

## Documento de Trabajo No.12

# Claves para el diseño de Fondos de Cese Laboral<sup>1</sup>

### Resumen Ejecutivo

1.- Tres errores suelen cometerse al analizar la conveniencia de creación de Fondos de Cese Laboral (FCL): (a) creer que el problema de las indemnizaciones es **solucionable con un esquema de seguro**, cuando la acumulación de pasivos contingentes laborales no es un evento aleatorio; (b) **plantear que un FCL sólo sirve en sectores con alta rotación**, lo que implica desconocer el problema de acumulación de pasivos contingentes laborales en sectores de baja rotación; (c) **suponer que el problema es solucionable con adecuado previsionamiento** por parte de las empresas, lo que implica desconocer la posibilidad de que la empresa no previsora tenga ventaja de costos sobre la empresa previsora.

2.- Esto implica que un FCL bien diseñado tiene que (a) **proteger a las empresas de la acumulación de pasivos contingentes** laborales, (b) ser **general para las empresas de un mismo sector**, para no desequilibrar costos entre empresas.

3.- Se propone la creación de FCL a **nivel de cada Convenio Colectivo de Trabajo** (a) cuya principal función sea **afrentar el pago de indemnizaciones** establecidas por Ley de Contrato de Trabajo (LCT); (b) que se financie con el **aporte de las empresas** en actividad, en **porcentaje fijo sobre su masa salarial**; (c) que **efectúe el pago, por cuenta y orden de la empresa**, de las indemnizaciones por la antigüedad acumulada desde el inicio del nuevo régimen; (d) que **cree un organismo, administrado por representación paritaria de las entidades firmantes del CCT**, que reciba aportes, liquide indemnizaciones, abone a las trabajadores desvinculados los montos de las indemnizaciones que corresponda, administre los recursos del Fondo.

4.- El presente documento de trabajo, además de detallar los aspectos enumerados en el punto anterior, plantea aspectos vinculados con (a) la **determinación de la alícuota de aportes** de las empresas, y su relación con la cobertura indemnizatoria que se defina y ciertos parámetros de cada sector; (b) la posibilidad de calibrar **un sendero de convergencia hacia la alícuota máxima**, que permite indemnización independientemente de la causal de desvinculación; (c) la **dinámica de reducción de los pasivos contingentes** de las empresas; (d) la incidencia de los **costos de administración**, entre otros.

5.- El objetivo es aportar elementos para la **discusión entre empresarios y sindicalistas en cada sector de actividad**.

---

<sup>1</sup> Instituto de Economía Política, Insight 21, Universidad Siglo 21, abril de 2023. Última revisión: septiembre de 2023.

## I.- El problema de las indemnizaciones

Como ya fue detallado en un documento de trabajo previo, complementario del presente documento de trabajo, una elevada tasa de despidos sin justa causa es un problema para las empresas, porque implica un elevado costo indemnizatorio, pero una baja tasa de despidos sin justa causa, en un contexto de reducida tasa de rotación del personal, si bien genera un bajo costo indemnizatorio, produce otro problema: elevada generación de pasivos contingentes laborales, por aumento de la antigüedad promedio del personal. De esta manera, el problema de las indemnizaciones tiene dos facetas: la faceta 'sintomática' del costo indemnizatorio y la faceta 'asintomática' de la acumulación de pasivos contingentes laborales.

El modelo matemático presentado en el documento de trabajo citado muestra cómo la dinámica de las indemnizaciones y los pasivos contingentes laborales está determinada por dos fuerzas contrapuestas: el paso del tiempo, que incrementa la antigüedad promedio del personal, y la tasa de rotación, que 'limpia' antigüedad, volviendo el 'contador' a cero cada vez que un empleado se desvincula de la empresa (con o sin indemnización) y es reemplazado por un nuevo empleado, que comienza sin antigüedad. Con baja tasa de rotación, la antigüedad promedio de equilibrio aumenta, lo que explica por qué el problema de las indemnizaciones no puede concebirse como un problema de seguro por indemnizaciones.

