

EL SENADO Y LA CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA NACIÓN, REUNIDOS EN CONGRESO,

SANCIONAN CON FUERZA DE LEY:

Fondo de Cese Laboral Micro Pymes

ARTÍCULO 1: Facúltese al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social o al organismo que lo suceda a crear y mantener el registro nacional de micro empleadores. Podrán inscribirse las personas físicas o jurídicas que cumplan los requisitos y condiciones establecidos por el mismo registro. Dichas condiciones serán actualizadas periódicamente para reflejar los cambios económicos, jurídicos, tributarios y tecnológicos de forma que consideren la rentabilidad real de las empresas en función de la facturación, el rubro o sector, la región geográfica donde se realiza la actividad y otros que el registro considere pertinente.

ARTÍCULO 2: Los empleadores inscriptos podrán registrar trabajadores en relación de dependencia con contratos de duración indeterminada hasta una cantidad máxima establecida por el registro. No se admitirán nuevos registros por parte de empleadores que hayan terminado sin causa justa contratos de duración indeterminada conforme al artículo 90 de la Ley 20.744 de contratos de trabajo hasta pasados los dos años. El registro podrá impedir el registro de trabajadores a los empleadores como sanción adicional ante el incumplimiento de normales del derecho laboral, de la seguridad e higiene del trabajo y tributarias.

ARTÍCULO 3: La inscripción de un trabajador en el registro reemplaza al régimen de preaviso y despido contemplados por la Ley de Contrato de Trabajo 20.744.

ARTÍCULO 4: Los trabajadores inscriptos en el registro tienen derecho a un Fondo de Cese Laboral conforme a lo establecido en esta norma. El fondo se integra con un aporte obligatorio a cargo del empleador, que deberá de manera mensual a partir del alta del trabajador en el registro. El aporte será el equivalente al siete por ciento (7%) de la remuneración mensual, en dinero, que perciba el trabajador en concepto de salarios básicos y adicionales establecidos en la convención colectiva de trabajo de la actividad con más los incrementos que hayan sido dispuestos por el Poder Ejecutivo Nacional en forma general o que hayan sido concedidos por el empleador en forma voluntaria, sobre los salarios básicos. Los aportes referidos, no podrán ser modificados por disposiciones de las convenciones colectivas de trabajo.

ARTÍCULO 5: Los depósitos de los aportes al Fondo de Cese Laboral se efectuarán dentro de los primeros quince (15) días del mes siguiente a aquel en que se haya devengado la remuneración, prohibiéndose el pago directo al trabajador. Únicamente en caso de cese se abonará en forma directa el aporte que corresponda a la remuneración por la cantidad de días trabajados durante el lapso respecto del cual no haya vencido el plazo para el depósito previsto. El Registro dispondrá los medios para monitorear el cumplimiento de la obligación por parte del empleador y el control por parte de los trabajadores.

2022 *“Las Malvinas son argentinas”*

ARTÍCULO 6: Con la finalidad de que los aportes depositados en concepto de Fondo de Cese Laboral reditúen beneficios acordes con las variaciones del poder adquisitivo de la moneda, el depósito deberá efectuarse en una cuenta a nombre del trabajador que posibiliten el mejor logro de los fines mencionados. En todos los casos, las cuentas se abrirán en entidades bancarias y estarán sujetas a la reglamentación que dicte el Banco Central de la República Argentina sobre el particular.

ARTÍCULO 7: El Fondo de Cese Laboral constituirá un patrimonio inalienable e irrenunciable del trabajador, no pudiendo ser embargado, cedido ni gravado salvo por imposición de cuota alimentaria y una vez producido el desempleo.

ARTÍCULO 8: El trabajador dispondrá del Fondo de Cese Laboral al finalizar la relación laboral, debiendo la parte que resuelva rescindir el contrato, comunicar a la otra su decisión en forma fehaciente. El registro podrá reglamentar de manera excepcional disposiciones totales o parciales del fondo para situaciones familiares particulares como gastos médicos excepcionales o adquisición de la vivienda propia.

