



“2020, Año del General Manuel Belgrano”

PROYECTO DE LEY

Fondo de Indemnización y Movilidad Laboral

El Senado y Cámara de Diputados,...

Artículo 1º. Establézcase, a partir de la sanción de la presente ley, que se encontrará a cargo del sistema de riesgo de trabajo, el pago de las indemnizaciones derivadas de los párrafos 2º y 4º del artículo 212 de la Ley N° 20.744 (t.o. Decreto N° 390/1976), así como la verificación de la incapacidad laboral que da lugar al pago de la misma.

Artículo 2º. Facúltese a las Aseguradoras de Riesgo de Trabajo a repetir contra el empleador, las sumas abonadas según lo establecido en el artículo anterior en base al Artículo 212 – segundo párrafo- de la Ley N° 20.744 (t.o. Decreto N° 390/1976), siempre que, de acuerdo a las tareas declaradas por el empleador, se determinare ante la autoridad de aplicación del sistema de riesgos del trabajo, la posibilidad de la continuación de la relación laboral. Instrúyase a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, que dicte las reglamentaciones respecto del procedimiento administrativo para que las comisiones médicas que de ella dependen puedan determinar dichas circunstancias ante el reclamo de una Aseguradora de Riesgo de Trabajo, produciendo dictamen con eficacia ejecutiva frente a la Justicia federal o provincial civil, para que se plantee el reintegro con más los intereses y costas derivados del juicio.

Artículo 3º. Atento a la naturaleza de las indemnizaciones antes enunciadas, y que las mismas, solo difieren de las actuales obligaciones que deben afrontar las aseguradoras de riesgo de trabajo, por la opción del trabajador, queda establecido que no podrán incrementarse las pólizas vigentes por la efectividad de la presente ley, ni podrán las aseguradoras, rechazar brindar en sus pólizas cobertura por los artículos antes mencionados.

Artículo 4º Establézcase la creación de un fondo indemnizatorio, mediante el aporte del tres por ciento (3%) de la masa salarial bruta declarada en la declaración jurada determinativa de aportes y contribuciones con destino a la seguridad social de cada trabajador en concepto de contribución patronal, y del dos por ciento (2%) en concepto de aporte de la seguridad social sobre su salario.

Artículo 5º Los fondos antes mencionados, serán destinados al organismo previsional al que habitualmente realicen sus aportes los empleados, a los efectos de su administración y actualización, según la evolución de salarios de la actividad, hasta su exigibilidad. A todos los efectos, cualquier variación de categoría, hará variar dicho fondo de la misma forma en que se calcula el haber previsional, limitando el periodo a promediar a dos años.

Artículo 6° Los importes erogados por el empleador y el trabajador, serán deducibles de las obligaciones que deban afrontar con el fisco nacional, o en su defecto, y según la reglamentación y acuerdos con cada provincia en particular, de las obligaciones impositivas que deban afrontar con éstas.

Artículo 7° A los efectos de la percepción del fondo creado en la presente ley deberá transcurrir, en caso de renuncia del empleado, un plazo mínimo de dos años, haciéndose efectiva con solo presentar copia de comunicación por medio fehaciente de la desvinculación y la liquidación final practicada por el empleador.

Ante dicha presentación, la que deberá ser por canales digitales cuando estén dadas las condiciones técnicas para ello, el empleado renunciante el organismo previsional deberá proceder al pago acumulado del fondo en un plazo no mayor a setenta y dos horas.

Artículo 8° En caso de desvinculación laboral de común acuerdo, cualquiera de las partes podrá petitionar que se abone el importe acumulado al empleado, debiendo presentar a tales efectos, acuerdo homologado ante la autoridad de aplicación del trabajo competente, que de fe de la libertad y discernimiento de las partes al momento de la firma.

Para acceder al pago del fondo creado por esta ley, en el caso aludido en el párrafo anterior, el tiempo mínimo de empleo efectivo deberá ser de tres años desde iniciada la relación laboral.

A los fines de obtener la citada homologación, cada parte deberá comparecer ante la autoridad competente asistidos por un abogado matriculado. El empleado desvinculado podrá solicitar a la autoridad competente le proporcione patrocinio letrado gratuito.

Artículo 9°. En el caso de despido sin invocación de causa por parte del empleador, si éste ocurriere transcurrido un plazo mayor a los dos años de iniciada la relación laboral, previa consulta al ente previsional competente, el empleador deberá abonar en los términos de ley, las indemnizaciones derivadas de la Ley N° 20.744 (t.o. Decreto N° 390/1976), descontando el importe acumulado en el fondo creado por esta ley, haciendo constar dicha diferencia en el recibo de liquidación final, a los efectos de su pago por el organismo previsional.