En efecto, si al problema de las indemnizaciones se lo concibiera como un problema asegurable, considerando a la indemnización como un evento aleatorio, una empresa con baja tasa de rotación del personal y baja tasa de despidos sin justa causa mostraría, a medida que pasa el tiempo, una baja incidencia del 'evento aleatorio' (es decir, de pago de indemnizaciones), y esto podría llevar a una baja prima de seguro. Pero, a diferencia de un evento verdaderamente aleatorio, como tener un accidente automovilístico en el caso de un seguro automotor, en el caso de las indemnizaciones, la ausencia de indemnizaciones este año implica mayor monto indemnizatorio potencial a futuro, por la acumulación de antigüedad promedio del personal. Esto implica que, para una empresa con baja tasa de rotación y, por lo tanto, baja incidencia del pago de indemnizaciones, una reducida prima de seguro implicaría dejar sin cobertura la acumulación de pasivos contingentes que va produciéndose. Esto es efectivamente lo que ocurre en un proyecto legislativo reciente de 'Seguro de Garantía de Indemnizaciones'<sup>2</sup>.

Otro error habitual es la idea de que sólo en 'sectores con altas tasas de rotación' tiene sentido un Fondo de Cese Laboral, como el que se propondrá en este documento de trabajo. Implica suponer que sólo con alta tasa de rotación existe un problema (el de pago

---

<sup>2</sup> Como se detalló en el Documento de Trabajo No.10, el proyecto de Ley presentado por un grupo de diputados encabezado por el Diputado Stefani, plantea una alícuota que decrece a medida que aumenta la antigüedad promedio de los trabajadores, en línea con la concepción, equivocada, de que el problema a resolver es el del pago de indemnizaciones, como un evento aleatorio asegurable.

de indemnizaciones, en caso de que parte de dicha rotación se produzca como consecuencia de despidos sin justa causa), desconociendo que, si la tasa de rotación es baja, se produce el problema ya analizado del aumento de antigüedad promedio del personal y, por lo tanto, de aumento de pasivos contingentes laborales.

Un error habitual adicional es creer que el problema de la acumulación de pasivos contingentes podría solucionarse mediante una adecuada previsión por parte de las empresas. Si las empresas previsionaran cada año una suma de dinero equivalente al incremental de pasivos contingentes, éstos siempre estarían compensados con suficientes activos, que neutralizarían entonces su impacto sobre el patrimonio neto de la empresa. Pero esto podría generar un sobre costo en la empresa previsora, frente a la empresa no previsora, dejando fuera de mercado a la primera, generando entonces el incentivo a no previsionar, y dejar el problema a futuro, que es lo que en general ocurre, y por eso el problema de las PyMEs que, al final del ciclo de negocios del fundador, no pueden ser vendidas porque sus pasivos contingentes igualan o superan el activo de la empresa.

Todo esto implica que un Fondo de Cese Laboral bien diseñado tiene que (a) proteger a las empresas de la acumulación de pasivos contingentes laborales, (b) tiene que ser general para las empresas de un mismo sector, para no desequilibrar los costos a favor de empresas no suficientemente previsoras.

Existen distintas maneras de conformar un Fondo de Cese Laboral, las cuales deberían ser analizadas y discutidas en cada sector, entre empresarios y sindicalistas. La próxima sección presenta distintos aspectos a considerar en el diseño de un Fondo de Cese Laboral.

## **II.- Aspectos a considerar en el diseño de un FCL**

### **1.- Propósitos a considerar**

Los posibles propósitos de un proyecto de un Fondo de Cese Laboral a nivel de CCT son múltiples:

- a.- Evitar la acumulación de pasivos contingentes en las empresas, que generan distorsiones, incertidumbre y hasta inviabilidad económica en PyMEs.
- b.- Nivelar las condiciones competitivas de empresas nuevas y antiguas que, con el sistema actual, tienen una carga diferente de pasivos contingentes y costos de indemnización.
- c.- Evitar incentivos a sostener relaciones laborales incómodas para ambas partes, a diferencia del régimen actual, que tiende a generar situaciones en las cuales el empleador puede no estar conforme con el desempeño del trabajador pero resistirse a despedirlo para evitar el costo de indemnización, mientras el trabajador también puede estar

disconforme con su empleo, pero resistirse a renunciar para no perder su derecho a indemnización, quedando así ambos atrapados en una situación inconveniente pero evitable.

d.- Reducir el nivel de litigiosidad, que encarece el costo de las empresas.

e.- Extender derechos a los trabajadores, generando fondos para indemnización por renuncia y otras causales de desvinculación para las cuales la legislación actual no contempla indemnización (aspecto que puede ser útil para lograr apoyo sindical).

f.- Diseñar un modelo cuyos fondos puedan volcarse a préstamos hipotecarios indexados por salarios para viviendas de sus trabajadores, en el marco de niveles muy altos de déficit habitacional en los distintos sectores de actividad<sup>3</sup>.

g.- Explorar un camino para la modificación de regulaciones laborales que no genere el rechazo que generan los proyectos de reforma laboral sino que, por el contrario, abra la posibilidad de análisis y discusión entre sectores empresarios y sindicales bajo la lógica de que, en proyectos de acuerdo a nivel de convenio colectivo, ambas partes tiene poder de veto y, por lo tanto, ambas partes pueden colaborar en un ámbito neutral, objetivo, de análisis, sabiendo que esa colaboración no puede perjudicar al sector representado, ya que siempre existe la posibilidad de no firmar el acuerdo resultante.