ARTÍCULO 9: Sustitúyase el párrafo 1 del artículo 112 de la ley N° 24.013 por el siguiente: “Las disposiciones de este título serán de aplicación a todos los trabajadores cuyo contrato de trabajo se rija por la Ley de Contrato de Trabajo (20.744). No será aplicable a los trabajadores comprendidos en el Régimen Nacional de Trabajo Agrario, los trabajadores inscriptos en el Registro de Micro Empleadores, a los trabajadores del servicio doméstico y a quienes hayan dejado de prestar servicios en la Administración Pública Nacional, provincial o municipal afectados por medidas de racionalización administrativa.”

ARTÍCULO 10: Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Rodrigo de Loredo

Diputado de la Nación

Cofirmantes: Martín Tetaz, Dolores Martínez, Alejandro Cacace, Gabriela Brouwer de Koning, Pablo Cervi, Danya Tavela, Marcela Antola.

FUNDAMENTOS

El objetivo central de este proyecto es promover la formalización y la contratación en micro pymes, mediante la modificación de provisiones para el cese de relaciones laborales.

Desempleo e informalidad en Argentina

El problema de la mala calidad y falta de empleo es uno de los principales problemas sociales que enfrenta el país. Un informe del Centro de Evaluación de Políticas Basadas en la Evidencia (CEPE) de la Universidad Torcuato Di Tella de 2019 encuentra que, entre quienes buscan trabajo en Argentina, el 43% tiene problemas de inserción laboral¹. Este número se compone de un 9% de desempleados, 15% de cuentapropistas con bajo nivel educativo (secundaria incompleta o inferior) y 19% son asalariados informales (trabajadores en relación de dependencia no registrados).

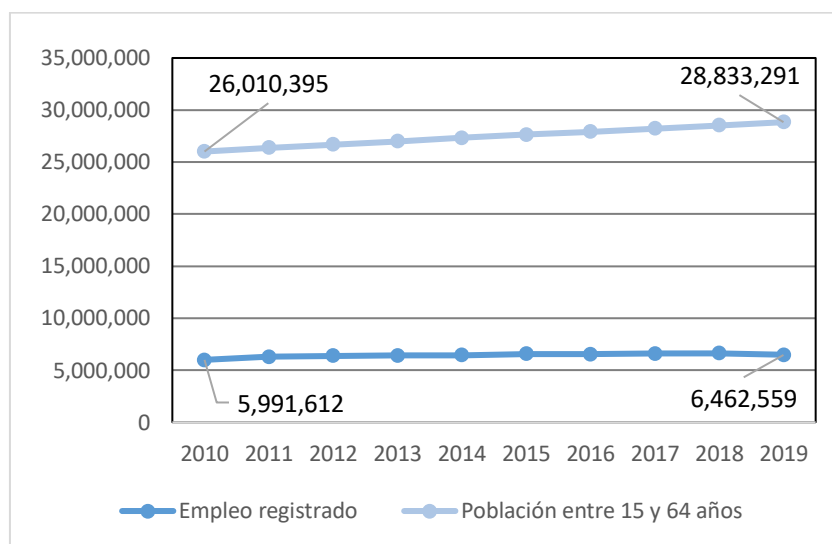
En cuanto se analiza la tasa de empleo, Argentina mostraba en 2019 un valor de 62% con marcadas variaciones en cuanto a dos grandes variaciones demográficas: sexo y edad. La tasa de empleo en las mujeres es un 30% menor. En el caso de los jóvenes (15 a 24 años), la tasa de empleo es la mitad que la del promedio general de la población en edad de trabajar.