Artículo 10° Para el supuesto en que la relación de trabajo finalice antes de los tiempos mínimos previstos en los artículos 7°, 8° y 9° de la presente ley, el monto acumulado quedará depositado a favor del trabajador aportante, el cual no podrá retirarlo y se acumulará en su favor hasta tanto se den los requisitos de su percepción.

Artículo 11° Para el supuesto de la extinción de la relación laboral producto del fallecimiento del trabajador, el fondo acumulado deberá ser entregado, sin trámite judicial previo, resultando de aplicación lo previsto por el artículo 248 de la Ley N° 20.744 (t.o. Decreto N° 390/1976), y por el término previsto. El remanente hasta cubrir los importes previstos en el citado artículo, serán a cargo de la Aseguradora de Riesgos de Trabajo.

Artículo 12° En caso de jubilación del empleado, cuando este reúna los requisitos necesarios para obtener una de las prestaciones de la Ley N° 24.241, se encontrará en condiciones de disponer del fondo previsto por la presente ley, debiendo dar cuenta de la comunicación fehaciente de desvinculación, y contar con la resolución a su favor, por parte del organismo previsional competente.

Artículo 13° Quedarán excluidos de la presente ley aquellas desvinculaciones en las cuales se cuestione la correcta registración del trabajador. En tal caso, los importes acumulados a la fecha, serán abonados únicamente al trabajador, al finalizar el proceso judicial que corresponda, solo en caso de insolvencia del empleador. Caso contrario, éste deberá afrontar la totalidad de la condena judicial, quedando los montos aportados al sistema, a favor del ente previsional, a los fines de

garantizar la sustentabilidad del mismo. Asimismo, quedaran excluidos de la aplicación del mecanismo establecido por esta ley, los despidos con causa. En tal caso, salvo que medie resolución judicial, el empleador podrá compensar sobre el fondo, los gastos en los que haya incurrido en concepto de liquidación final, quedando el restante remanente a favor del organismo previsional competente, a los efectos de garantizar la sustentabilidad del sistema.

Artículo 14° El fondo creado en la presente ley constituye un patrimonio inalienable e irrenunciable del empleado, no pudiendo ser embargado, cedido ni gravado. Este carácter de inembargable cederá solo una vez extinta la relación laboral.

Artículo 15° Déjese establecido que, las cajas de retiros o jubilaciones de los diferentes colegios profesionales, únicamente podrán rechazar los beneficios que deban brindar al momento del retiro profesional, cuando se verifique falta de aportes por parte de los colegiados, no pudiendo alegar, si éstos son regulares y habituales, y cumplen con los requisitos mínimos establecidos, ninguna otra circunstancia para su rechazo.

Artículo 16° Instrúyase al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social para que implemente mecanismos y herramientas legales que aseguren la no depreciación por inflación de los montos depositados en el fondo creado por esta ley, debiendo asegurarse que los mismos no sean utilizados para otra finalidad distinta a la establecida en esta ley.

Artículo 17° De forma.

Gabriel A. Frizza

Diputado Nacional

Felipe Álvarez

Diputado Nacional

Martin Grande

Diputado Nacional

Domingo Amaya

Diputado Nacional

Federico Frigerio

Diputado Nacional

Eduardo Caceres

Diputado Nacional

Sebastian Garcia De Luca

Diputado Nacional

Francisco Sánchez

Diputado Nacional

Juan Aicega

Diputado Nacional

Marcelo Orrego

Diputado Nacional



“2020, Año del General Manuel Belgrano”

FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

El presente proyecto de ley, no solo tiene en cuenta la coyuntura económica actual creada por la pandemia del Coronavirus COVID-19 que azotó las economías de todas las naciones del mundo, sino también los numerosos ciclos de crisis y desempleo que ha tenido la República Argentina en su historia, en forma sistemática.

En ese marco, afrontar las indemnizaciones laborales previstas en la Ley de Contrato de Trabajo, de forma normal y habitual genera, tanto para los empleados como para los empleadores una situación de mucha incertidumbre en gran cantidad de casos.

Para los trabajadores existe incertidumbre, por ejemplo cuando muchas pequeñas y medianas empresas, continuamente se ven sometidas a procedimientos preventivos de crisis, o resultan fallidas en su patrimonio, quedando el empleado en la práctica desamparado, y debiendo ocurrir sobre la masa de la quiebra según los privilegios que el otorga la ley.

