

Documento de Trabajo No.29
**Fondo de Cese Laboral en el marco de la
Reglamentación de la Ley de Bases¹**

Resumen Ejecutivo

1.- Como se enfatizó en documentos de trabajo previos, el **principal problema económico del régimen indemnizatorio argentino** no es el pago de indemnizaciones en sectores con alta tasa de rotación laboral, sino **la acumulación de pasivos contingentes laborales en sectores con baja tasa de rotación laboral²**.

2.- Esto hace que **PyMEs con baja rotación laboral y procesos productivos mano de obra intensivos acumulen pasivos contingentes a un ritmo que puede licuar rápidamente el valor de la empresa**. Este fue el principal argumento expuesto en el Congreso de la Nación a favor de la derogación de las indemnizaciones agravadas de las Leyes 24.013, 25.323 y 25.345, finalmente sancionada con la Ley de Bases³.

3.- Derogadas las indemnizaciones agravadas, queda la acumulación de pasivos contingentes laborales por efecto del régimen indemnizatorio establecido por Ley de Contrato de Trabajo (LCT). La nueva legislación vigente permite que **cada CCT pueda crear Fondos de Cese Laboral (FCL) sustitutos de las indemnizaciones de LCT**, siempre que el CCT establezca la **adhesión por parte de empleado y empleador**, continuando el régimen de LCT en caso contrario. Esto permitiría solucionar el problema observado en distintos sectores, donde las PyMEs están dispuestas a adherir a un FCL, mientras que grandes empresas prefieren, en general, continuar con el régimen de LCT.

4.- Entre las opciones que establece la Reglamentación, podría optarse por **Fondos Comunes de Inversión**, que permiten (a) consideración de dos segmentos, uno sustitutivo de indemnizaciones de LCT y otro compensador de pasivos contingentes laborales generados por régimen indemnizatorio de LCT, incluyendo empleados preexistentes, por la nueva antigüedad, (b) indemnizaciones diferenciales, según la causa de desvinculación, (c) reducción del costo de aportes a medida que la rotación por causales sin indemnización va reduciendo pasivos contingentes laborales con relación a los recursos del FCL, (d) definición de políticas de inversión acordes con los intereses de cada sector.

5.- En el presente documento de trabajo se profundiza en estas cuestiones, a los fines de **contribuir al mejor diseño de FCL en distintos sectores**.

¹ Octubre de 2024.

² Ver Documento de Trabajo No. 27: "Consideraciones sobre función y características de un Fondo de Cese Laboral", Instituto de Economía Política, Insight 21 (texto ordenado, agosto 2024).

³ Ver Documento de Trabajo No.21: "El problema de las indemnizaciones agravadas", Instituto de Economía Política e Instituto de Derecho Privado, Insight 21 (abril de 2024), expuesto en Comisión de Legislación del Trabajo, HCDN.

I.- Elementos para el análisis

1.- Dinámica de pasivos contingentes laborales

Un régimen indemnizatorio como el establecido por la Ley de Contrato de Trabajo (LCT, Ley 20.744), que establece, entre otras, una indemnización por despido sin justa causa equivalente a un salario por cada año de antigüedad, genera dos dinámicas contrapuestas sobre la acumulación de pasivos contingentes laborales, con importantes implicancias para el valor de una empresa.

Por un lado, el mero transcurso del tiempo incrementa la antigüedad promedio del personal y, por lo tanto, incrementa el monto de potenciales indemnizaciones por despido sin justa causa y, consecuentemente, genera la acumulación de pasivos contingentes laborales, a razón de una masa salarial por cada nuevo año de antigüedad promedio.

Por otro lado, en sentido contrario, la rotación del personal reduce la antigüedad promedio y, con ello, el monto de pasivos contingentes laborales, ya que reemplaza un trabajador con antigüedad por otro sin antigüedad, tanto más rápidamente cuanto mayor sea la tasa de rotación, sin costo para la empresa si la rotación se da por renuncia, con costo indemnizatorio si la rotación se da por despido sin justa causa.

Estas dos fuerzas contrapuestas determinan la antigüedad promedio del personal y el consecuente monto de potenciales indemnizaciones⁴, lo que constituye pasivos contingentes laborales para la empresa. Esto es muy importante porque, habitualmente, al analizar las consecuencias del régimen indemnizatorio sobre las empresas, suele ponerse énfasis en el costo de las indemnizaciones que pagan las empresas en sectores con altas tasas de rotación, y suele obviarse la acumulación de pasivos contingentes laborales en sectores con bajas tasas de rotación.

2.- Alta rotación vs baja rotación

Dado que los esquemas de Fondo de Cese Laboral suelen pensarse en el contexto de sectores con alta tasa de rotación laboral, probablemente al considerarlos erróneamente como sinónimo del esquema UOCRA, conviene distinguir el impacto de la dinámica mencionada en la sección anterior según tasas de rotación y tasas de despidos sin justa causa.

