

VERSION PRELIMINAR  
SUSCEPTIBLE DE CORRECCION  
UNA VEZ CONFRONTADO  
CON EL EXPEDIENTE ORIGINAL

DIRECCION GENERAL DE INVESTIGACIONES

(S-1960/2021)

## PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,...

### FONDO NACIONAL DE CESE LABORAL TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene como objeto establecer un Fondo Nacional de Cese Laboral con el fin de garantizar la acreencia de los trabajadores y las trabajadoras al momento de producirse la extinción del vínculo laboral y reconocer derechos adicionales a otros modos de extinción del vínculo.

Artículo 2°. Creación. Créase el Fondo Nacional de Cese Laboral, en el ámbito de la Administración Nacional de la Seguridad Social o la que en un futuro la reemplace, con el objeto de reemplazar paulatinamente todas las indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo previstas por el Título XII de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por los Títulos IX, X y XI de la ley 26.844, por el Art. 16 de la ley 26.727, por los incisos b y c del Artículo 43 de la ley 12.908 y por la Ley 14.546.

Artículo 3°. Carácter solidario. El Fondo Nacional de Cese Laboral será de carácter solidario, en el cual la parte empleadora hará un aporte mensual por cada trabajador o trabajadora con el fin de garantizar las sumas de dinero que deberán percibir en ocasión del cese de su relación laboral, reemplazando a la parte empleadora en su obligación.

Artículo 4°. Fondo Nacional de Cese Laboral. Integración. El Fondo Nacional de Cese Laboral se integrará por un aporte mensual obligatorio por cada trabajador o trabajadora a cargo de la parte empleadora, el cual se realizará desde el momento en el que se da inicio a la relación laboral.

Artículo 5°. Aporte obligatorio. El aporte obligatorio no podrá exceder del 12% de la remuneración mensual bruta durante el primer año y del 8% para los años subsiguientes.

Artículo 6°. Cálculo del aporte obligatorio. El monto del aporte obligatorio mensual y su fecha de pago será establecido por la autoridad de aplicación en base a parámetros objetivos y públicos. El aporte previsto por este artículo no se practicará sobre las sumas correspondientes al sueldo anual complementario, recargos legales sobre horas suplementarias, indemnizaciones de cualquier naturaleza o cualquier otra suma no remunerativa.

Artículo 7°. Parámetros objetivos y públicos. Los parámetros objetivos y públicos para el cálculo del aporte obligatorio que considerará la autoridad de aplicación deberán tener en cuenta, entre otros:

- a) la rotación en el sector,
- b) el tamaño y rotación de la parte empleadora,
- c) la cantidad de trabajadores y trabajadoras.

Artículo 8°. Inversión. Los fondos líquidos disponibles dentro del Fondo Nacional de Cese Laboral deberán ser invertidos en cualquier instrumento de bajo riesgo que garantice la liquidez y procuren preservar el capital invertido.

Artículo 9°. Prohibición. Se encuentra prohibida la privatización de los fondos que integran el Fondo Nacional de Cese Laboral.

Artículo 10. Carácter irrenunciable. Los montos ingresados al Fondo Nacional de Cese Laboral, en favor de los trabajadores y las trabajadoras, tienen carácter irrenunciable, no pudiendo ser cedidos, gravados ni embargados, salvo por imposición de cuota alimentaria y una vez practicada la liquidación final por cese correspondiente a la extinción de la relación laboral

## TÍTULO II LIBRETA DIGITAL DE APORTES

Artículo 11. Libreta Digital de Aportes. Crease la Libreta Digital de Aportes, la cual será un instrumento de carácter obligatorio que expedirá la A.N.S.E.S. con arreglo a lo previsto por la presente ley, como medio para verificar su aplicación.

Artículo 12. Contenido de la Libreta Digital de aportes. En la Libreta Digital de Aportes deberá constar fehacientemente la afectación del trabajador o trabajadora a la plantilla de uno o varios empleadores o empleadoras, como condición necesaria y previa al inicio y alta de la relación laboral. Asimismo, deberá constar en dicho registro todas las contribuciones patronales y salarios abonados durante la duración misma.

Artículo 13. Consentimiento del Trabajador o trabajadora. El trabajador o trabajadora deberá prestar su consentimiento, en carácter de declaración jurada, para ser afectado definitivamente a la relación laboral en el término de 3 (tres) días hábiles a partir de la fecha de su contratación. El consentimiento deberá ser realizado de manera electrónica por medio de la A.F.I.P., en los términos que la reglamentación determine.