## **2.- Características generales de un FCL a considerar**

a.- Un Fondo de Cese Laboral debería considerar como su principal función afrontar el pago de indemnizaciones establecidas por Ley de Contrato de Trabajo (LCT) que las empresas están obligadas a abonar por las desvinculaciones de su personal. En este esquema, las empresas continúan obligadas en todo lo establecido por la LCT, y el Fondo efectúa los pagos establecidos por cuenta y orden de cada empresa. Para que el FCL pueda concentrarse sólo en las indemnizaciones establecidas por la LCT, es necesario derogar las indemnizaciones agravadas de las leyes 24.013 y 25.323, reemplazándolas por simples multas, como se propuso en el documento de trabajo previo<sup>4</sup>. De lo contrario, el FCL debería 'previsionar' dichas indemnizaciones agravadas, lo que implicaría mayores alícuotas de aportes por parte de las empresas, o dejar fuera de su alcance a dichas indemnizaciones agravadas, lo que dejaría entonces sin solución a la mayor proporción de pasivos contingentes generados por la legislación actual.

b.- Dicho FCL debería financiarse con el aporte de las empresas en actividad, de acuerdo al esquema de adhesión que se establezca, en porcentaje fijo sobre su masa salarial,

---

<sup>3</sup> En todo el país, el 20.9% de los asalariados formales tiene déficit habitacional. Ver Documento de Trabajo No.44: "El déficit habitacional de los trabajadores", Foro de Análisis Económico de la Construcción, abril de 2021.

<sup>4</sup> Documento de Trabajo No.11: 'Proyecto de derogación de indemnizaciones agravadas', Instituto de Economía Política, Insight 21, Universidad Siglo 21 (marzo de 2023).

inferior al 8.33%<sup>5</sup>, a definir según estimaciones de antigüedad promedio y tasas de rotación y de despido del sector, de acuerdo con el modelo de simulación propuesto (ver sección de notas metodológicas), que podrá converger en el tiempo al 8.33% a medida que vaya reduciéndose el costo de las indemnizaciones por la antigüedad previa al inicio del nuevo régimen<sup>6</sup>.

c.- En el esquema que se defina, el FCL debería efectuar el pago de las indemnizaciones por la antigüedad acumulada desde el inicio del nuevo régimen (por cuenta y orden de la empresa) y la empresa debería efectuar el pago de las indemnizaciones que correspondan por la antigüedad previa, las que irán reduciéndose a medida que la tasa de rotación va reduciendo la antigüedad promedio residual. De esta manera se integrarían los montos establecidos por LCT, cumpliendo con las obligaciones legales de la empresa.

d.- La alícuota de los aportes podría definirse de tal modo que el FCL tenga capacidad para abonar indemnizaciones por renuncia y otras causales de desvinculación no previstas en la LCT, en cuyo caso sería necesario definir cada año, a través de cálculos actuariales y del modelo matemático propuesto en documento de trabajo previo<sup>7</sup>, el porcentaje de indemnización para estas causales de desvinculación, considerando la antigüedad acumulada desde el inicio del nuevo régimen. Todos los pagos de indemnizaciones por parte del FCL deberían realizarse por cuenta y orden de la empresa correspondiente.

e.- Un organismo, administrado por representación paritaria de las entidades firmantes del CCT, debería encargarse de (a) recibir aportes, (b) liquidar indemnizaciones, (c) abonar a los trabajadores desvinculados los montos de las indemnizaciones que corresponda, por cuenta y orden de las empresas, (d) administrar los recursos del Fondo, invirtiéndolos en un conjunto acotado de instrumentos destinados a financiar construcción de viviendas para los trabajadores del sector, principalmente cédulas hipotecarias indexadas por salarios. Nótese que en este esquema, donde no existe una indemnización completa independientemente de la causal de desvinculación, lo que requeriría alícuota mínima del 8.33% de la masa salarial, implica entonces indemnizaciones diferenciales, dependientes del motivo de desvinculación, y esto impide entonces un esquema donde los aportes de

<sup>5</sup> La alícuota del 8.33% es la que garantizaría integrar recursos para afrontar indemnizaciones equivalentes a un salario por año de antigüedad para todos los trabajadores, independientemente de la causal de desvinculación. Esto es así ya que 8.33% es la doceava parte de un salario, lo que implica que, al cabo de cada año, el aporte acumula un salario completo.