Para los empleadores, la incertidumbre versa sobre la continuidad o no del emprendimiento, y sobre todo, sobre el incentivo para mantener la actividad, que deja de ser rentable, en razón de contener el actual sistema de contratos de trabajo, no solo provisiones devenidas del vínculo laboral, sino también que ha traspasado al plano privado, obligaciones relacionadas a la seguridad social, como es la contenida en el Art. 212 de la Ley de Contratos de Trabajo.

Por otro lado, procurar mecanismos de movilidad laboral, sin que esto implique una quita para el trabajador, ni un encarecimiento en los costos laborales para el empleador, puede ser un buen incentivo, para evitar situaciones donde la necesidad obliga a las partes a procurar situaciones de desvinculación forzada, el empleado en el despido indirecto o sin causa; y el empleador por el contrario, procurando instar una causa, donde, no existe.

Lo que se busca con el presente proyecto de ley, en primer lugar, es mantener los rubros indemnizatorios basados en la seguridad social, pero canalizados adecuadamente mediante el sistema de riesgo de trabajo, que es donde corresponde, puesto que su ocurrencia se vincula a la prueba de la incapacidad laboral durante el desarrollo de la relación de trabajo, aun cuando el reclamo se produzca después.

En segundo lugar, se busca establecer un fondo, constituido con los aportes y contribuciones patronales, que esté destinado a garantizar la cobertura parcial de las indemnizaciones devenidas del cese de una relación de trabajo regular. Es decir, queda excluido del presente proyecto, todos aquellos casos en los cuales se debate alguna irregularidad en la relación laboral, sea por su no registración, o su incorrecta registración, por cualquiera de las causas señaladas en la ley, es decir, remuneraciones mal consignadas, fecha de ingreso errónea, cantidad de horas errónea.

La mecánica es sencilla y similar al que actualmente utiliza el sector de la construcción con el llamado FONDO DE DESEMPLEO. En este sector, todos los meses el empresario debe ingresar un monto adicional al que debe abonar en el Formulario 931 (aportes, contribuciones, Art, Obra Social, etc.) en concepto de fondo de desempleo. Dicho ingreso será administrado por el organismo previsional al que se aporte, es decir, el ANSES a nivel nacional, o las Cajas de Jubilaciones Provinciales, en aquellos casos en que el ente aportante lo haga a éstas sobre sus trabajadores. Cuando el empleado se desvincula de la empresa, se cursa por cualquiera de las partes comunicación al ente aportante, a los efectos que éste liquide en los términos del presente proyecto, el monto actualizado de los aportes realizados, el cual servirá como una parte integral del pago de la indemnización que corresponda por la Ley de Contratos de Trabajo. Cabe aclarar, que, a los efectos de evitar judicialidad posterior, en aquellos casos en que el cese de la relación laboral sea por renuncia o por acuerdo entre las partes, dicha circunstancia deberá ser presentada mediante la intervención del Ministerio de Trabajo Provincial o autoridad de aplicación, plasmada en acuerdo homologado, o bien, mediante carta documento remitida por el empleado en un correo oficial que garantice el debido control sobre la autoría de la misma.

Asimismo, y a los efectos de no incrementar el costo laboral para ninguna de las partes, se propone una estructura escalonada de aportes, basadas en un 3% sobre la masa salarial bruta para el empleador, deducible de sus restantes obligaciones tributarias (impuesto a las ganancias, u otro tributo que adeude) y un 2% a cargo del empleado, también deducible de las obligaciones tributarias nacionales, incluyendo impuesto a las ganancias, u otro que deba pagar el empleado como contribuyente al fisco nacional.

Al momento de la desvinculación, ésta puede operar por dos vías: como despido incausado, en cuyo caso, el empleador, deberá, previa consulta de saldos al organismo previsional, abonar los saldos remanentes de los rubros indemnizatorios; o bien, como renuncia, o desvinculación de común acuerdo, en cuyo caso, el empleado presentando la liquidación final, y copia de la carta documento de renuncia o de acuerdo homologado ante la autoridad de aplicación del trabajo a nivel provincial, podrá petitionar al organismo previsional, el pago de los montos acumulados, si cumple con los restantes requisitos establecidos en la presente ley o en su reglamentación.

El actual régimen de contrato de trabajo rige desde el año 1976, en estos 44 años de vigencia de la ley 20.744, la misma ha sido objeto de múltiples reformas que resultaron ineficaces para dar respuesta a la problemática que desde años sufre el mercado: Hacer frente a las indemnizaciones.

Frente al insoslayable contexto de crisis económica, social y laboral, resulta de vital importancia repensar el modelo de indemnizaciones, de manera de volver sustentable el sistema, evitando su colapso.