Artículo 14. No prestación del consentimiento. Para el caso de que el trabajador no preste su consentimiento en el plazo establecido, se lo

intimará nuevamente para que lo efectúe por el plazo de cinco (5) días hábiles. Si no lo hiciere en este plazo, se tendrá por no habida relación laboral alguna, debiendo únicamente la parte empleadora abonar los días efectivamente trabajados, quedando ambas partes exentas de obligaciones de tipo alguno.

Artículo 15. Registro de la extinción en la Libreta Digital de aportes. Producida la extinción de la relación laboral, la parte empleadora o trabajadora, deberá registrarla en la Libreta Digital de aportes.

### TITULO III EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

#### CAPÍTULO I DISPOSICIONES COMUNES A LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Artículo 16. Cese. Cuando cese la relación laboral, el Fondo Nacional de Cese Laboral le abonará al trabajador o trabajadora una suma equivalente a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses.

Artículo 17. Liquidación final por cese. Una vez extinta la relación laboral, el Fondo Nacional de Cese Laboral practicará la liquidación final por cese correspondiente.

Artículo 18. Plazo de acreditación de los fondos. La liquidación final por cese practicada por el Fondo Nacional de Cese Laboral deberá ser transferida a la cuenta bancaria del trabajador o la trabajadora, dentro de los cinco (5) días hábiles luego de ser aceptada por él o ella.

Artículo 19. Opción del trabajador o trabajadora. El trabajador o la trabajadora podrán ejercer la opción voluntaria de percibir los montos aludidos en el artículo 17, bajo la modalidad de pago único o de manera parcial y periódica, disponiendo que el saldo pendiente sea capitalizado y re-invertido. Los intereses y demás beneficios generados por dicha capitalización le serán abonados y reconocidos en las formas y condiciones que establezca la reglamentación.

Artículo 20. Exención. Los montos percibidos por el trabajador o la trabajadora estarán exentos de todo tipo de gravamen o tributo.

Artículo 21. Rechazo de liquidación final por cese. Para el caso de que la parte trabajadora rechace la liquidación final por cese practicada, en razón de que considera que uno o más datos de la misma se encuentren controvertidos, el Fondo Nacional de Cese Laboral se abstendrá de abonar la misma hasta tanto la parte empleadora o, en su defecto, un juez acrediten la certeza de los datos controvertidos.

Artículo 22. Periodo de prueba. Las relaciones laborales que se extingan por cualquiera de las partes durante los primeros TRES (3) meses de vigencia, serán consideradas a prueba. En este supuesto, no corresponderá liquidación final por cese al trabajador o trabajadora y no habrá obligación de las partes de preavisar la finalización.

Artículo 23. Garantía para los trabajadores y las trabajadoras. El Fondo Nacional de Cese Laboral practicará la liquidación final por cese y abonará al trabajador o la trabajadora dicha suma en el plazo correspondiente, sin perjuicio de que el empleador o la empleadora se encuentre en incumplimiento de su obligación de aportar la suma mensual que le correspondiere.

Artículo 24. Mora. En caso que la parte empleadora incurriese en mora en la obligación de depositar mensualmente el aporte, la suma adeudada por este concepto será objeto de incrementación entre el mes anterior al que debió efectuarse el depósito o el pago y el anterior a aquel en que el mismo se efectúe, en la medida que establezca la reglamentación.

Artículo 25. Repetición al empleador o empleadora. En caso de deuda de aportes del empleador o empleadora, el Fondo Nacional de Cese Laboral podrá repetir el monto adeudado con más los intereses y multas que correspondan.

Artículo 26. Rescisión de la relación laboral por parte del empleador o empleadora durante períodos de licencia inculpable. En el caso de que la parte empleadora extinga el contrato laboral durante los períodos de licencia inculpable dispuestos por el Art. 208 de la LCT, deberá abonar al trabajador o a la trabajadora, las remuneraciones y hacer efectivos los aportes con destino al Fondo Nacional de Cese Laboral, correspondientes a todo el tiempo que faltare para el vencimiento de dichos períodos; con más los aumentos que durante el período de suspensión fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convención colectiva o decisión del empleador.