<sup>6</sup> El Documento de Trabajo No.41: "Determinación de alícuota de Fondo de Cese Laboral para personal agremiado en UECARA", Foro de Análisis Económico de la Construcción, marzo de 2021, detalla cómo, a medida que el nuevo régimen va reduciendo la antigüedad promedio residual, van bajando los montos indemnizatorios a cargo de las empresas y, por lo tanto, es posible un proceso de convergencia de la alícuota al 8.33% sin que aumenten los costos para las empresas, ya que el mayor costo por aumento de alícuota se compensa con menor costo por indemnizaciones residuales.

<sup>7</sup> Documento de Trabajo No.10: 'Una reforma laboral económica y políticamente viable', Instituto de Economía Política, Insight 21, Universidad Siglo 21 (febrero de 2023).

las empresas se realizan a cuentas particulares de los trabajadores, ya que no es posible saber con anticipación cuál será la causa futura de desvinculación. Esto requiere, a su vez, la creación de un organismo administrador.

### **3.- La determinación de las alícuotas de aportes al Fondo**

El modelo de simulación presentado en el Documento de Trabajo No.10 permite simular, para distintos niveles de antigüedad promedio y tasas de rotación y despidos, la evolución de la antigüedad promedio de los trabajadores de la empresa, los pasivos contingentes de la empresa y los montos indemnizatorios y, por lo tanto, permite estimar costos para las empresas bajo las condiciones del régimen actual y bajo distintos escenarios de alícuotas para aportes a un fondo que se haga cargo de las indemnizaciones por la antigüedad desde el cambio de régimen, continuando la empresa abonando las indemnizaciones por la antigüedad acumulada antes del cambio de régimen.

En un extremo, si se deseara que el FCL cubriera indemnización, a razón de un salario por cada año de antigüedad, para la totalidad de los trabajadores, independientemente de la causal de desvinculación, debería fijarse una alícuota no inferior al 8.33%, ya que este porcentaje, aplicado a la masa salarial durante 12 meses, genera fondos equivalentes a un salario completo por trabajador. Pasar de un esquema donde no se pagan indemnizaciones en caso de renuncia a un esquema que requiere aportes para cubrir indemnizaciones independientemente de la causal de desvinculación, lo que incluye, naturalmente, indemnizaciones por renuncia, implica entonces encarecer el esquema para las empresas, lo que podría no ser aceptable para éstas.

En el otro extremo, dada una tasa de despidos sin justa causa del x%, la cobertura mínima posible, que implicaría cubrir las indemnizaciones establecidas por LCT, principalmente despido sin justa causa, requeriría una alícuota mínima del 8.33% multiplicada por x%. Por ejemplo, con una tasa de despidos sin justa causa del 25% (25% de la rotación de personal se debe a desvinculaciones por despido sin justa causa), la alícuota mínima sería de  $8.33\% \times 0.25 = 2.08\%$ . Con esta alícuota, si la tasa de despidos sin justa causa continuara en el 25%, alcanzaría justo para cubrir las indemnizaciones por despido sin justa causa, no dejando remanente para incluir, por ejemplo, indemnizaciones por renuncia.

De esta manera, entre la alícuota máxima del 8.33% y la alícuota mínima equivalente al producto de dicha alícuota por la tasa promedio de despidos sin justa causa en el sector, se conforma un rango de posible acuerdo entre empresarios y sindicatos. Con cualquier alícuota entre esos dos extremos, el FCL puede cubrir las indemnizaciones establecidas por LCT y una fracción de dichas indemnizaciones para causales no previstas por LCT, como la renuncia.

El modelo matemático propuesto en el Documento de Trabajo No.10 permite también calcular la alícuota inicial que permitiría luego una convergencia en el tiempo hasta la alícuota máxima del 8.33% en un sendero que mantenga el costo total para las empresas,

teniendo en cuenta que, a medida que pasa el tiempo, la tasa de rotación va limpiando antigüedad residual, previa al inicio del nuevo régimen y, por lo tanto, va reduciendo costo indemnizatorio, lo que permite ir incrementando la alícuota de aporte al FCL sin aumento de costos para las empresas (se paga más aporte al FCL, pero se pagan menos indemnizaciones).