En este sentido, puede pensarse en tres tipos de empresas:

a.- Empresas con alta tasa de rotación y alta tasa de renuncia. Tienen bajo costo indemnizatorio (porque LCT no establece indemnización por renuncia) y acumulan pocos

⁴ Un modelo matemático, simple pero formal de esta dinámica, se presentó en el Documento de Trabajo No.39: 'Análisis de sensibilidad de la alícuota de indiferencia de un Fondo de Cese Laboral', Foro de Análisis Económico de la Construcción, Economic Trends y Cámara Argentina de la Construcción Delegación Córdoba, diciembre de 2020.

pasivos contingentes laborales (porque la alta tasa de rotación 'limpia' antigüedad con cada recambio de empleado con antigüedad por empleado sin antigüedad). Esto es frecuente, por ejemplo, en el sector del software y demás actividades de la economía del conocimiento, donde los trabajadores renuncian frecuentemente para aprovechar mejores oportunidades laborales, generando entonces altas tasas de rotación y, al mismo tiempo, altas tasas de renuncia.

b.- Empresas con alta tasa de rotación y alta tasa de despido sin justa causa. Tienden a tener alto costo indemnizatorio (porque así lo establece LCT para ese tipo de desvinculación) pero, como en el grupo anterior, tienden a acumular pocos pasivos contingentes laborales (por efecto de la alta tasa de rotación). Es el caso del sector de la construcción que, por este motivo, tiene un esquema de fondo de cese laboral (Ley 22.250, régimen UOCRA).

c.- Empresas con baja tasa de rotación. Tienen bajo costo indemnizatorio (porque, si la tasa de rotación es baja, la tasa de despidos sin justa causa también tiene que serlo) pero acumulan muchos pasivos contingentes (porque, sin rotación, la antigüedad se acumula por cada año que transcurre sin 'renovación' de empleados). Es el caso de la mayoría de las ramas industriales, entre otros sectores, que tienden a retener a su personal, incluso en contextos recesivos, dado el alto costo de búsqueda y capacitación de nuevos recursos humanos.

3.- Pasivos contingentes laborales y valor de las empresas

El primer grupo mencionado en la sección anterior (empresas con altas tasas de rotación y de renuncia) no tiene ningún problema a resolver vinculado al régimen indemnizatorio, ya que tiene bajo costo indemnizatorio y baja acumulación de pasivos contingentes laborales. En caso de opción entre un Fondo de Cese Laboral y régimen indemnizatorio establecido por LCT, es natural que opten por esto último.

El segundo grupo (empresas con altas tasas de rotación y de despido sin justa causa) no enfrenta problemas vinculados a la acumulación de pasivos contingentes laborales, aunque tiene altos costos indemnizatorios. Aquí puede tener sentido optar por un FCL pero, como se argumentará más adelante, contra lo que se piensa habitualmente, no es en este segmento donde un FCL agrega más valor.

En cambio, las empresas del tercer grupo (bajas tasas de rotación), si bien tienen bajo costo indemnizatorio, acumulan pasivos contingentes laborales de manera acelerada ya que, de los dos mecanismos contrapuestos presentados en la primera sección, predomina el mecanismo de acumulación de pasivos contingentes laborales por aumento de antigüedad promedio por sobre el mecanismo de reducción de antigüedad a través de rotación del personal.

Nótese que esta acumulación de pasivos contingentes laborales licúa el valor de una PyME, tanto más rápidamente cuanto menor sea su tasa de rotación y con mayor impacto

potencial cuanto más mano de obra intensivo sea su proceso productivo⁵. Este es entonces el principal problema, vinculado al régimen indemnizatorio, a resolver para facilitar la financiación de las PyMEs, tanto por incorporación de capital como por endeudamiento, ya que ambas alternativas dependen del valor de la empresa. Es aquí donde un FCL agrega más valor, como se argumentará más adelante.

4.- Indemnizaciones agravadas

Las leyes 24.013, 25.323 y 25.345 establecían indemnizaciones agravadas que podían multiplicar por varias veces las indemnizaciones establecidas por LCT, acelerando el proceso de licuación de valor de las PyMEs descrito en la sección anterior⁶.

En la discusión parlamentaria de la reforma laboral incluida en la Ley de Bases existía cierta tendencia a defender dichas indemnizaciones agravadas, producto de la confusión generada por la denominación habitual de 'multas' por deficiencias de registro laboral. A fin de cuentas, es absurdo pretender desincentivar el empleo informal derogando 'multas' que recaen sobre quienes emplean informalmente. Ocurre que las disposiciones de aquellas leyes no eran multas al empleo informal, sino una distorsión del régimen indemnizatorio que generaba pasivos contingentes en las empresas, tanto más perjudiciales cuanto menor fuera la tasa de rotación laboral y más mano de obra intensivo fuera su proceso productivo, como ya fue analizado.

De esta manera, el argumento basado en la naturaleza de 'indemnizaciones agravadas' de las disposiciones de las leyes 24.013, 25.323 y 25.345, y su impacto negativo sobre el valor de las PyMEs, permitió lograr los consensos para su derogación en la Ley de Bases finalmente sancionada y actualmente vigente⁷. Esto resolvió parte del problema de acumulación de pasivos contingentes laborales por régimen indemnizatorio que, además, conspiraba contra cualquier esquema de Fondo de Cese Laboral que tuviera que cubrir todas las indemnizaciones potenciales, incluyendo las establecidas por las leyes mencionadas, porque implicaba alícuotas inaceptables para las empresas.

⁵ Si el proceso es mano de obra intensivo, tendrá una alta relación entre costo laboral y valor del capital y, por lo tanto, los pasivos contingentes laborales proporcionales al costo laboral serán altos en comparación con el valor del capital. Con baja tasa de rotación, cuanto mayor sea la relación de costo laboral a valor del capital, más rápido se alcanza el punto en que la empresa licuó totalmente su valor, por pasivos contingentes laborales iguales o mayores que el valor del capital. Análisis numérico, y con casos concretos, se presentan en Documento de Trabajo No.27: "Consideraciones sobre función y características de un Fondo de Cese Laboral", Instituto de Economía Política, Insight 21, Universidad Siglo 21, agosto de 2024.

