

## PROYECTO DE LEY

**Artículo 1 °.- Creación.** Créase el Seguro de Garantía de Indemnización (SGI) como institución indemnizatoria del trabajo en el marco de la nómina salarial a los efectos de garantizar la indemnización de los trabajadores ante eventuales pérdidas de puestos laborales o cese de actividades.

**Artículo 2 °.- Objeto.** El presente proyecto de ley tiene por objeto establecer e instituir el Seguro de Garantía de Indemnización (SIG) como instrumento y fondo de capitalización que permita indemnizar con remuneraciones mensuales a los trabajadores en relación de dependencia ante eventuales despidos o cese de actividades acorde la cantidad de años de aportes al mismo por parte de los trabajadores en equivalencia con sus años de antigüedad.

**Artículo 3 °.- Constitución.** El Seguro de Garantía de Indemnización estará constituido en base a los conceptos patronales incluidos en la nómina salarial y los aportes vigentes por parte de cada trabajador sin poder para ello añadir ni incrementar conceptos ni puntos a los ya vigentes.

**Artículo 4 °.-** Los aportes referidos al Seguro de Garantía de Indemnización que serán destinados a un fideicomiso administrado por la Administración Nacional de Seguridad Social y las autoridades de aplicación que designe el Poder Ejecutivo Nacional acorde al artículo 20 de la presente ley. El dinero depositado en dicho fondo se ajustará por inflación y solo estará a disposición del trabajador en caso de cese laboral acorde a las disposiciones de la presente ley.

**Artículo 5 °.- Remuneración.** Ante caso de renuncia o cese de actividades, jubilación o retiro o despido, fuese este último con o sin causa justa, el empleado percibirá una remuneración del Seguro de Garantía de Indemnización mensual equivalente a su último salario percibido hasta el reinicio de actividades u obtención de nuevo empleo.

**Artículo 6 °.- Límite de remuneración.** Las cuotas mensuales equivalentes al Seguro de Garantía de Indemnización previstas en el artículo anterior cesarán cuando éstas superen los meses que correspondan a los años trabajados.

**Artículo 7°.- Despido.** En cualquier caso de despido, el empleador deberá pagar el primer mes de indemnización. El trabajador comenzará a percibir las remuneraciones correspondientes a su Seguro de Garantía de Indemnización a partir del segundo mes transcurrido su despido efectivo.

**Artículo 8 °.- Renuncia.** En caso de renuncia del trabajador, la primera cuota del Seguro de Garantía de Indemnización no podrá ser percibida hasta pasados los primeros treinta y un (31) días de la misma.

**Artículo 9 °.- Garantía.** El Estado actuará como garante del cobro del Seguro de Garantía de Indemnización. La Administración Pública Nacional no puede integrar prima de riesgo en forma alguna.

**Artículo 10.- Continuidad laboral activa.** No se cobrará el de Seguro de Garantía de Indemnización en caso de cambios de una actividad laboral o empleador por otro.

**Artículo 11.- Antigüedad.** El aporte al Seguro de Garantía de Indemnización por parte del trabajador es acumulable y continuo aún en caso de cambio de trabajo, empleador, función o actividad laboral o traslado. Los cambios de empleo, empleador, destino o dependencia laboral no configuran pérdida de activos en término de antigüedad por parte de lo computado en el Seguro de Garantía de Indemnización de cada trabajador.

**Artículo 12.- Alcance.** El Seguro de Garantía de Indemnización será obligatorio para todos los trabajadores del sector privado, Administración Pública Nacional y sociedades del Estado.

**Artículo 13.- Retiros y jubilaciones.** El Seguro de Garantía de Indemnización será aplicable y acumulable ante retiros y jubilaciones, constituyendo el mismo un suplemento sobre los haberes de estos en base a la reglamentación de la presente ley.

**Artículo 14.-** El porcentaje del costo para el empleador será determinado por la reglamentación de la presente ley acorde a la rotación de personal histórica de la empresa, y a un porcentaje fijo, en caso de tratarse del sector privado.

**Artículo 15.- Fórmula.** La fórmula utilizada para el costo del Seguro de Garantía de Indemnización deberá ser calculada en base a:

$$1 + (8.33/n)$$

donde n representa la antigüedad promedio de los empleados de la empresa que realiza los aportes.

El monto del seguro por parte del empleador es del 1%, más el 8.33% dividido en la antigüedad promedio de los empleados. El costo para el empleador tendrá un piso mínimo del 2% los aportes y un máximo del 8.33%.