#### **4.- La determinación de indemnizaciones diferenciales según causal de desvinculación**

Como se analizó en el punto anterior, una alícuota menor al 8.33% es posible, pero implica que las indemnizaciones por causales distintas a las previstas por la LCT tienen que ser menores a estas últimas. Dado que el porcentaje de cobertura de trabajadores que renuncian depende de la proporción de ceses por renuncia dentro del total de ceses, de la antigüedad promedio inicial y de la tasa de rotación promedio, la determinación de las indemnizaciones distintas de las previstas en la LCT, incluyendo la indemnización por renuncia, debería realizarse periódicamente (cada año, por ejemplo) de acuerdo con la evolución de los mencionados parámetros de mercado, además de la disponibilidad de fondos que se logre mediante inversiones que generen rentabilidad por encima de la evolución de los salarios, restando los costos de administración del sistema.

Como ya se indicó en el punto anterior, una determinación de alícuotas convergente en el tiempo al 8.33% va aumentando sistemáticamente el porcentaje de cobertura de las indemnizaciones no previstas por la LCT.

Como ya se mencionó, este esquema de indemnizaciones diferenciales impide replicar el esquema de la ley 22.250 (régimen de la construcción bajo convenio UOCRA), en el cual la empresa deposita los aportes en la cuenta de cada trabajador, ya que no es posible saber a priori cuál será el motivo de desvinculación de cada trabajador. En otras palabras, como el monto de la indemnización puede definirse recién luego de producida la causal de desvinculación, es necesario que exista una instancia intermedia que reciba los aportes de las empresas y liquide luego las indemnizaciones correspondientes, en su totalidad para las indemnizaciones establecidas en la LCT y en los porcentajes que se hayan definido previamente, de acuerdo a cálculos actuariales, en el caso de renuncias u otras causales de desvinculación sin indemnización prevista en la LCT.

#### **5.- La reducción de los pasivos contingentes de las empresas**

El esquema propuesto, bajo cualquiera de los escenarios de evolución de las alícuotas, genera una reducción sistemática y sostenida de los pasivos contingentes de las empresas y de los montos de indemnizaciones por la antigüedad acumulada hasta el cambio de régimen, por efecto de la tasa de rotación como factor que va 'limpiando' de antigüedad residual a la dotación de personal de la empresa.

Esto es consecuencia de que, como muestra el modelo matemático propuesto, la antigüedad promedio de los empleados de una empresa evoluciona a través del tiempo de acuerdo con dos fuerzas contrapuestas. Por un lado, el efecto del paso del tiempo que, en ausencia de rotación (es decir, si todos los empleados se mantuvieran en sus puestos, sin que se produzca ninguna causal de desvinculación), implica que la antigüedad promedio aumentaría un año cada 12 meses, por mero paso del tiempo; por otro lado, el efecto de la tasa de rotación, que funciona llevando a cero la antigüedad de los trabajadores que se incorporan a la empresa en reemplazo de trabajadores desvinculados.

En este modelo, lo que hace el cambio de régimen es suspender al primer efecto, ya que bajo el nuevo régimen los empleados que siguen formando parte de la dotación de la empresa dejan de acumular antigüedad a los fines del cómputo de potenciales indemnizaciones a cargo de la empresa y comienzan a acumular antigüedad a los fines del cómputo de indemnizaciones que estarán a cargo del Fondo. Anulado el primer efecto, la antigüedad residual promedio va reduciéndose como consecuencia del segundo efecto, vinculado a la tasa de rotación. Una vez que el efecto de la tasa de rotación terminó de 'limpiar' la antigüedad residual, cuando ya no quedan empleados con antigüedad previa al cambio de régimen, la empresa queda sin los pasivos contingentes característicos del régimen actual.

## **6.- Los costos de administración del Fondo**

Cuando se contemplan los costos de administración del Fondo cambian las posibilidades de cobertura de indemnizaciones no previstas por LCT.

Como fue indicado en puntos anteriores, en ausencia de costos de administración, una alícuota del 8.33% permitiría abonar el 100% de las indemnizaciones (un salario por año de antigüedad) para cualquiera de las causales de desvinculación. También se mencionó que, partiendo de una alícuota inferior al 8.33% es posible una convergencia hacia este porcentaje sin aumento de costos para las empresas, en la medida en que se calibre dicha convergencia al ritmo de reducción de los montos indemnizatorios, para que esta reducción compense la mayor alícuota.

De todos modos, esta eventual convergencia a una alícuota del 8.33% no necesariamente permite indemnizaciones al 100% para causales de desvinculación sin indemnización prevista por LCT, ya que al detraer los costos de administración, el remanente de recursos requiere pagos por debajo del 100% para esas indemnizaciones (siempre garantizando el pago del 100% de las indemnizaciones establecidas por la LCT).

