazo de la obligación de las y los empleadores de pagar una indemnización en caso de despido sin causa, por el aporte a un Fondo de Cese Laboral que asumiría tal obligación, aunque con una indemnización recortada, ya que se reduce la base de cálculo y se elimina el preaviso.
- Se establece un máximo para el aporte patronal del 12% sobre las remuneraciones para el primer año de una relación laboral y del 8% para los subsiguientes. Se trata de un porcentaje significativo, que para las y los empresarios representa un **costo igual o mayor al de una indemnización** (un mes de salario por año trabajado equivale al 7,7% sobre el salario anual). En un contexto de salarios deprimidos y con una elevada inflación que socava su poder adquisitivo, ¿es posible asegurar que ese costo efectivamente lo asuma la parte empresaria y no las y los trabajadores?
- Como atractivo para las y los trabajadores, se vislumbra la posibilidad de percibir una suma de ese Fondo ante situaciones de finalización de un vínculo laboral que no sean el despido sin causa. De todos modos, en relación con este tema la redacción del proyecto es por demás ambigua, sin que se especifiquen dichas situaciones ni cómo se instrumentarían.
- Se afirma, a su vez, que la eliminación de la indemnización por despido redundaría en un incremento del empleo. La propia experiencia argentina ha mostrado que la flexibilización del mercado laboral y la reducción de costos laborales no provocan que el empleo se incremente.
- Contra las y los trabajadores, esta medida sin dudas implicaría una menor estabilidad en el empleo, ya que el costo disuasorio de un despido desaparecería. Además, la amenaza del desempleo se volvería un recurso más concreto frente a cualquier reclamo. En síntesis, **menos estabilidad y mayor disciplinamiento**.

- La fundamentación del proyecto resulta escasa e incompleta. Se dice que “existe una imperiosa necesidad de modernizar el sistema laboral argentino para garantizar mejoras a ambas partes de la relación laboral”. También, que se busca aliviar la situación de los empleadores, especialmente las pymes, “sin descuidar a los trabajadores”. Se argumenta que, dado que numerosas empresas debieron cerrar a causa de la pandemia, y que la incertidumbre económica constituye un freno para la inversión, la solución es dar previsión al momento de generar fuentes de trabajo. Es decir, se plantea una reforma estructural con la excusa de un problema coyuntural y queda claro que es en beneficio de las y los empleadores, aunque se mencione a ambas partes de la relación laboral.
- Se afirma que se viene a “dar solución a algunas de las problemáticas que existen en nuestro sistema laboral y especialmente a dar estabilidad, tomando como base el modelo de los empleados de la construcción”. Además de no aclarar cuáles son las problemáticas aludidas, es paradójico que se diga que se busca la estabilidad, cuando el efecto de la eliminación de la indemnización por despido es exactamente el contrario.
- Se dice que se consideró legislación comparada. Pero sólo se citan casos de dos países, Uruguay -país en el que existe indemnización por despido con un sistema similar al de nuestro país- y Chile. Lo que se resalta es que en estos países las indemnizaciones tienen un tope: 6 meses de sueldo en Uruguay y 11 en Chile. ¿Estarán mostrando que la verdadera intención es limitar las indemnizaciones tal como en efecto se plantea en el proyecto?

- El objeto es establecer un **Fondo de Cese Laboral** con el fin de garantizar la acreencia de las y los trabajadores “al momento de producirse la extinción del vínculo laboral y reconocer derechos adicionales a otros modos de extinción del vínculo”. La incorrecta redacción del artículo 1° incluye una ambigüedad que se arrastra a lo largo de todo el proyecto. **No queda claramente explicitado qué modos de extinción del vínculo laboral cubriría este Fondo (además del despido sin causa)** ni quién/cómo define cuándo se cubren o no esos modos de extinción.
- Se propone crear el Fondo de Cese Laboral, en el ámbito de la ANSES, para **reemplazar paulatinamente todas las indemnizaciones** contempladas en la Ley de Contrato de Trabajo, el Régimen para el Personal de Casas Particulares, el Régimen de Trabajo Agrario y el Régimen de Viajantes de Comercio.
- Este Fondo se integrará por un **aporte mensual obligatorio** por cada trabajador o trabajadora a cargo de la parte empleadora, con un límite del 12% sobre la remuneración bruta mensual durante el primer año y del 8% durante los años siguientes.
- El “monto” del aporte obligatorio será establecido por la Autoridad de Aplicación (que el proyecto no define), en base a parámetros como la rotación en el sector, el tamaño y la rotación de la parte empleadora, la cantidad de trabajadores. Es decir, que los porcentajes a aportar por cada empresa podrían diferir en función de sus características propias.