Es sabido por todos que las pymes son el pilar del entramado productivo del país, contratando aproximadamente el 70% de trabajadores formales en la argentina.

Dicho esto, es una realidad indiscutible que la situación financiera de las mismas ha sido frágil desde hace años y ha entrado a un estado crítico en el último tiempo.

Frente a este panorama, resulta necesario plantearnos ¿existen posibilidades reales de creación de nuevos puestos de trabajo formal? En caso de ser creados y se produjera un despido, que posibilidades concretas tiene el empleado de cobrar su acreencia y si judicializo la cuestión, ¿en cuánto tiempo se efectivizaría el pago?

Debemos ser conscientes y responsables y por eso tenemos presente que, si el sistema de indemnización actual no es permeable a las necesidades de nuestro país, las empresas caerán en concurso preventivo, quiebras, y se perderá de manera definitiva la oportunidad de crear nuevos

puestos formales de trabajo, a su vez el empleado tendrá obstáculos para el cobro de su indemnización, o aceptará acuerdo desventajoso, por el transcurso del tiempo verá licuado su crédito, etc.

Entendemos que difícilmente encontraremos soluciones a las cuestiones planteadas recurriendo a las mismas formulas usadas por años, sin resultados eficientes para ambas partes del contrato.

Es momento de aceptar que el status quo de las indemnizaciones laborales debe ser repensado, llevando mayores garantías a los empleados, respetando el piso de protección social que la constitución dispone, y a su vez disminuyendo el coste empresarial.

Conforme datos oficiales de enero de 2020 (tomando periodo pre aislamiento social obligatorio por el Covid-19), y teniendo en cuenta la evolución mensual del empleo por rama de actividad el sector de la construcción, puede verse que dicho sector sigue un modelo similar al expuesto, siendo una de las pocas actividades que mostraron un aumento del empleo registrado (fuente: Encuesta de indicadores laborales –EIL-, SSPEyE, MTE YSS)

De conformidad a informes oficiales, pequeños y medianos empleadores vienen registrando una disminución en sus plantillas de empleados. La cantidad de empresas también disminuyó por la crisis económica reciente y los guarismos de desempleo emprenden una escalada difícil de frenar.

Debemos tomar medidas que parar revertir esta tendencia, y eso es lo que buscamos con el proyecto.

Estamos en condiciones de afirmar, que el presente proyecto implica una progresión de los derechos del trabajador. A los fines de una comprensión práctica de esta afirmación pensemos en un empleado que trabaja seis años en una empresa y decide renunciar: Con el sistema actual el empleado solo recibiría el monto correspondiente a la liquidación final (vacaciones no gozadas y SAC proporcional). En su lugar, con el sistema que proponemos, este mismo empleado en estas condiciones, no solo sería acreedor de la liquidación final, sino que además contaría con el monto acumulado en su fondo de capitalización. Ello le daría la posibilidad de financiar un emprendimiento, o bien incorporándose a otra empresa, dicho fondo continuaría creciendo.

Lo mismo es aplicable al empleado que se jubila, hoy contaría con la jubilación correspondiente, conforme este proyecto dispondría también con el fondo acumulado durante sus años de trabajo.

Es claro que el piso de protección social al trabajador que prevé nuestra constitución, no solo es respetado, sino que lo eleva. Se crea un resguardo para el trabajador con el que hasta el momento no cuenta, agiliza el cobro de las indemnizaciones dado su carácter alimentario, garantiza la liquidez del fondo, evita de la burocracia estatal, proponiendo trámites ágiles.

Buscamos conciliar intereses, partiendo de reconocer que no hay empresas sin empleados, ni empleados sin empresa.

Esta premisa, debe dar lugar a un nuevo status quo que logre una conciliación de intereses que vuelva sustentable al sistema, reactive la economía y desaliente el empleo informal y el despido. Es momento de tomar las decisiones necesarias para reactivar la economía: una persona desempleada se convierte en un consumidor menos del mercado interno.

Por último, agradezco a los profesionales del Pro de Córdoba por la colaboración en la elaboración del presente.

Por estos motivos es que solicito a mis colegas la aprobación de este proyecto de ley.

Gabriel A. Frizza

Diputado Nacional

Felipe Álvarez

Diputado Nacional

Martin Grande

Diputado Nacional

Domingo Amaya

Diputado Nacional

Federico Frigerio

Diputado Nacional

Eduardo Caceres

Diputado Nacional

Sebastián García De Luca

Diputado Nacional

Francisco Sánchez

Diputado Nacional

Marcelo Orrego

Diputado Nacional