Por ejemplo, un costo del 2% anual sobre el monto administrado representa, a largo plazo, más del 23% de los aportes anuales, lo que limita entonces el porcentaje de



indemnizaciones por renuncia y otras causales de desvinculación sin indemnización prevista por LCT<sup>8</sup>.

Por supuesto que este costo de administración podría financiarse con el rendimiento de las inversiones que se realicen con los recursos del Fondo. De todos modos, dado el objetivo de financiar la construcción de viviendas para los trabajadores del sector, es necesario tener en cuenta que un mayor rendimiento de las inversiones, que permitiría pagar mayores indemnizaciones por renuncia y otras causales sin indemnización prevista en LCT, implicaría mayor costo de la financiación de viviendas, pagadas por los propios trabajadores del sector. A su vez, un menor costo financiero para los trabajadores que logren financiar sus viviendas implicará, como contrapartida, menores indemnizaciones para los trabajadores renunciados.

## **7.- La inversión de recursos en viviendas para los trabajadores**

La incidencia del déficit habitacional en los asalariados formales en Argentina es muy alta: 20.9% del total de asalariados formales (alrededor de 1.2 millones de trabajadores), con pico de 38.0% entre los asalariados formales de la construcción, y menores valores para los de hotelería y gastronomía (29.6%), los del sector industrial (26.0%), los de sectores primarios (23.2%), de transporte y almacenamiento (20.8%), del sector comercial (20.5%) y del resto de los servicios (18.9%)<sup>9</sup>.

El gran problema es que, a diferencia de lo que ocurre en otros países, en Argentina la inestabilidad económica de las últimas décadas ha impedido la creación de suficiente crédito hipotecario, contribuyendo así a tan elevado déficit habitacional entre los trabajadores.

El problema de fondo es el frecuente desacople entre precios y salarios, que distorsiona el peso de las cuotas de los créditos con relación a los ingresos familiares, aumentándolo cuando los salarios pierden contra la inflación. En este contexto, la indexación por precios perjudica a quien toma el crédito cuando los salarios pierden contra la inflación mientras que la indexación por salarios, que evitaría ese problema, no sería atractiva para quien aporte los fondos, ya que su rendimiento perdería contra la inflación cuando los salarios se atrasan.

En este contexto, un fondo de cese laboral como el propuesto plantea la posibilidad de generar créditos hipotecarios indexados por salarios porque sus recursos tienen que preservar su valor, justamente, en términos de salarios, ya que éstos determinan los montos de las indemnizaciones.

---

<sup>8</sup> Ver Documento de Trabajo No.42: "Estimación de impacto de costos de administración de Fondo de Cese Laboral", Foro de Análisis Económico de la Construcción, abril de 2021.

<sup>9</sup> Ver Documento de Trabajo No.44: "El déficit habitacional de los trabajadores", Foro de Análisis Económico de la Construcción, abril de 2021.

Para hacer esto operativo, el Fondo debería recibir el aporte de las empresas, cuyo beneficio radica en reducir hasta eliminar sus pasivos contingentes por futuras indemnizaciones, y aplicarlos a tres tipos de activos financieros: (a) activos de alta liquidez, ya que la principal función del Fondo es abonar las indemnizaciones que corresponda, (b) un activo que canalice financiación hacia las empresas constructoras de viviendas (por ejemplo, fondos comunes cerrados de inversión en proyectos inmobiliarios residenciales) y (c) un activo que canalice financiación hacia los trabajadores para adquisición de su vivienda (cédulas hipotecarias indexadas por salarios).

Este último instrumento permitiría que los recursos del Fondo financien a los bancos para que éstos otorguen los créditos hipotecarios a los trabajadores, quienes los devolverían indexados por salarios, manteniendo así los recursos del Fondo en términos de salarios y, por lo tanto, en términos de indemnizaciones.