⁶ Para más detalle sobre cada una de estas indemnizaciones agravadas, ver Documento de Trabajo No.10: "Una reforma laboral económica y políticamente viable", Instituto de Economía Política, Insight 21, Universidad Siglo 21, febrero de 2023.

⁷ Para más detalles sobre esta cuestión, ver exposición en Comisión de Legislación del Trabajo, Cámara de Diputados de la Nación (abril de 2024):

<https://www.youtube.com/watch?v=chgp66bnhPE>.

5.- El rol de un FCL

Derogadas las indemnizaciones agravadas, quedan las indemnizaciones establecidas por LCT, siendo la principal de ellas la indemnización por despido sin justa causa (art.245, LCT).

Una manera de evitar que las PyMEs pierdan valor por acumulación de pasivos contingentes laborales es mediante la creación de Fondos de Cese Laboral a los cuales las empresas aporten una proporción de la masa salarial para que éstos paguen, por su cuenta y orden, las indemnizaciones que corresponda según la legislación vigente. De esta manera, el régimen indemnizatorio establecido por LCT genera acumulación de pasivos contingentes laborales, pero el aporte a un FCL genera 'activos contingentes' compensatorios, evitando la licuación del valor de la empresa.

Recuérdese la diferencia entre empresas de alta y de baja tasa de rotación laboral. En general, en las discusiones públicas tiende a darse por hecho que un FCL sólo es conveniente para sectores con alta rotación de trabajadores, con la idea simplista de que, si el problema es el pago de indemnizaciones, un sector con alta rotación sufre el problema en mayor magnitud que un sector de baja rotación y, por lo tanto, el primero necesita algún tipo de solución, mientras que el segundo no la necesita.

Se trata de una idea equivocada que, en la medida en que no es cuestionada, es tomada casi como una verdad evidente. Si se profundiza el análisis, resulta fácil darse cuenta de que, debido a lo analizado previamente, bajo el régimen indemnizatorio establecido por LCT, si las tasas de rotación y de despido sin justa causa son altas, no hay mucha diferencia entre pagar las indemnizaciones establecidas por ley o reemplazarlas por un esquema de aporte mensual equivalente. En el extremo, una empresa que despidiera a todo su personal cada año (es decir, una rotación dos o tres veces más acelerada que en el sector de la construcción) pagaría, bajo LCT, un salario por cada trabajador en concepto de indemnización por despido sin justa causa, pero podría acumular también un salario completo cada 12 meses si aportara a un FCL con una alícuota equivalente a 8.33% del salario mensual (una doceava parte cada mes). Ambos esquemas tendrían efectos económicos y financieros muy parecidos.

Por el contrario, un FCL tiene más impacto potencial en un sector de baja tasa de rotación porque, en realidad, el problema a resolver no es el pago frecuente de indemnizaciones, sino la acumulación de pasivos contingentes laborales. En un extremo, una empresa que todos los años despidiera a todo su personal nunca acumularía antigüedad, porque todos los años arrancarían con antigüedad nula; en el otro extremo, una empresa con tasa de rotación nula (nadie renuncia ni es despedido), nunca paga indemnizaciones pero la antigüedad promedio de su personal crece cada año y, con ella, crecen sus pasivos contingentes a razón de una masa salarial completa por año.

El esquema de Fondo de Cese Laboral (FCL) que viene analizando el IEP, en base a los aportes originales realizados por el Foro de Análisis Económico de la Construcción⁸, implica cubrir sólo indemnizaciones establecidas por Ley de Contrato de Trabajo (LCT), para lograr el costo mínimo, o algún proporcional de indemnizaciones para otras causales de desvinculación, en la medida en que las partes del CCT acuerden entonces incrementar la cobertura indemnizatoria con, como contrapartida, mayor costo total.

Detalles sobre este esquema, en documento de trabajo previo⁹.

Dicho esquema, (a) no puede ejecutarse a través de cuenta bancaria del trabajador, ya que no es posible saber de antemano cuál será la causal futura de desvinculación, (b) puede ejecutarse con un fondo sectorial, donde la alícuota por debajo de 8.33% se logra distribuyendo riesgos entre empresas, o mediante fondos por empresa, donde la alícuota por debajo de 8.33% se logra cuando la rotación por renuncia va limpiando antigüedad sin contrapartida de costo indemnizatorio¹⁰, (c) permite definir criterios para que los recursos que acumule el FCL sean utilizados de un modo consistentes con los intereses del sector (por ejemplo, crédito productivo para las empresas del sector y créditos hipotecarios con indexación salarial para los trabajadores del sector¹¹).

6.- Los FCL que contempla la Ley

La reglamentación de FCL de Ley de Bases (Decreto 713/2024) permite todos los casos posibles (a) depósito en cuenta bancaria, (b) fondo común de inversión, (c) fideicomiso financiero, (d) seguro.