Aún con estos datos negativos, la tasa de empleo puede ser un indicador incompleto para entender la complejidad del problema. La población inactiva (no se encuentra ocupada ni busca empleo) no se incluye para el análisis. La inactividad que ronda el 35% de la población en edad de trabajar oculta personas que sufren problemas profundos de empleabilidad (dejó de buscar trabajo porque no encontraba), personas que declaran no buscar trabajo para dedicarse a las tareas domésticas y personas que declaran no buscar trabajo para estudiar, pero que a la vez ven esa decisión condicionada por un mercado de trabajo que no genera expectativas.

Una alternativa para analizar el problema es comparar el asalariado privado registrado contra la variación en la población en edad de trabajar (entre 15 y 64 años). Conforme a los datos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (en base al Sistema Integrado Previsional Argentino) se generaron alrededor de 500 mil asalariados privados registrados (5.991.612 a 6.462.559) en el periodo 2010-2019; a la vez que la población dentro del rango etario creció 2 millones 800 mil (de 26.010.395 a 28.833.291).

¹ : Levy Yeyati, Montané (Agosto 2019). Mapa del trabajo argentino. Buenos Aires: CEPE.

Gráfico 1: asalariados privados registrados y población en edad de trabajar (2010-2019)



Fuente: elaboración propia en base a datos de Ministerio de Trabajo y Banco Mundial.

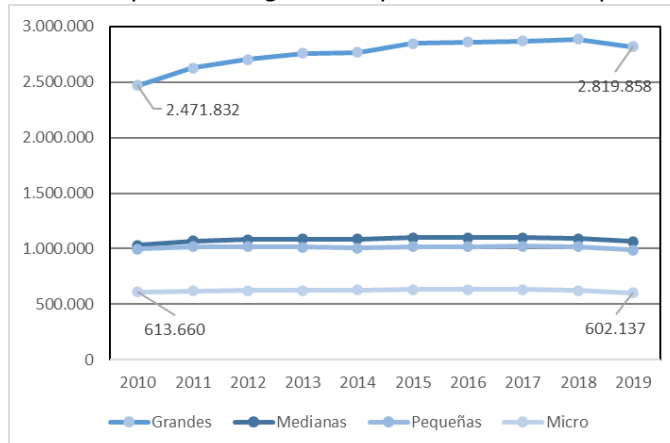
Pueden hacerse algunas observaciones: 1) durante el periodo se creó solo 1 puesto formal por cada 5 personas que se incorporaron al rango etario; 2) en términos generales la cantidad bruta de asalariados privados registrados se mantiene más o menos constante aún ante variaciones fuertes de otros indicadores; explicándose esto último por la estratificación propia del mercado de trabajo por la cual es el trabajador informal el primero en sufrir las variaciones negativas del mercado de trabajo.

Aporte de las micro pymes a la economía argentina

Sobre los mismos datos² el análisis por tamaño de las empresas evidencia que más del 50% de los asalariados privados registrados son producto de las empresas grandes. En los periodos de crecimiento, son las grandes empresas quienes explican la suma de asalariados (de aproximadamente 2.4 millones a 2.8 millones en el periodo), mientras que los asalariados en empresas medianas, pequeñas y micro se mantienen más constantes (tomando 2010 como base 100, el máximo de las empresas grandes es de 116 en 2017, mientras que el de las empresas micro es de 103 en el mismo año, es decir: cuando la economía crece son las empresas grandes las que generan el crecimiento de los asalariados privados).

² En la misma fuente de ODEE-Ministerio de Trabajo no se encuentra el dato desagregado por tamaño de empresa en serie anual, por lo cual se utilizan a los fines del análisis los promedios de los reportes trimestrales. Puede generar inconsistencias en números absolutos, pero menores en términos relativos.