## 8.- La conformación jurídica del Fondo

El posible marco jurídico para un FCL tendría que contemplar:

a.- Conformación de un organismo creado por las entidades firmantes del convenio colectivo de trabajo que actúe como persona jurídica en los términos del art.148 del Código Civil y Comercial de la República Argentina.

b.- Definición, como objetivos del organismo, de: (i) constituir un fondo económico a los fines de que las empresas en actividad representadas en el CCT afronten el pago de indemnizaciones y compensaciones a su personal; (ii) efectuar el pago de las indemnizaciones por despido según el art.245 de la Ley de Contrato de Trabajo, por cuenta y orden de cada empresa comprendida; (iii) financiar las compensaciones a entregar a los trabajadores de las empresas comprendidas cuyos contratos de trabajo se extingan por renuncia del trabajador, mutuo acuerdo, cumplimiento de plazo fijo, cumplimiento del objetivo del contrato de trabajo eventual, jubilación, casos del art.212 de la LCT, muerte del trabajador; (iv) administrar la contribución de las empresas al Fondo.

c.- Definición restrictiva de los instrumentos financieros en que podrán invertirse los recursos del Fondo: (i) activos financieros líquidos, (ii) cédulas hipotecarias indexadas por índices salariales, (iii) fondos comunes cerrados de inversión en proyectos de viviendas para los trabajadores del sector.

d.- Establecimiento de la obligación del Fondo de abonar a los trabajadores desvinculados los montos de las indemnizaciones que correspondiera según lo establecido por la LCT, en la cuantía que corresponda a la antigüedad acumulada por el trabajador posterior al inicio del nuevo régimen.

e.- Establecimiento de la obligación del Fondo de abonar a los trabajadores desvinculados los montos de las indemnizaciones que se definan para causales de desvinculación sin

indemnización prevista en LCT, en la cuantía que corresponda a la antigüedad acumulada por el trabajador posterior al inicio del nuevo régimen.

f.- Conformación de un órgano Administrador dirigido por una comisión administradora integrada por representantes titulares de las entidades signatarias del acuerdo, designados por sus respectivas organizaciones por periodos de dos años, con ejercicio rotativo de la presidencia.

g.- Obligación de la Comisión Administradora del Fondo de redactar, dentro del plazo que se establezca, un Reglamento al que atenerse.

### **III.- Dos modelos alternativos**

#### **1.- Modelo de FCL como fondo común**

En el modelo de FCL como fondo común, expuesto en la sección anterior, las empresas aportan un porcentaje de su masa salarial para que el FCL abone, por su cuenta y orden, las indemnizaciones por el personal desvinculado.

Con indemnizaciones equivalentes a un salario por cada año de antigüedad, un esquema que abone indemnizaciones independientemente de la causal de desvinculación cerraría con una alícuota de aporte empresario del 8.33%, ya que ésta equivale a una doceava parte del salario, acumulando entonces un salario cada 12 meses. Con este esquema, todo trabajador desvinculado, independientemente de la causal de desvinculación, cobraría una indemnización equivalente a un salario por cada año de antigüedad, extendiendo así el alcance de lo establecido actualmente por la LCT, por la cual el trabajador que renuncia no tiene derecho a indemnización, pero implicaría un costo mayor al generado por la LCT, que permite desvinculaciones sin indemnización.

En el otro extremo, continuando con indemnizaciones equivalentes a un salario por cada año de antigüedad, un esquema que sólo contemple las indemnizaciones establecidas por LCT (la indemnización por despido sin justa causa, art.245 de LCT, entre otras de menor incidencia) cerraría con una alícuota menor al 8.33%, equivalente al producto de esta alícuota por la tasa de despidos sin justa causa. Por ejemplo, con una tasa de despido del 25% (uno de cada cuatro desvinculaciones es producto de un despido sin justa causa), el esquema cerraría con una alícuota mínima del 2.08%. Con esta alícuota, los aportes por todos los empleados del sector alcanzarían para cubrir las indemnizaciones producidas por aquella tasa de despidos del 25%, pero no sería posible extender el beneficio indemnizatorio a causales distintas de las establecidas por LCT.

En un FCL negociado entre el sector empresario y el sindicato, en el rango de alícuotas entre la máxima del 8.33% y la mínima equivalente a la máxima multiplicada por la tasa de despidos es posible definir un valor que permita cubrir todas las indemnizaciones establecidas por LCT y dejar un margen para cubrir indemnizaciones por causales no

previstas por LCT por una fracción de la indemnización normal (un salario por cada año de antigüedad), que tenderá al 100% cuando la alícuota tienda al valor máximo y a 0% cuando la alícuota tienda al valor mínimo.

Una implicancia de este esquema es que, con indemnizaciones que dependen de la causal de desvinculación (100% de indemnización por causales previstas en LCT, un porcentaje menor por causales no previstas en LCT), no es posible un esquema como el de UOCRA (Ley 22.250), en el cual el aporte empresario se deposita en una cuenta bancaria de cada trabajador, ya que no es posible saber a priori cuál será la causal de desvinculación a futuro. Esto requiere entonces un Fondo que cobre todos los aportes empresarios y pague indemnizaciones por cuenta y orden de las empresas.