Si embargo, la opción (a) es difícil de implementar porque (i) para mantener el standard de un salario por año de antigüedad, se requiere alícuota mínima de 8.33%, pero la Ley impone un máximo de 8%, (ii) la reglamentación establece que tiene que haber algún diferencial indemnizatorio para despido sin justa causa (art.6), lo que hace inviable el depósito en cuenta, ya que no es posible saber de antemano cuál será la causal de

⁸ Documentos de Trabajo del Foro de Análisis Económico de la Construcción sobre este tema: DT 37: "Análisis del impacto de un Fondo de Cese Laboral en las empresas constructoras" (oct 2020); DT 39: "Análisis de sensibilidad de la alícuota de indiferencia de un Fondo de Cese Laboral" (dic 2020); DT 40: "Modelo base para la creación de Fondos de Cese Laboral en distintos sectores de actividad" (feb 2021); DT 41: "Determinación de alícuota de Fondo de Cese Laboral para personal agremiado en UECARA" (mar 2021); DT 42: "Estimación de impacto de costos de administración de Fondo de Cese Laboral" (abr 2021); DT 45: "Propuesta de Fondo Universal de Indemnización y Retiro" (jul 2021).

⁹ Ver detalles en Documento de Trabajo No.27: "Consideraciones sobre función y características de un Fondo de Cese Laboral", Instituto de Economía Política, Insight 21, Universidad Siglo 21, agosto de 2024.

¹⁰ La alícuota del 8.33% es la necesaria para integrar un salario por año, ya que $1/12 = 0.0833$.

¹¹ Esta cuestión se analiza en detalle en Documento de Trabajo No.13: "Propuesta para financiar crédito hipotecario indexado por salarios para trabajadores", Instituto de Economía Política, Insight 21, Universidad Siglo 21 (abril de 2023).

desvinculación, salvo que ese diferencial sea pagado por la empresa fuera del FCL, creando nuevamente el problema de pasivos contingentes que se desea eliminar.

El último esquema, el de seguro, debería tener una prima asociada a los pasivos contingentes de la empresa, que varían en el tiempo según las tasas de rotación y las tasas de despidos sin justa causa. Habría que diseñar el esquema junto con las aseguradoras, pero se trata de la opción con menor interés para entidades empresarias y sindicatos, ya que derivaría recursos hacia un sistema cuyos criterios de inversión no están necesariamente vinculados a los intereses sectoriales.

El fondo común de inversión puede ser el esquema que vincule lo que establece la Ley y su Reglamentación, y lo que vienen proponiendo el IEP y el Foro de Análisis Económico de la Construcción.

7.- Cómo diseñar FCL en el marco de la Ley

En reuniones de trabajo con referentes del sistema bancario se definió, de manera preliminar:

a.- Conviene diseñar FCL en base a cuentas particulares de cada empresa, para que pueda estructurarse a través de un Fondo Común de Inversión, donde cada empresa tiene una cuota parte asociada.

b.- La empresa que opte por el FCL debería estar obligada por CCT a aportar, arrancando con máximo de 8.33%, para cubrir la totalidad de las contingencias indemnizatorias, y distintas alternativas para reducir el costo a medida que los activos superan pasivos contingentes, por efecto de la 'limpieza' de antigüedad que generan las desvinculaciones sin indemnización.

c.- Los aportes tendrían que ir a un Fondo Dedicado, con dos vías de liquidación: (i) pago de indemnizaciones, (ii) devolución por 'descalce' de activos sobre pasivos.

d.- Al Fondo Dedicado podrían ir sumándose sectores, habiendo definido previamente distribución de financiación entre sectores (por ejemplo, ON, otras financiaciones, créditos hipotecarios) y activos 'transversales' (letras de tesorería, obra pública).

e.- Es necesario definir con precisión cómo validar, ante el administrador de los fondos, las dos formas de retiro.

En el marco de lo establecido por Ley de Bases, aparece el problema del tope del 8%; la alternativa es fuera de lo establecido en la Ley, es decir, conservando LCT, lo que permitiría arrancar con 8.33%. Pero lo establecido por ley tiene la ventaja de que elimina pasivos contingentes (en la medida en que se establezca que la empresa no tiene ninguna responsabilidad por encima del FCL) mientras que en el esquema alternativo los pasivos contingentes siguen existiendo, sólo que compensados por activos en el FCL.

Dado que la Reglamentación establece que empleador y empleado deben acordar optar entre FCL que haya establecido el respectivo CCT (incluso con variantes) y LCT, esto

permitiría solucionar el problema observado en distintos sectores de actividad, donde PyMEs están de acuerdo con sumarse a un FCL, mientras que empresas grandes prefieren LCT.

La posibilidad de opción permitiría un FCL con dos segmentos: uno sustitutivo de las indemnizaciones de LCT, como establece la Ley de Bases y su Reglamentación, y otro compensatorio de pasivos contingentes generados por la vigencia de régimen indemnizatorio de LCT. Esto permitiría tres situaciones bajo un mismo CCT: (a) empresas que opten por régimen de LCT, sin ningún mecanismo compensatorio de pasivos contingentes (podría servir para empresas grandes), (b) empresas y trabajadores que opten por FCL sustitutivo de LCT, (c) opción por régimen LCT, con empresas optando por compensar sus pasivos contingentes laborales generados por LCT con un FCL.