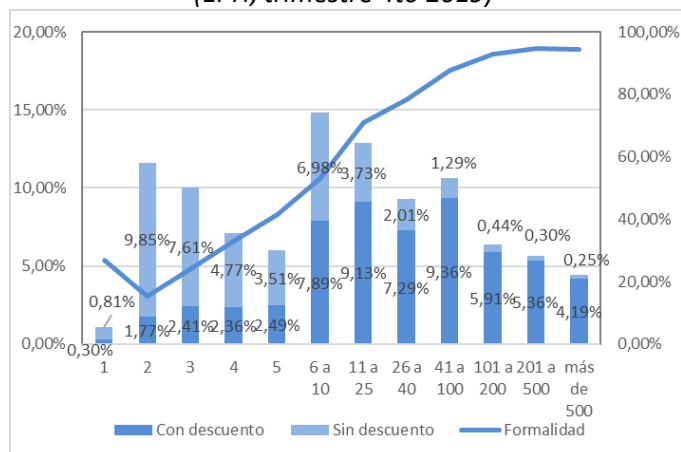
Gráfico 2: asalariados privados registrados por tamaño de empresa (2010-2019)



Fuente: elaboración propia en base a datos de Ministerio de Trabajo.

Gran parte del problema es que la generación del empleo en pequeñas y medianas empresas ocurre en la informalidad. Cuando se analizan los datos de la Encuesta Permanente de Hogares³, se observa que el tamaño de la empresa es uno de los factores que explican la informalidad. El 50% de los asalariados privados trabajan en establecimientos de hasta 10 personas. Dentro de este rango de tamaño del establecimiento se encuentran el 80% de las relaciones informales de trabajo (asalariados sin descuento jubilatorio).

Gráfico 3: asalariados con descuento jubilatorio en el sueldo según tamaño de la empresa (EPH, trimestre 4to 2019)



Fuente: elaboración propia a partir de Encuesta Permanente de Hogares

³ Encuesta Permanente de Hogares (cuarto trimestre 2019). Se analizan las personas ocupadas en el sector privado en condición de obrero o empleado, excluidas quienes trabajan en casas de familia. Se incluyen contratos temporales.

Provisiones para el despido como causa del desempleo y la informalidad

El mismo informe de CEPE referenciado con anterioridad⁴ atribuye los problemas de empleo a tres grandes causas:

- Inestabilidad macroeconómica: los recurrentes ciclos económicos (gran amplitud y alta frecuencia) pueden generar rigideces en las empresas a la hora de contratar;
- Cambio tecnológico: actividades que antes realizaban personas ahora son realizadas por instrumentos digitales;
- Y los “factores institucionales”: como la regulación laboral, tributaria y de representación sindical que inciden en la productividad laboral.

Sobre este último punto, la investigación económica ha producido conclusiones relevantes para la política pública sobre los impactos de la regulación laboral sobre la generación de empleo. Los diferentes estudios han logrado cuantificar las diferentes provisiones de la legislación de la seguridad social y el trabajo y sus efectos generales sobre las diferentes variables como los despidos, las contrataciones informales y el empleo.

Una aproximación común es el análisis de los llamados “costos no-salariales”: dado un salario promedio, “*qué cantidad adicional (como porcentaje de los salarios) debe ser satisfecha por los trabajadores y los empleadores para establecer una relación legal asalariada*”, siendo los rubros: beneficios adicionales obligatorios (tales como bonificación y licencias remuneradas) que un trabajador asalariado tiene derecho a recibir de acuerdo con la legislación, las contribuciones obligatorias para financiar la seguridad social y otros beneficios (tales como capacitación, vivienda, entre otros), y una cuantificación monetizada de las provisiones para el despido (tales como indemnizaciones o costo de los seguros de desempleo obligatorios)⁵.