- **Cálculo de la “liquidación final por cese”.** Se dice que en caso de cese de la relación laboral (sin aclarar causales) se abonará a la o el trabajador un mes de sueldo por cada año trabajado o fracción mayor a 3 meses. No se aclara, como sí lo hace la Ley de Contrato de Trabajo, que para el cálculo debe tomarse como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año. Tampoco, que en ningún caso la indemnización podrá ser inferior a un mes de sueldo. Además, se elimina el mes de preaviso. Se establece, finalmente, que en caso de una relación laboral no registrada deja de aplicarse, como hoy está establecido, un aumento al doble de la indemnización prevista. Es decir que este proyecto **propone en varios sentidos una reducción en el monto a percibir ante un despido, respecto de la situación actual.**
- **Otras causales de pago.** Si el trabajador o trabajadora fallece, el Fondo abonará a sus herederos el 50% de lo que correspondería por cese de relación laboral.
- A su vez, el proyecto indica, de modo por demás ambiguo, que los montos ingresados al Fondo **“podrán** ser utilizados para complementar las sumas que perciba el trabajador o trabajadora con motivo de su jubilación ordinaria o por invalidez, acuerdo de partes o retiro voluntario” (art. 30). En estos casos se podrá percibir el 50% del monto que correspondería por liquidación final por cese. La redacción del artículo deja sin definir quién y como define si se toma un monto de este Fondo o no. No queda claro por qué ante un retiro voluntario o acuerdo de partes se tomarían fondos de la cuenta del trabajador o trabajadora que, en todo caso, deberían pertenecerle.

- **Inversiones.** Según el proyecto, los fondos disponibles en el Fondo de Cese Laboral deberán ser invertidos en instrumentos de bajo riesgo que garanticen la liquidez y procuren preservar el capital invertido.
- **Libreta digital de aportes.** Se crea este instrumento donde deberán quedar registradas, para cada trabajador o trabajadora, todas las contribuciones patronales y salarios abonados por cada empleador.
- Estas disposiciones, entre otras, indican que lo que se busca es crear una **cuenta de capitalización** a nombre de cada trabajador o trabajadora, aunque nunca se la nombra de ese modo. Aunque se alude al carácter solidario del Fondo, sólo se dice al respecto que la parte empleadora debe realizar el aporte sobre las remuneraciones; de ningún modo queda claro cuál sería ese carácter solidario. Si los fondos a nombre de una trabajadora o un trabajador no fuesen suficientes para el pago del monto correspondiente por cese laboral, ¿cómo se cubriría? Más aún, ¿qué sucedería si esa situación fuese generalizada, por ejemplo, ante una grave crisis económica nacional?

- **Aplicación.** Se dice que lo dispuesto en el proyecto, en caso de convertirse en Ley, sería aplicable a todas las relaciones laborales iniciadas con posterioridad a su aprobación, con excepción del régimen de la construcción, que tiene ya un modelo similar.
- Respecto de las relaciones laborales previamente existentes, la parte empleadora podrá aportar de forma voluntaria el monto retroactivo correspondiente al Fondo de Cese Laboral, con el fin de que “se cubra oportunamente al trabajador o trabajadora el cese laboral desde el inicio de la relación laboral.”
- **Opción de cobro en cuotas.** Presentan como una novedad en favor de las y los trabajadores el hecho de que puedan optar por percibir el monto de su liquidación final en un único pago o en cuotas, dejando las sumas en el fondo para que sean reinvertidos. Es difícil pensar en qué situaciones esta opción puede resultar atractiva.
- **Juicio.** Si la o el trabajador rechazase la liquidación final por cese, el Fondo no debe abonarla hasta tanto la parte empleadora o, en su defecto, “un juez” acredite la certeza de los datos controvertidos. Es decir, que si un trabajador o una trabajadora rechaza el cálculo de la liquidación, no cobraría nada hasta que se resuelva en la Justicia.

Centro de Investigación y Formación de la República Argentina



ISSN 2314-3975

Publicación Trimestral

CIFRA - Piedras 1065 (C1070AAU), Capital Federal, Argentina