Podría trabajarse entonces el siguiente esquema general:

a.- Crear un FCI según lo establecido por Ley de Bases y Reglamentación, con distintos tramos para distintos sectores, para que distintos sectores puedan optar por el mismo FCI y aprovechar economías de escala que se perderían en caso de CCT más pequeños con FCL gestionados de manera individual.

b.- Diseñar dos tipos de aportes (a) aportes por trabajadores incorporados en modalidad sustitutiva de LCT, (b) aportes para compensar pasivos contingentes laborales por trabajadores incorporados en modalidad LCT y por nueva antigüedad de trabajadores incorporados antes de inicio de FCL.

c.- Establecer reglas de pago de indemnizaciones, en cada CCT, para cada segmento, que contemplen (a) indemnizaciones sustitutivas de LCT, (b) indemnizaciones establecidas por LCT.

d.- Establecer reglas de aportes y retiros (o suspensión transitoria de aportes) que contemplen pasivos contingentes laborales (podría ser a través de información en F931 de cada mes, lo que requiere que dicho formulario registre modalidad indemnizatoria).

e.- Establecer reglas de inversión de los recursos que estén en el interés del sector.

II.- Reglamentación comentada

Capítulo III, Anexo II, Reglamentación del Título V de la Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos No.27.742

ARTÍCULO 6°.- El Sistema de Cese Laboral es un régimen alternativo acordado en el marco de las Convenciones Colectivas de Trabajo reguladas por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004) y su modificación, que le otorga a los empleadores y trabajadores la posibilidad de sustituir la indemnización por antigüedad prevista en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias, como así también a cualquier otro

rubro indemnizatorio cuyo cálculo tome como parámetro a la referida indemnización, incluyendo, pero sin limitarse, a los supuestos actualmente previstos en los artículos 183, inciso b), 212, 246, 247, 248, 250, 251 y 253 de la citada Ley N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias.

El Sistema de Cese Laboral deberá determinar con precisión las causales, hechos y/o condiciones bajo las cuales se le deberá abonar una prestación dineraria al trabajador al extinguirse la relación laboral.

A su vez, deberá definir el monto de los pagos que deban abonarse al trabajador en la contingencia de una relación laboral interrumpida y las modalidades de pago de dicha prestación dineraria.

Entre otras alternativas, el Sistema de Cese Laboral podrá vincular los montos y modalidades a distintos parámetros y características de la relación laboral y pactar modalidades de mediación o de resolución en casos de conflicto.

En todos los casos se deberá establecer un tratamiento diferencial en favor del trabajador despedido sin justa causa.

Asimismo, el Sistema de Cese Laboral podrá contemplar la utilización de fondos de cese y/o la utilización de seguros colectivos o individuales, para lo cual deberá respetar los requerimientos de la presente Reglamentación.

Comentario: el artículo es bien general, ratifica lo establecido por la Ley, en sentido de permitir la sustitución de las indemnizaciones establecidas por LCT por un FCL a nivel de CCT. Pero al establecer que "en todos los casos se deberá establecer un tratamiento diferencial en favor del trabajador despedido sin justa causa", impone una restricción con consecuencias para el diseño del FCL (por ejemplo, no es posible un esquema de depósito en cuenta del trabajador, ya que ese esquema requeriría igual indemnización para cualquier causal de desvinculación).

ARTÍCULO 7°.- El Sistema de Cese Laboral que se acuerde deberá sujetarse a los siguientes parámetros y principios:

a) Sustituirá la indemnización por antigüedad prevista en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias, como así también a cualquier otro rubro indemnizatorio cuyo cálculo tome como parámetro a la referida indemnización, incluyendo, pero sin limitarse a los supuestos previstos en los artículos 183, inciso b), 212, 246, 247, 248, 250, 251 y 253 de la citada Ley N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias.

b) En el caso de extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, en cuyo marco el empleador acuerde abonarle al trabajador una suma de dinero a modo de gratificación, cualquiera fuera su denominación, dicho pago podrá ser efectuado sobre la base de las

metodologías y procedimientos que se establezcan en el Sistema de Cese Laboral, sin perjuicio de cualquier otro pago adicional que las partes acuerden.

c) En el Convenio Colectivo de Trabajo que corresponda se deberá establecer que, al inicio de una nueva relación laboral, el empleador y el trabajador acordarán si se rigen por algún sistema de cese laboral contemplado en dicho convenio o por el sistema indemnizatorio previsto en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias.

d) La opción formulada por mutuo acuerdo entre el empleador y el trabajador solo puede ser modificada por acuerdo escrito de ambas partes.

e) Los Convenios Colectivos de Trabajo podrán establecer múltiples sistemas de fondo de cese, cumpliendo, en cualquier caso, con los requerimientos previstos en el último párrafo del artículo 6° de la presente Reglamentación. Nada de lo dispuesto en el presente ni de lo que pudiera acordarse convencionalmente obstará a que puedan coexistir los distintos sistemas en simultáneo.

f) Los Convenios Colectivos de Trabajo podrán acordar Sistemas de Cese Laboral con condiciones, modalidades y montos diferentes según el tipo y las características de la empresa, actividad o subsector, cumpliendo como mínimo con las condiciones previstas en la presente Reglamentación.

g) El Sistema de Cese Laboral no podrá contemplar el cobro, de forma directa o indirecta, de comisiones, tasas o montos que tengan como beneficiarios o destinatarios a los representantes de los empleadores ni a las asociaciones sindicales.

h) El pago al trabajador de las sumas resultantes a través del Sistema de Cese Laboral tendrá efecto cancelatorio pleno, total y definitivo de las indemnizaciones a las que sustituyen.

i) En el caso de relaciones laborales que se hayan iniciado previo a la entrada en vigencia del Sistema de Cese Laboral acordado en el Convenio Colectivo de Trabajo, las partes podrán pactar de mutuo acuerdo el cambio al Sistema de Cese. El Convenio Colectivo de Trabajo podrá determinar un régimen especial para estos trabajadores.