Los diferentes estudios⁶ permiten enumerar una serie de efectos de los “costos no-salariales” (incluidas las provisiones por despidos):

1. Las provisiones para el despido son herramientas importantes para asegurar la estabilidad de ingreso de los trabajadores. En el corto plazo, las provisiones más rígidas como las indemnizaciones tienen el efecto de asegurar la continuidad de las relaciones laborales, pero no son neutras sobre otras variables como el crecimiento, el nivel general de empleo y la formalidad.
2. Los costos no salariales (incluido el costo de despedir) tienen efectos negativos sobre el crecimiento, el empleo y la formalidad. Si bien, en el corto plazo una disminución aparenta una merma en el incentivo negativo a desvincular, hay un efecto positivo de generación de empleo neto.
3. Las regulaciones en provisiones para el cese de relaciones laborales impactan de manera diferenciada en las organizaciones. Las empresas que sufren mayor volatilidad (cambios más drásticos en la demanda) son las que manifiestan el impacto negativo de los costos para despedir en la generación de valor agregado y empleo, en especial a partir del ingreso de menos empresas a la demanda en el mercado de trabajo. Las provisiones para el despido pueden ser particularmente más gravosas para la

⁴ Levy Yeyati, Montané (agosto 2019). Mapa del trabajo argentino. Buenos Aires: CEPE.

⁵Alaimo, V., Bosch, M., Gualavisí, M., & Villa, J. (2017). Medición de los costos de trabajo asalariado en América Latina y el Caribe. Banco Interamericano de Desarrollo.

⁶Almeida, R., & Carneiro, P. (2012). Enforcement of labor regulation and informality. American Economic Journal: Applied Economics, 4(3), 64-89.

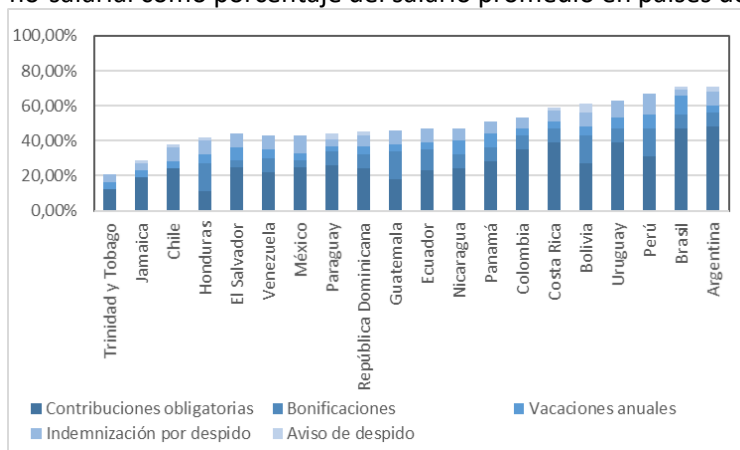
2022 “Las Malvinas son argentinas”

eficiencia económica de las empresas en aquellos países de menor ingreso porque la producción menos especializada depende más de trabajo poco calificado o calificado sobre habilidades generales, por lo que la obligación de continuar la relación de dependencia es retribuida en menor medida por la continuidad de la relación laboral.

4. A nivel social, las provisiones que aumentan el costo de despido no favorecen la distribución del ingreso. Generan un mercado de trabajo estratificado en el cual segmentos poblacionales específicos asumen el costo de los “impuestos al trabajo” (los costos no salariales obligatorios). Jóvenes, mujeres, inmigrantes y trabajadores poco cualificados son quienes tienen más problemas para alcanzar contratos formales permanentes. El aumento de costos no-salariales (incluidas las provisiones del cese de relaciones laborales) es pagado con el desempleo o empleo informal de los sectores más desfavorecidos.
5. No se trata de eliminar las provisiones para el cese de relaciones laborales, sino de establecer un modelo que equilibre el objetivo normativo de seguridad para los trabajadores y de eficiencia para la creación de empleo formal permanente.

En el caso específico de Argentina, un estudio antes citado encontró que es el país de la región con el mayor costo no-salarial⁷. Según la estimación, el cumplimiento de todos los requisitos legales de formalización da a lugar a costo promedio de aproximadamente el 70% del costo del salario en el caso de los trabajadores formales. Cuando el mismo desembolso se calcula sobre el salario promedio del trabajador informal, el equivalente es mayor al 110%. Es decir, formalizar a un trabajador en Argentina significa asumir un costo equivalente al doble de su salario.