**Artículo 16.-** El Seguro de Garantía de Indemnización formará parte del acervo sucesorio.

**Artículo 17 .-** Autoridad de aplicación. El Poder Ejecutivo Nacional designará la autoridad de aplicación de la presente ley en coordinación y articulación con la administración de la Administración Nacional de la Seguridad Social, la Superintendencia de Seguros de la Nación, el Banco Central de la República Argentina y sus entidades de control correspondientes.

**Artículo 18.-** Plazo de Reglamentación. El Poder Ejecutivo reglamentará la presente Ley dentro de los ciento veinte (120) días a partir de su publicación.

**Artículo 19. -** La presente ley entrará en vigencia a partir del día de su publicación en el Boletín Oficial.

**Artículo 20. -** Comuníquese al Poder Ejecutivo.



HECTOR ANTONIO STEFANI  
DIPUTADO NACIONAL

Autor: Diputado Hector Antonio Stefani

Cofirmantes: 1. Omar De Marchi

2. Francisco Sánchez

3. Pablo Toerllo

4. Federico Raúl zambarbide

5. Alfredo Oscar Schiavoni

6. Fernando Adolfo Iglesias

7. Jorge Enriquez

8. Camila Crescimbeni

## FUNDAMENTOS

Señor presidente,

El presente proyecto tiene por objeto reformar la legislación laboral vigente con el fin de constituir una política pública en materia laboral que permita promover la contratación de trabajadores argentinos en el sector privado, disminuir el gasto público, reducir la carga impositiva laboral, afianzar la inversión en tecnología y, sobre todo, reducir los costos laborales que rigen actualmente en el país a través de un nuevo sistema de indemnización, promoviendo la contratación en el empleo formal.

Actualmente la Argentina cuenta con uno de los sistemas impositivos y cargas tributarias más pesadas sobre la producción en el mundo. Acorde a un estudio del Banco Mundial de enero 2019 la Argentina es el país con mayor carga tributaria sobre las pequeñas y medianas empresas, principal empleador privado en nuestro país, y el segundo a nivel mundial luego de la Unión de las Comoras. Las empresas, debido a este contexto, evitan emplear más que el mínimo necesario para evitar mayores costos. En 2019, se calculó que la diferencia entre el costo laboral total para el empleador y el salario neto del empleado alcanzaba el 34,6% mientras que países vecinos de la región como Uruguay, Colombia o Brasil contemplaban porcentajes inferiores. Más aún, la carga laboral promedio de América latina y el Caribe es de 21,7% según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. Al mismo tiempo, el actual sistema impositivo argentino distorsivo con más de 170 impuestos incentiva la informalidad laboral que afecta en promedio a un tercio de la población, variando en cada provincia en donde en algunas llega al 45% como lo son los casos de las provincias de Salta y Tucumán.

Además de los aportes y contribuciones que cada empleador debe pagar por cada empleado, se encuentran obligados a contribuir con la cuota sindical, la cuota mutual y la cuota de sepelios entre otras erogaciones impuestas por los dictados acorde a cada Convenio Colectivo de trabajo. A ello se le añaden las alícuotas correspondientes a las Aseguradoras de Riesgo del Trabajo (ART) que varían según la actividad de cada empresa desde el 2% al 8% según el riesgo de la actividad laboral.

De hecho, según el mismo Ministerio de Trabajo, entre febrero del 2020 y marzo del 2021 el empleo registrado cayó un 1% que significa aproximadamente unos 125.000 puestos de trabajo pero conseguir trabajo en blanco es una ardua tarea debido al costo mismo de contratación. Actualmente, la tasa de desocupación oficial se encuentra en torno al 10,2% y afecta a más de 2 millones de personas

mientras que la pobreza alcanza a un 42% de la población. Consecuentemente, la necesidad no solo de generar certidumbre jurídica y económica sino de reformar el sistema vigente resulta imperante y perentoria.

Por si fuera poco, en lo que concierne a las contribuciones a cargo del empleador, estos tributan mediante la plataforma virtual de la Administración Federal de Ingresos Públicos y según el Decreto 814/2001 modificado por la ley 27.430 de reforma tributaria del 2018 un esquema compuesto por los siguientes elementos: Sistema Integrado Previsional Argentino (Ley 24.241; INSSJP-PAMI Ley 19.032; AAFF Ley. 24.717; Fondo Nacional de Empleo Ley 24.013 y la Alícuota Total Al régimen de la seguridad social (a lo que se le suma las obras sociales acorde a la Ley 23.660).