Comentario: este artículo agrega otro elemento importante: la obligación de que el CCT "deberá establecer que, al inicio de una nueva relación laboral, el empleador y el trabajador acordarán si se rigen por algún sistema de cese laboral contemplado en dicho convenio o por el sistema indemnizatorio previsto en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias". Esto, por un lado, soluciona la reticencia de grandes empresas, que siempre podrían optar por LCT en lugar del FCL; por otro lado, abre la posibilidad de pensar el FCL con dos tramos: el de sustitución de indemnizaciones LCT y el de compensación de pasivos contingentes por indemnizaciones LCT, pudiendo éste último resolver la situación de los trabajadores contratados con antelación a la creación del FCL, para compensar los pasivos contingentes a partir de ese momento.

ARTÍCULO 8°.- El Sistema de Cese Laboral deberá especificar su funcionamiento ante los siguientes casos de extinción de la relación laboral:

- a) Extinción de la relación laboral por mutuo acuerdo de partes.
- b) Extinción de la relación laboral por despido sin justa causa.
- c) Extinción de la relación laboral con justa causa.
- d) Extinción de la relación laboral por fallecimiento.
- e) Despido en los términos de los artículos 247, 250 y 251 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias.
- f) Compensación establecida en el artículo 183, inciso b) de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias.
- g) Compensación establecida en el artículo 212 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y sus modificatorias.
- h) Extinción de la relación laboral por renuncia del trabajador.
- i) Extinción de la relación laboral por despido indirecto.
- j) Jubilación del trabajador. Modalidades para la Gestión de los Sistemas de Cese Laboral.

Comentario: Los casos de extinción de la relación laboral mencionados en este artículo son los que determinan la evolución de la alícuota a través del tiempo. Concretamente, cuanto menos ítems impliquen indemnización, más probable es que, a través del tiempo, las alícuotas puedan reducirse y/o puedan rescatarse recursos del FCL por reducción de pasivos contingentes con relación a 'activos' en el FCL.

ARTÍCULO 9°.- Los Sistemas de Cese Laboral deberán constituirse bajo alguna de las siguientes modalidades:

- a) Sistema de cancelación individual.
- b) Sistema de Fondo de Cese individual o colectivo.
- c) Sistema de Seguro individual o colectivo.

Comentario: El sistema de cancelación individual no soluciona el problema de acumulación de pasivos contingentes laborales, mientras que el seguro individual o colectivo no genera ningún beneficio extra en términos de recursos disponibles para usos definidos por las entidades del CCT. Conviene entonces evaluar la opción de 'Sistema de Fondo de Cese individual o colectivo'.

Sistema de Cancelación Individual

ARTÍCULO 10.- El Convenio Colectivo de Trabajo podrá establecer un Sistema de Cese Laboral de cancelación individual en reemplazo de la indemnización por antigüedad prevista en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus

modificatorias, como así también de cualquier otro rubro indemnizatorio cuyo cálculo tome como parámetro a la referida indemnización. En esta modalidad, el Convenio Colectivo de Trabajo deberá definir como mínimo:

- I. Las condiciones, hechos y circunstancias bajo las cuales se abonarán las indemnizaciones al finalizar la relación laboral.
- II. Las modalidades, plazos, montos o porcentajes de los pagos que deban abonarse al trabajador.

En este sistema, los pagos acordados serán ejecutados de forma directa por el empleador al trabajador.

Comentario: El sistema de cancelación individual no soluciona el problema de acumulación de pasivos contingentes laborales. Parece estar pensado sólo para cambiar alcances, montos y demás disposiciones del régimen indemnizatorio establecido por LCT.

Sistema de Fondo de Cese Individual o Colectivo

ARTÍCULO 11.- El Sistema de Fondo de Cese se establecerá por medio del Convenio Colectivo de Trabajo, el cual deberá sujetarse a los siguientes parámetros y principios:

1. El Fondo de Cese podrá ser individual o colectivo y deberá administrarse bajo alguna de las siguientes modalidades:

- a) Régimen de Cuentas Bancarias de Cese Laboral.
- b) Régimen de Fondos Comunes de Inversión Abiertos de Cese Laboral.
- c) Régimen de Fideicomisos Financieros de Cese Laboral.

Las cuentas, cuotapartes o valores fiduciarios podrán ser a nivel individual, empresa o sectorial.

Las partes podrán establecer el porcentaje de la remuneración o monto fijo que aportará el empleador para dicha cuenta individual o colectiva y la periodicidad de ese aporte. También podrán pactar libremente los montos que serán pagados en cada caso y las características para dichos pagos.

Los trabajadores podrán realizar aportes adicionales en el Sistema de Cese Laboral con excepción de los correspondientes a la cancelación de la situación prevista en el inciso b) del artículo 8° de la presente Reglamentación.

En el caso de Fondos Comunes de Inversión Abiertos de Cese Laboral y Fideicomisos Financieros de Cese Laboral, los aportes mencionados anteriormente podrán ser destinados a un fondo a nivel sectorial o de cada empresa. En este supuesto, las partes podrán establecer un monto o porcentaje deducible a pagar por el empleador en los casos en los que decide finalizar una relación laboral.