Gráfico 4: Costo no-salarial como porcentaje del salario promedio en países de la región (2017)



Fuente: adaptado de Alaimo, V., Bosch, M., Gualavisí, M., & Villa, J. (2017).

La legislación argentina contempla tres herramientas principales de provisiones para el cese de las relaciones de empleo: 1) indemnizaciones por despido, 2) seguro de desempleo.

Las **indemnizaciones por despido** están reguladas en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo (20.744). Se establece que corresponde al trabajador ante despido sin justa causa o sin preaviso. El texto no define claramente el supuesto de “justa causa”, sino que habla de

⁷Alaimo, V., Bosch, M., Gualavisí, M., & Villa, J. (2017). Medición de los costos de trabajo asalariado en América Latina y el Caribe. Banco Interamericano de Desarrollo.

“inobservancia” de las obligaciones resultantes del contrato de trabajo “que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación” (art. 242), previéndose que “La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso”. En cuanto al preaviso, este deberá ser de 15 días durante el periodo de prueba, de 1 mes para antigüedades hasta 5 años y de dos meses para antigüedades mayores. De incumplirse estos plazos, el trabajador tiene derecho a una indemnización equivalente que se adiciona a la indemnización por antigüedad. Al momento de cese, el trabajador tiene derecho a una compensación equivalente a un mes de sueldo por cada año trabajado.

El **seguro de desempleo** se establece en la ley 24.013, Título IV y garantiza un mínimo de prestaciones para los trabajadores que hayan sido sujetos de despidos sin causa justa, despidos por disminución de trabajo no imputable al empleador entre otros supuestos. Quedan comprendidos los trabajadores registrados que aportaron al Fondo Nacional de Empleo al menos 6 meses durante los tres últimos años antes del cese o para el caso de trabajadores de empresas eventuales, haber aportado 90 días durante los 12 meses anteriores a la cesación del contrato. Quedan excluidos los trabajadores domésticos y el trabajo agrario. Los beneficios que se otorgan son: a) un ingreso monetario variable, equivalente en un primer momento a un porcentaje neto de la remuneración mensual normal y luego decreciendo en los meses siguientes según la cantidad de tiempo en que el trabajador hubo aportado, de hasta 12 meses; b) prestaciones médico-asistenciales; c) asignaciones familiares; d) el cómputo de aportes previsionales. El trabajador despedido debe solicitar el alta dentro de los 90 días y la baja en caso de conseguir un nuevo contrato. El régimen contempla incompatibilidades con otras prestaciones.

A la par de estos dos instrumentos, la regulación argentina reconoce dos grandes regímenes especiales, debida cuenta de las características específicas que tienen los rubros: el de Fondo de Cese de Empleo de los trabajadores de la construcción y el de trabajadores rurales. En ambos casos, responde a las características mismas de la actividad, como son la estacionalidad y la volatilidad.

El **Fondo de Cese Laboral** de los trabajadores de la construcción es un beneficio que se encuentra establecido por la ley 22.250. La modalidad sustituye la indemnización por antigüedad de la Ley de Contrato de trabajo con un sistema de libreta de aportes. El empleador debe depositar mensualmente un monto proporcional al salario básico y los adicionales para constituir una cuenta (12% el primero año, y 8% los siguientes), con fondos depositados por el empleador en una entidad bancaria. Al cesar la relación laboral, el monto de esa cuenta queda disponible para el trabajador. Es inembargable y heredable. En el caso de los **trabajadores rurales** (RENATEA), tienen un fondo de seguro de desempleo separado del Fondo Nacional de Empleo (Ley 25.191, Artículo 14).