Ello genera que una pequeña empresa deba por cada empleado que quiera tomar afrontar un costo laboral de casi 57% del sueldo que se lleva en la mano el empleado, lo que produce que las empresas no tomen gente no por falta de voluntad sino por incapacidad de hacer frente a dicho costo.

El presente proyecto pretende superar los obstáculos que existen hoy en materia de costos laborales mediante una reforma que instituye un nuevo Seguro de Garantía de Indemnización (SGI) el cual otorgue beneficios a los empleados pero que, a su vez, disminuya el costo para las empresas y fomente la creación de más puestos de trabajo en el sector privado, siempre salvaguardando el derecho de los trabajadores en concordancia con el artículo 14 bis de la Constitución Nacional. De este modo, también es posible apuntar hacia una dirección que permita reformar el sistema laboral argentino pero sin que ello signifique necesariamente una privación de derechos a los trabajadores Argentinos.

Para ello, se propone un sistema compuesto por un fondo de desempleo denominado Seguro de Garantía de Indemnización que se constituya a través de los costos y aportes laborales que las empresas proporcionan en la nómina salarial y que su administración sea llevada adelante a través del Estado Nacional en coordinación tanto con la Administración Nacional de la Seguridad Social como de la Superintendencia de Seguros y el Banco Central de la República Argentina. El gerenciamiento de dicho Seguro común es el responsable, de este modo, de garantizar la indemnización a los trabajadores que pierdan sus empleos o cesen sus actividades en lugar de trasladar dicha responsabilidad al empleador. Su funcionamiento se prevé como una indemnización mensual en el cual una vez cesada la actividad o perdido el empleo, el trabajador sin actividad es capaz de cobrar en cuotas mensuales el equivalente a su último sueldo actualizado hasta en tanto consiga un nuevo

empleo o retome su actividad. Asimismo, el trabajador solo puede cobrar en cantidad de cuotas de indemnización lo que corresponde en años trabajados, a razón de una cuota por año trabajado.

Dicho sistema, aplicado también para los empleados de la Administración Pública Nacional, no solamente es aplicable para el retiro y para la jubilación a forma de complemento sino que no genera una carga superior a costear por el empleador y promueve una mayor responsabilidad al trabajador. Es por ello que se prohíbe el incremento o la creación de nuevos conceptos sobre la nómina salarial, por lo que el fondo del seguro se debe constituir en base a lo aportado por la normativa vigente.

Con respecto al porcentaje del costo para el empleador, este varía acorde a la rotación de personal histórica registrada al interior de una empresa, cuya aplicación tiene dos efectos: en primer lugar ello permite abordar el costo total más un porcentaje fijo administrativo y, por otro lado, incentiva una menor rotación de empleos y mayor estabilidad laboral. Es precisamente por ello que el artículo 15 prevé la conformación de la fórmula de variación para el costo del Seguro de Indemnización acorde a la antigüedad promedio de los empleados de la empresa, con el fin de premiar la antigüedad o relación duradera del empleo (disminuyendo así la rotación innecesaria de personal), y establece, al mismo tiempo, un piso del 2% munto a un tope de 8,33% que limita el alza del costo a las empresas.

La propuesta constituida por el presente proyecto de ley representa una reforma superadora en tanto es una reforma laboral que no implica una denominada flexibilización laboral que disminuye costos patronales a costa de los trabajadores ni de sus derechos adquiridos, por lo que no empeora la situación económica de ninguno de los actores de la política pública contemplada. Por el contrario, apunta a un equilibrio que incentive el incremento de productividad de las empresas argentinas luego de más de una década de estancamiento, sin creación de nuevos puestos de trabajo y donde el PBI se encuentra a niveles similares a los de la década de 1970. Una reforma que no contempla en su cadena de valor una flexibilización laboral es por definición un proyecto que además de mejorar las condiciones laborales brinda seguridad a las familias de los trabajadores y a los empresarios capaces de generar en un futuro próximo nuevos puestos de trabajo. El modo de lograr dicho objetivo se encuentra a través de un incremento de los incentivos ingresar a la relación de dependencia pero que ello no signifique un mayor peso en el costo tributario de la inversión por parte de los empleadores y que, asimismo, no provoque un mal comportamiento ni desvariaciones en la productividad. Uno de los beneficios del presente sistema reside en la ganancia del empleador en mejorar la situación económica de los trabajadores que quieran cambiar de lugar de empleo ya que estos últimos pasarían a

tener un activo que los acompaña y hace sujetos de crédito a lo largo de su vida laboral mientras que también los trabajadores son beneficiados ante el eventual caso en que las empresas precisen reducir su personal (sea por falta de trabajo, productividad, mejoras técnicas, o para preservar la empresa) ya que no ante despidos con o sin causa o posibles quitas de salario pueden preservar su último salario.