2. El Fondo de Cese Laboral será inembargable por los acreedores de los trabajadores o empleadores, por deudas de cualquier naturaleza.
3. El Convenio Colectivo de Trabajo preverá que las partes que lo suscriban no podrán ser beneficiarias en ningún caso de fondos no reclamados, así como el destino que les corresponda.
4. Un Convenio Colectivo de Trabajo podrá contemplar diferentes modalidades de administración de los recursos siempre y cuando se encuentren habilitadas por la presente Reglamentación.

Comentario: El artículo establece las tres modalidades de un FCL: cuenta bancaria de cese, fondos comunes de inversión abiertos, fideicomisos financieros.

Cuenta Bancaria de Cese

ARTÍCULO 12.- En caso de ser acordado mediante un Convenio Colectivo de Trabajo, el empleador y el trabajador, con las condiciones que se acuerden, podrán integrar un aporte obligatorio en forma mensual a Cuentas Bancarias especiales de Cese (las "Cuentas Bancarias de Cese") en reemplazo de la indemnización prevista en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias, como así también de cualquier otro rubro indemnizatorio cuyo cálculo tome como parámetro a la referida indemnización.

El BANCO CENTRAL DE LA REPÚBLICA ARGENTINA establecerá las regulaciones aplicables a las Cuentas Bancarias de Cese.

Comentario: Si bien no se explicita, debería interpretarse la 'Cuenta Bancaria de Cese' como una cuenta a nombre del trabajador, similar al esquema UOCRA, con disponibilidad en el momento de la desvinculación. Pero esto requiere (a) misma indemnización para cualquiera de las causales establecidas en el art.8, (b) imposibilidad de cumplir con tope de 8% establecido en la Ley, (c) imposibilidad de tratamiento diferencial para despido sin justa causa, como establece el art.6.

Fondos Comunes de Inversión Abiertos de Cese Laboral

ARTÍCULO 13.- Régimen de Fondos Comunes de Inversión Abiertos de Cese Laboral. A los fines de instrumentar un Fondo de Cese Laboral, créase el RÉGIMEN DE FONDOS COMUNES DE INVERSIÓN ABIERTOS DE CESE LABORAL (los "FCI de Cese Laboral"), los que se conformarán en el ámbito de la COMISIÓN NACIONAL DE VALORES (CNV), organismo descentralizado actuante en el ámbito del MINISTERIO DE ECONOMÍA, en la forma que al efecto se determine en la respectiva normativa en el marco de las Leyes Nros. 24.083 y sus modificatorias del "Régimen Legal de Fondos Comunes de Inversión; de la Ley de Mercado de Capitales N° 26.831 y su modificatoria y de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias.

Los “FCI de Cese Laboral” constituirán, según lo establecido en el Régimen Legal de Fondos Comunes de Inversión, previsto en la Ley N° 24.083 y sus modificatorias, un patrimonio de afectación independiente y distinto del patrimonio de los cuotapartistas aportantes y de los trabajadores.

Teniendo en cuenta la naturaleza de los “FCI de Cese Laboral”, los bienes y derechos que componen el patrimonio de los “FCI de Cese Laboral”, y las rentas que estos generen e ingresen al mismo durante el funcionamiento de los “FCI de Cese Laboral”, estarán exclusivamente destinados a generar las prestaciones de acuerdo con lo acordado en las Convenciones Colectivas de Trabajo y las normas aplicables.

Los aportes podrán ser realizados por ambas partes, a nivel individual, a nivel de empresa o a nivel de sector, según lo dispuesto en el respectivo Convenio Colectivo de Trabajo.

Comentario: el FCL a través del instrumento 'Fondo Común de Inversión' parece ser el más apto para permitir su funcionamiento: (a) puede diseñarse para indemnizaciones diferenciales, dependiendo de la causal de desvinculación, (b) puede permitir reducción transitoria de aportes y/o retiros de fondos en caso de que la rotación por causales sin indemnización reduzcan los pasivos contingentes laborales por debajo de los fondos acumulados, (c) puede permitir criterios de inversión de recursos del FCL predefinidos por CCT, (d) puede permitir la convivencia de dos segmentos, uno sustitutivo de indemnizaciones de LCT y otro compensatorio de pasivos contingentes laborales generados por indemnizaciones LCT, (e) puede permitir que un mismo instrumento sea compartido por FCL de distintos sectores.

ARTÍCULO 14.- El patrimonio de los “FCI de Cese Laboral” será administrado por Sociedades Gerentes de Fondos Comunes de Inversión, según se encuentran definidas por la Ley N° 24.083 y sus modificatorias. Asimismo, los “FCI de Cese Laboral” contarán con una Sociedad Depositaria, que tendrá las responsabilidades asignadas a las mismas bajo la citada ley.

Los aportes deberán ser realizados en “FCI de Cese Laboral” cuya Sociedad Depositaria no podrá tener vinculación con ninguna asociación sindical ni con los empleadores que realizan tales aportes.

ARTÍCULO 15.- Los “FCI de Cese Laboral” creados bajo este régimen solamente podrán recibir suscripciones en el marco de contribuciones y/o aportes de empleadores y/o trabajadores. Quienes aporten al “FCI de Cese Laboral” recibirán cuotapartes del Fondo de Cese Laboral.

En caso de aporte por parte de los empleadores, las cuotapartes estarán cedidas con condición suspensiva a favor de los trabajadores, de la empresa o del sector, según lo prevea el Convenio Colectivo de Trabajo correspondiente.