Es significativo que, en la legislación comparada, el tamaño de las empresas es reconocido como factor de tratamiento diferenciado con respecto a la regulación de los despidos e indemnizaciones. A modo de ejemplo y de forma no exhaustiva:

1. El convenio N°158 de la OIT, que regula la terminación de las relaciones de trabajo habilita en el artículo 5 “tomar medidas para excluir de la aplicación (...) habida cuenta de las condiciones de empleo particulares de los trabajadores interesados o de la dimensión o naturaleza de la empresa que los emplea”.
2. La legislación comunitaria europea (Directiva 2002/14/CE artículo 3) establece un ámbito de aplicabilidad del protocolo de protección contra despidos masivos a “empresas que empleen en un Estado miembro al menos a 50 trabajadores; o a los

centros de trabajo que empleen en un Estado miembro al menos a 20 trabajadores". Conforme a los considerandos, a los fines de "evitar dificultades administrativas, financieras o jurídicas que pudieran obstaculizar la creación y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas".

3. La legislación francesa solo reconoce la obligación de indemnizar ante despido injustificado cuando el trabajador tiene una antigüedad mayor a dos años y la empresa cuenta con más de 11 empleados (Código de Trabajo, artículo L1235-5). En 2016 el Consejo Constitucional reafirmó la validez de esta distinción "*previendo que el importe mínimo de la indemnización concedida por el juez en caso de despido sin causa real y grave es aplicable únicamente a los despidos en las empresas con al menos 11 trabajadores, el legislador ha tratado de evitar una carga excesiva sobre las empresas que ha estimado económicamente más frágiles, adaptando las condiciones en las que la responsabilidad de la empresa puede estar comprometida. De esta forma ha perseguido un objetivo de interés general*".
4. En Alemania, la Ley de Protección contra el despido (Kündigungsschutzgesetz, § 23) incluye una cláusula de protección de los negocios pequeños, por el cual las empresas con 10 empleados o menos quedan exceptuadas de la prohibición de despedir sin causa justificada.

En términos generales se observa que en la mayoría de los países la legislación adopta un criterio con respecto a las microempresas que incluye un tratamiento diferenciado ya que se reconoce la fragilidad económica para hacer frente a las obligaciones generadas por despidos y se reconoce su potencial de generación de empleo.

En la legislación argentina, solo reconoce parcialmente y de forma implícita el problema de los costos no salariales y el tamaño de la empresa como un factor a la hora de disponer las provisiones para el cese de empleo. Por ejemplo, a partir de la Ley 27.541 de Solidaridad Social y Reactivación Productiva (2019) fija en su artículo 19 alícuotas diferenciales para las contribuciones de la seguridad social, en especial para el Fondo Nacional de Empleo, de acuerdo con el tamaño de la empresa (se vale de la tabla de la resolución la Resolución N.º 220/2019 de la Secretaría de la Pequeña y Mediana Empresa y los Emprendedores del Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación). En el decreto 191/21 del Poder Ejecutivo Nacional se establece un régimen diferenciado de reducción de las contribuciones patronales para nuevos contratos en las provincias del norte (Catamarca, Chaco, Corrientes, Formosa, Jujuy, La Rioja, Misiones, Salta, Santiago del Estero o Tucumán). En tal decreto se tiene en cuenta la condición geográfica y demográfica de los problemas de empleo y se utiliza un régimen diferenciado de reducción de alícuotas de aportes para sortear el obstáculo de la generación de empleo formal.

Proyecto de reforma

La reforma que se propone aquí tiene como objetivo generar un régimen diferenciado de provisiones para el cese de empleo, a los fines de 1) garantizar un medio concreto para asegurar la protección de los trabajadores en mayor vulnerabilidad del mercado de trabajo; 2) generar un sistema más equitativo de contribuciones a la seguridad social que reconozca la diferencia de tamaño de las micro pymes como medio para incentivar la generación de empleo formal en la Argentina.