Durante el período de prueba, el trabajador o trabajadora tiene derecho a las prestaciones por accidente o enfermedad del trabajo y por accidente o enfermedad inculpable, que perdurará exclusivamente hasta la finalización del período de prueba si la parte empleadora rescindiere el contrato de trabajo durante ese lapso. En dicho

caso, el empleador deberá realizar los aportes correspondientes al Fondo Nacional de Cese Laboral. Queda también excluida la aplicación de lo prescripto en el cuarto párrafo del artículo 212 de la Ley 20.744 para el período de prueba.

## CAPÍTULO II EXTINCIÓN POR FALLECIMIENTO. EXTINCIÓN POR CONCURSO O QUIEBRA DEL EMPLEADOR O EMPLEADORA

Artículo 27. Fallecimiento del trabajador o trabajadora. En caso de fallecimiento del trabajador o trabajadora, el 50% de lo que le correspondiera según lo dispuesto por el art. 17 de la presente ley, será abonado por el Fondo Nacional de Cese Laboral con la sola acreditación del vínculo, a las personas enumeradas en el Art. 53 de la Ley 24.241 en el orden y prelación allí enumerados.

A los efectos indicados, queda equiparada a la viuda o viudo, para cuando el trabajador fallecido o trabajadora fallecida fuere soltero o soltera o viudo o viuda, la mujer o el hombre que hubiese vivido públicamente con la mismo o el misma, en aparente matrimonio, durante un mínimo de dos (2) años anteriores al fallecimiento.

En caso de no existir aquellos o aquellas, se procederá en el orden y proporción establecidos en el Código Civil y Comercial de la Nación.

Artículo 28. Inexistencia de herederos. Transcurridos veinticuatro (24) meses del fallecimiento del trabajador o trabajadora, sin que se hubiesen presentado herederos o beneficiarios, el saldo correspondiente al trabajador o trabajadora pasará a integrar el patrimonio del Fondo Nacional de Cese Laboral.

Artículo 29. Fallecimiento del empleador o empleadora. Concurso o quiebra del empleador o empleadora. Si se extingue la relación laboral por fallecimiento o concurso o quiebra de la parte empleadora, el trabajador o trabajadora percibirá del Fondo Nacional de Cese Laboral la liquidación final por cese, mediante la acreditación de aquellas circunstancias.

## CAPÍTULO III JUBILACIÓN

Artículo 30. — Complementariedad con otros modos de extinción del vínculo. Los montos ingresados al Fondo Nacional de Cese Laboral podrán ser utilizados para complementar las sumas que perciba el trabajador o la trabajadora con motivo de su jubilación ordinaria o por invalidez, acuerdo de partes o retiro voluntario.

En estos casos, el trabajador o la trabajadora podrán percibir del administrador, en un solo pago, hasta el CINCUENTA POR CIENTO (50%) de los fondos que le correspondan conforme el art. 17 del presente.

## TÍTULO IV DISPOSICIONES FINALES

Artículo 31. Aplicación. La presente ley será aplicable a todas las relaciones laborales surgidas a partir de la entrada en vigencia de esta ley, con excepción de las reguladas por la Ley 22.250.

Artículo 32. Aplicación para relaciones laborales vigentes. En las relaciones laborales iniciadas con anterioridad a la presente ley, la parte empleadora podrá voluntariamente aportar al Fondo Nacional de Cese Laboral el monto retroactivo correspondiente y en la modalidad que determine la reglamentación, a fin de que se cubra oportunamente al trabajador o trabajadora el cese laboral desde el inicio de la relación laboral.

Artículo 33. Orden Público. Las disposiciones de esta ley son de orden público y excluyen las contenidas en la Ley de Contrato de Trabajo, Ley 26.844, Ley 26.727, Ley 12.908 y Ley 14.546 en cuanto se refieran a aspectos de indemnización, preaviso, integración del mes de despido y multas originadas por la relación laboral contempladas en la presente ley. En lo demás, aquéllas serán de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades de este régimen jurídico específico.

Artículo 34. Las multas dispuestas por la Ley 25.323 resultan inaplicables a las relaciones regidas por el presente régimen.

Artículo 35. Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Martin Lousteau.-

## FUNDAMENTOS

Señora Presidenta:

La presente iniciativa responde a la imperiosa necesidad de modernizar el sistema laboral argentino para garantizar mejoras a ambas partes de la relación laboral. Así es, tenemos una ley, la número 20.744 que votada por el congreso el 13 de mayo de 1974 estableció el régimen de trabajo para casi toda la Argentina, con muchísimas modificaciones y agregados posteriores.