Las cesiones correspondientes de las cuotapartes serán registradas por la Sociedad Depositaria del “FCI de Cese Laboral” que, a su vez, en el caso de corresponder, llevará

un registro de subcuentas correspondientes a las cuotapartes cedidas a favor de los trabajadores, de la empresa o del sector, según corresponde y dicha cesión será ejecutada por la Sociedad Depositaria del “FCI” conforme se determine en el Reglamento de Gestión del “FCI de Cese Laboral” correspondiente.

ARTÍCULO 16.- La COMISIÓN NACIONAL DE VALORES (CNV) determinará las pautas de inversión y limitaciones a las que deberán sujetarse los “FCI de Cese Laboral”, conforme los términos del primer párrafo del artículo 1o de la Ley No 24.083 y sus modificatorias.

Las Sociedades Gerentes de los “FCI de Cese Laboral” deberán realizar inversiones que eviten una concentración por industria mayor al TREINTA POR CIENTO (30 %) del patrimonio del “FCI de Cese Laboral”.

Las normas que se dicten en consecuencia no podrán fijar límites mínimos para las inversiones señaladas en este artículo.

En ningún caso las Sociedades Gerentes de los “FCI de Cese Laboral” podrán realizar operaciones de caución bursátil o extrabursátil con los títulos valores que conformen el activo del “FCI de Cese Laboral” que administran, ni operaciones financieras que requieran la constitución de prendas o gravámenes sobre el activo del “FCI de Cese Laboral”.

Fideicomisos Financieros de Cese Laboral

ARTÍCULO 17.- La COMISIÓN NACIONAL DE VALORES (CNV) podrá determinar la alternativa de Fideicomisos Financieros de Cese Laboral conforme lo dispuesto en los artículos 1690 a 1696 del CÓDIGO CIVIL Y COMERCIAL DE LA NACIÓN, los que deberán respetar los mismos principios establecidos para los “FCI de Cese Laboral”.

Comentario: Falta analizar qué aportaría un Fideicomiso Financiero en lugar de un Fondo Común de Inversión.

Tratamiento Impositivo de Fondos de Cese Laboral

ARTÍCULO 18.- A todos los efectos impositivos, los “FCI de Cese Laboral” serán considerados fondos comunes de inversión comprendidos en el primer párrafo del artículo 1o de la Ley N° 24.083 y sus modificatorias. Los Fideicomisos Financieros de Cese Laboral gozarán del mismo tratamiento otorgado a los fideicomisos financieros colocados por oferta pública.

Otras Disposiciones

ARTÍCULO 19.- Los importes sustitutivos de las indemnizaciones que se abonen a los trabajadores en el marco de los Sistemas de Cese establecidos en la presente Reglamentación revestirán, a los fines del Impuesto a las Ganancias, el tratamiento que este establece para las referidas indemnizaciones.

ARTÍCULO 20.- Autoridades de Aplicación.- La COMISIÓN NACIONAL DE VALORES (CNV) será la Autoridad de Control y Supervisión y estará encargada de velar por el cumplimiento de las disposiciones establecidas respecto del Fondo de Cese Laboral o de valores fiduciarios de Fideicomisos Financieros de Cese Laboral, garantizando que las entidades administradoras o sociedades fiduciarias mantengan la política de inversión adecuada, así como cualquier otra facultad que le pueda ser atribuida.

El BANCO CENTRAL DE LA REPÚBLICA ARGENTINA será la Autoridad de Control y Supervisión respecto del sistema de Cuentas de Cese y/u otros sistemas que impliquen la intervención de Entidades Financieras.

Sistema de Seguro Individual o Colectivo

ARTÍCULO 21.- En caso de ser acordado mediante un Convenio Colectivo de Trabajo se podrá implementar el Sistema de Cese Laboral mediante un seguro de cese laboral con las aseguradoras habilitadas por la SUPERINTENDENCIA DE SEGUROS DE LA NACIÓN (SSN), organismo descentralizado actuante en el ámbito del MINISTERIO DE ECONOMÍA.

El seguro de cese laboral sustituirá, hasta su concurrencia, la indemnización por antigüedad prevista en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias, como así también a cualquier otro rubro indemnizatorio cuyo cálculo tome como parámetro a la referida indemnización, incluyendo, pero sin limitarse a los supuestos previstos en los artículos 183, inciso b), 212, 246, 247, 248, 250, 251 y 253 de la citada Ley N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias.

Estos seguros podrían incluir un deducible y permitir que las primas varíen por empresa.

La SUPERINTENDENCIA DE SEGUROS DE LA NACIÓN (SSN) estará facultada a dictar la normativa complementaria a este fin.

ARTÍCULO 22.- La SUPERINTENDENCIA DE SEGUROS DE LA NACIÓN (SSN) será la Autoridad de Control y Supervisión respecto del Sistema de Seguro de Cese Laboral y/u otros sistemas que impliquen la intervención de sociedades de seguro.

Disposiciones finales

ARTÍCULO 23.- Independientemente de la existencia o no de un Sistema de Cese Laboral, los empleadores podrán contratar un seguro con el propósito de asegurar total o parcialmente el monto de la indemnización que deberán abonar por un despido dentro del supuesto del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias, como así también a cualquier otro rubro indemnizatorio cuyo cálculo tome como parámetro a la referida indemnización, incluyendo, pero sin limitarse a los supuestos previstos en los artículos 183, inciso b), 212, 246, 247, 248, 250, 251 y 253 de la Ley N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias.

Documento elaborado por
Instituto de Economía Política, Insight 21, Universidad Siglo 21
Director: Dr. Gastón Utrera