La reforma propuesta afronta un solo problema entre varios que necesitan resolverse en la regulación del mercado de trabajo para conciliar los objetivos de protección de los

2022 “Las Malvinas son argentinas”

trabajadores y eficiencia en la creación de empleos. Otros aspectos, como la optimización de las recaudaciones del sistema de seguridad social e ingreso en la vejez, un esquema de negociaciones salariales adaptado a las asimetrías regionales internas, programas de inserción laboral, primer empleo y fortalecimiento de la empleabilidad en poblaciones y una mayor relevancia de los contenidos del sistema educativo para asegurar la inclusión laboral de los egresados, se tratarán en otros instrumentos.

La modificación propuesta adopta un esquema incremental de política pública para la reforma. No plantea en sí mismo una revisión completa del sistema, sino parcial ligada al elemento

prioritario del problema. Con respecto a proyectos similares, pero con enfoques más globales, como es el caso de “la Mochila Argentina” promovido por sectores industriales argentinos: 1) no se requieren cambios que impliquen conflictos sobre los percibidos “derechos adquiridos”; 2) va al núcleo del problema de la informalidad (según los datos de EPH aproximadamente el 80% del problema de la informalidad se encuentra en el tramo de empresas hasta 10 empleados. No se descarta que reformas globales puedan generar mayor eficiencia económica en la generación de relaciones de trabajo formales, simplemente se destaca el hecho de la viabilidad política de los acuerdos necesarios.

Los componentes de esta reforma consisten en:

- a) La facultad al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social para la creación y mantenimiento de un registro del micro empleador. La inscripción a dicho registro será condicional al cumplimiento de una serie de condiciones objetivas de elegibilidad que habiliten la incorporación en dicho registro. Las condiciones deben identificar la micro pyme en función de factores como la facturación, sector o rubro, región geográfica, condiciones societarias, entre otros. Y deben actualizarse periódicamente para compensar la inflación y los cambios tecnológicos, económicos y tributarios. La creación en el ámbito del Ministerio de Trabajo responde a la necesidad de control para evitar desnaturalizaciones. Se prioriza un criterio complejo como el utilizado actualmente por la Secretaría de Pyme puesto que la posibilidad de acceder a un régimen diferenciado debe sustentarse en la rentabilidad presunta. Dos empresas en diferentes rubros (a modo de ejemplo: un almacén barrial y una empresa de software) pueden tener la misma cantidad de empleados y facturación, pero rentabilidades muy diferentes.
- b) Los micro empleadores estarán facultados para inscribir relaciones formales de dependencia en dicho registro. Las relaciones inscriptas de esta manera quedan excluidas del régimen de indemnizaciones por despido reguladas en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo (20.744). En su lugar, cada mes los empleadores harán un depósito equivalente a un 7% del salario bruto de los trabajadores en una cuenta bancaria específica. Con este aporte, al momento del cese del empleo el trabajador podrá disponer de los fondos equivalentes a un 84% de su salario por cada año trabajado. El preaviso de despido queda fijado en un máximo de 15 días. Con este esquema, el trabajador alcanza un nivel de provisiones para el despido comparable al de indemnizaciones por antigüedad. Para el empleador el incentivo es la posibilidad de evitar litigiosidad por juicios laborales a futuro.
- c) La cuenta constituye un derecho del trabajador que será inembargable y heredable. Se podrá disponer del monto ante cualquier cese de relación laboral, lo cual es un beneficio en caso de que el trabajador quiera cambiar de empleador. Además, tomando el antecedente del instrumento análogo del derecho laboral italiano (*fine di*



2022 “Las Malvinas son argentinas”

rapporta) se habilita a la utilización total o parcial del monto para el objetivo familiar específico de la adquisición de la vivienda propia.

Por todos los motivos expuestos solicito a nuestros pares el acompañamiento para la aprobación del presente proyecto de ley.

Rodrigo de Loredo

Diputado de la Nación

Cofirmantes: Martín Tetaz, Dolores Martínez, Alejandro Cacace, Gabriela Brouwer de Koning, Pablo Cervi, Danya Tavela, Marcela Antola.