Con nuestra propuesta venimos a dar una solución a algunas de las problemáticas que existen en nuestro sistema laboral y especialmente a dar estabilidad, tomando como base el modelo de los empleados de la construcción, cuyo sistema funciona correctamente y sin cuestionamientos.

También, consideramos legislación comparada. En efecto, en países de nuestra región como Uruguay, las indemnizaciones funcionan como en nuestro país: un sueldo por cada año de antigüedad, pero con un tope de 6 mensualidades, es decir habiendo trabajado seis o treinta años, la indemnización es de seis meses según regla el Art. 4 de la Ley 10.489 de dicho país. Por su parte, Chile, en el Art. 162 de su Código del Trabajo, hace un cálculo similar, con un tope de 11 meses, es decir, si la relación laboral duró once años o veinticinco años es indistinto, la indemnización será de once salarios.

En lo que hace específicamente al articulado, nuestro proyecto tiene como objeto la creación de un Fondo Nacional de Cese Laboral con el fin de garantizar la acreencia de los y las trabajadoras al momento de producirse la extinción del vínculo laboral. Este Fondo Nacional de Cese Laboral tendrá como objeto reemplazar paulatinamente todas las formas de extinción del contrato de trabajo de las modalidades previstas por el Título XII de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, por los Títulos IX, X y XI de la ley 26.844, por los Arts. 21 y 22 de la ley 26.727, por los incisos b y c del Artículo 43 de la ley 12.908 y por el Art. 14 de la Ley 14.546.

Proponemos que este Fondo tenga carácter solidario, y se integre de aportes mensuales obligatorios que efectuarán los empleadores, los que no podrán exceder del 12% de la remuneración mensual bruta durante el primer año y del 8% para los años subsiguientes. Sobre cómo calcular este aporte obligatorio, establecemos parámetros objetivos, como lo son: la rotación en el sector, el tamaño de empresas, la cantidad de trabajadores, la rotación propia de la empresa y todo otro que la reglamentación determine.

Prevedemos que practicada la liquidación, el Fondo Nacional de Cese Laboral deberá transferir el monto correspondiente a la cuenta bancaria del trabajador o la trabajadora, dentro de los cinco (5) días hábiles luego de ser aceptada por él o ella, estando exentos de todo tipo de gravamen o tributo. Aclaremos en este sentido que, el Fondo Nacional de Cese Laboral abonará al trabajador o a la trabajadora la suma que le corresponda, sin perjuicio de que la parte empleadora se encuentre en incumplimiento de su obligación. En efecto, se prevé también la posibilidad de repetirle a la parte empleadora el monto adeudado.

Como novedad, establecemos que los trabajadores puedan optar por percibir los montos en un pago único o de manera parcial y periódica, disponiendo que el saldo pendiente sea capitalizado y re-invertido. A su vez, nuestra propuesta incluye la creación de una Libreta Digital de Aportes, que deberá expedir la A.N.S.E.S., en la que deben constar todas las contribuciones patronales y salarios abonados durante la misma.



Finalmente, y para el caso de que la parte empleadora rescinda el contrato laboral durante los períodos de licencia inculpable dispuestos por el Art. 208 de la LCT, deberá abonar las remuneraciones y hacer efectivos los aportes con destino al Fondo Nacional de Cese Laboral, correspondientes a todo el tiempo que faltare para el vencimiento de dichos períodos; con más los aumentos que durante el período de suspensión fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convención colectiva o decisión del empleador.

Con este proyecto de ley pretendemos aliviar la situación de los empleadores y empleadoras -sin descuidar a los trabajadores y trabajadoras, que percibirán la indemnización correspondiente-, especialmente de las PYMES, las cuales principalmente en estos últimos años, se vieron inmensamente perjudicadas por la pandemia que nos azota en su situación financiera y en muchos casos, debieron cerrar sus puertas, dando lugar a los altos números de desempleo existentes. Creemos que la solución es dar previsión adicional al momento de crear fuentes de trabajo en el país, ya que los niveles de incertidumbre económica frenan cualquier tipo de inversión genuina, en virtud del miedo que existe ante un desenlace inesperado que acarree el cierre del emprendimiento y los desembolsos adicionales asociados a ello.

Por todos los motivos expuestos, y entendiendo que la propuesta es superadora de la situación actual, es que instamos a nuestros pares a que acompañen la presente iniciativa.

Martin Lousteau.-