Esto tiene, a su vez, dos implicancias importantes: (a) dado que el FCL tendría el desafío de preservar el valor de sus recursos en términos de salarios, podría financiar crédito hipotecario indexado por salarios, solucionando así el problema de descalce indexatorio que sufren los trabajadores cuando los salarios quedan atrasados con relación a los índices utilizados para actualizar sus deudas, (b) las empresas podrían beneficiarse de una alícuota menor al 8.33% aprovechando que, en el conjunto del sector, la tasa de rotación está compuesta no sólo por desvinculaciones por despido, sino también por desvinculaciones por renuncia.

Este modelo de FCL tiene la ventaja de que beneficiaría a ambas partes de un CCT: las empresas lograrían un régimen por el cual ya no incrementarían pasivos contingentes netos (los pasivos contingentes generados por LCT quedarían cancelados por los derechos de las empresas sobre el FCL); el sindicato podría extender beneficios, a través de indemnizaciones parciales por causales no previstas por LCT ('indemnización por renuncia') y a través de la generación de recursos para financiar el déficit crédito hipotecario indexado por salarios para sus trabajadores.

## **2.- Modelo de FCL con cuentas particulares de empresas**

Un esquema derivado del anterior surge si los aportes de las empresas al FCL, en lugar de destinarse a un 'fondo común', se computaran en cuentas particulares de cada empresa. Sin rotación por renuncia, la única alícuota viable es la del 8.33%, independientemente de la tasa de despidos ya que, con alta tasa de despido, es necesario cubrir indemnizaciones y, con baja tasa de despido, es necesario compensar pasivos contingentes.

En otras palabras si, en un extremo, la empresa no tiene rotación, sus pasivos contingentes aumentarán a razón de un salario por cada trabajador por año, lo que hace necesario acumular recursos en el FCL al mismo ritmo, lo que requiere aportes del 8.33%.

En el otro extremo, si la empresa rota todo el personal cada año, con una tasa de despido del 100% (todas las desvinculaciones con por despido sin justa causa), no se acumulan pasivos contingentes, pero igual es necesario aportar 8.33% para generar los recursos

necesarios para el pago de las indemnizaciones. Nótese la consecuencia tal vez poco intuitiva: es necesario el mismo aporte en ambos extremos, tanto cuando al empresa no despide nunca como cuando despide a todo el personal cada año.

Lo que permitiría periodos de menor alícuota, o incluso de aportes nulos al FCL, es la rotación provocada por renunciaciones, en un régimen que sólo pagara las indemnizaciones establecidas por LCT, ya que las renunciaciones 'limpian' antigüedad sin generar costos indemnizatorios.

Por ejemplo, en una nueva empresa con 10 empleados:

a.- Sin rotación durante el primer año, y aportando 8.33% de la masa salarial, terminaría el primer año con un pasivo contingente de 10 salarios (un salario por cada trabajador) y un crédito a favor en el FCL por 10 salarios (12 aportes mensuales de 8.33% por 10 trabajadores).

b.- Al cabo de un segundo año sin rotación, el pasivo contingente sería de 20 salarios (dos salarios por cada trabajador), mientras que el crédito a favor en el FCL será también de 20 salarios (24 aportes mensuales de 8.33% por 10 trabajadores).

c.- Si, al finalizar el segundo año, despidiera sin justa causa a 5 trabajadores, sus pasivos contingentes se reducirían en 10 salarios (2 salarios por cada trabajador), y su crédito a favor en el FCL se reduciría en el mismo monto, ya que de allí saldrían los recursos para el pago de las indemnizaciones correspondientes.

d.- Si, en cambio, al finalizar el segundo año, las 5 desvinculaciones se produjeran no por despido sin justa causa sino por renuncia, los pasivos contingentes se reducirían en 10 salarios (se 'limpiarían' dos años de antigüedad por cada uno de los 5 trabajadores renunciados), quedando en el equivalente a 10 salarios (dos salarios por cada uno de los restantes 5 empleados), pero su crédito a favor en el FCL continuaría equivaliendo a 20 salarios, dados los aportes realizados hasta el momento. Siendo, entonces, mayor el crédito de la empresa en el FCL que su pasivo contingente, aportes del 8.33% implicarían que la brecha entre ambos montos se mantuviera en el tiempo, lo que permite reducir la alícuota del aporte hasta que ambos montos vuelvan a equilibrarse o, incluso, suspender el aporte hasta que esto ocurra.