En otro orden, el mecanismo que se presenta en el Seguro de Garantía de Indemnización, ampara a aquellos trabajadores cuyos empleadores se presentan en concursos de acreedores, quiebra o dejan por razones circunstanciales de otra naturaleza sin cobertura ante el despido y que deben posteriormente someterse a juicios de larga duración cuya complejidad implica pérdida de capital para soportar el tiempo de licitación.

En este sentido, el pago del Seguro de Garantía de Indemnización pretende la formación de un capital que cubra futuras indemnizaciones a quienes pierdan sus trabajos o cesen sus actividades por diversos motivos. El artículo 15, en consonancia con lo descrito anteriormente, establece que el primer mes debe correr a cargo del empleador reduciendo el costo del SGI en sí y facilitando la administración del sistema en su totalidad. Más aún, en caso de eventuales cambios de empleos u oportunos descansos solicitados por parte del trabajador por fuera de las vacaciones el primer mes no será percibido hasta los siguientes 31 días posteriores al cese de funciones con el objetivo de desincentivar el cambio constante e innecesario de posiciones sin que ello signifique la pérdida del activo aportado por los empleadores y cada uno de los trabajadores.

En consecuencia, la distinción entre el despido con o sin causa debiera ser indistinto ya que la indemnización correrá por parte del historial de aportes de los empleados, sin importar tampoco la naturaleza del fin del vínculo laboral debido al hecho de que el trabajador mantendrá en todo caso sus derechos.

Por otro lado, uno de los mayores activos del presente proyecto de ley se encuentra en la antigüedad salvaguardada a lo largo de toda la vida laboral de los trabajadores que no se perdiere ante los cambios de empleador. Con la legislación presente, cuando un empleador recibe una oferta superior o promisorias en términos laborales, el traslado significa necesariamente una pérdida de dicha antigüedad. Al ser la antigüedad un elemento transferible de trabajo en trabajo y acumulable a lo largo de la vida laboral, no solo este no se pierde en la vida del trabajador sino también que representa mayor seguridad para los empleadores debido a que la indemnización se cobrará en términos de la antigüedad con el Estado como garante a partir de los fondos de aportes generados en el Seguro de

Garantía de Indemnización debido al hecho a que son los mismos trabajadores los propietarios de sus indemnizaciones a raíz de sus propios aportes.

El artículo 13 asegura el cobro del seguro aún en caso de retiro y jubilación como complemento de los mismos ante casos de que el trabajador se retire del mercado laboral y no haya cobrado el seguro al que anteriormente contribuye ante un eventual despido u eventualidad de otra naturaleza.

Finalmente, el Artículo 16 contempla la heredabilidad del SGI, de modo tal que ante fallecimiento de los empleados, estos son transferibles directamente a sus herederos por partes iguales, lo que asegura efectivamente el cobro de los aportes de la indemnización.

Es tarea de la dirigencia política encontrar los mecanismos adecuados para proyectar un incremento del empleo genuino, proteger los derechos de los trabajadores e implementar una sólida política de empleo que reduzca la informalidad y los índices de litigiosidad. La modernización de la indemnización, encuadrada en la ley 20.744, representada en el presente proyecto de ley no solo garantiza que no se avasallen los derechos consagrados en la Constitución Nacional y otras leyes laborales sino también que apunta a revertir el actual escenario donde menos del 25% de la población económicamente activa trabaja en el sistema formal privado.

Es por ello, entonces, que se precisa de un seguro de garantía que sea pagado por las empresas pero que acompañe al trabajador a lo largo de su vida laboralmente activa, aún a través de cambios de puestos de trabajo; que se configure como un seguro individual de desempleo indemnizatorio que figure en la nómina salarial y que, al mismo tiempo, premie la relación duradera del empleo.

Consecuentemente, por los motivos expuestos, se solicita a mis pares el acompañamiento del presente proyecto de ley.



HECTOR ANTONIO STEFANI  
DIPUTADO NACIONAL

Autor: Diputado Hector Antonio Stefani





*"2021 - Año de homenaje al Premio Nobel de Medicina Dr. César Milstein"*

Cofirmantes: 1. Omar De Marchi  
2. Francisco Sánchez  
3. Pablo Toerllo  
4. Federico Raúl zambarbide  
5. Alfredo Oscar Schiavoni  
6. Fernando Adolfo Iglesias  
7. Jorge Enriquez  
8. Camila Crescimbeni

