



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUYO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

**Análisis y comparación del proyecto de ley de Seguro de Garantía de
Indemnización con la legislación actual**

TRABAJO FINAL PARA OBTENER EL TÍTULO DE CONTADOR PÚBLICO

Elaborada por: Martín Eduardo Balmaceda

Director: Alejandro Alberto Largacha

San Juan, Marzo de 2025



TRABAJO FINAL PARA OBTENER EL TÍTULO DE _____

Nota:

Trabajo Final Aprobado

Nombres y Firmas de los miembros del Tribunal de Trabajo Final.

.....
.....
.....

FIRMA DEL ALUMNO

CONSIDERACIONES ESPECIALES

Índice

Resumen

Capítulo I – Aspectos Metodológicos	9
1.1-Justificación.....	9
1.2-Marco Teórico	10
1.3 Objetivos.....	15
1.3.1 Objetivo General.....	15
1.3.2 Objetivos Específicos.....	15
1.4- Metodología	15
Capítulo II - Análisis de la Ley N° 20.744	18
2.1- Introducción.....	18
2.2- Análisis de los artículos 245, 240, 242, 231, 232, 233 y 156 de la Ley N° 20.744	18
2.3- Ejemplo de caso que aplica la Ley N° 20.744	21
Capítulo III – Análisis del nuevo proyecto de Ley para la creación del Seguro de Garantía de Indemnización	25
3.1- Introducción.....	25

3.2- Análisis de los artículos del Proyecto de Ley del Seguro de Garantía de Indemnización	25
3.3- Ejemplo de caso que aplica el Proyecto de Ley del Seguro de Garantía de Indemnización	27
Capítulo IV – Comparativa entre Ley N° 20.744 y Proyecto de Ley del Seguro de Garantía de Indemnización.....	31
4.1- Introducción.....	31
4.2- Impacto de la ley N° 20.744 y el Proyecto de Ley del Seguro de Garantía de Indemnización	32
4.3- Discusión de los resultados.....	45
4.4- Propuestas de posibles reformas	46
Conclusión	50
ANEXO I.....	53



Índice de Figuras

Figura N° 1. Recibo de sueldo en caso de despido aplicando Ley N° 20.744... 22

Figura N° 2. Recibo de sueldo en caso de renuncia aplicando Ley N° 20.744 . 23

Figura N° 3. Recibo de sueldo mensual aplicando Ley N° 20.744. 29

Índice de Gráficos

Gráfico N° 1. Conocimiento de empleadores acerca del Proyecto de Ley de Seguro de Garantía de Indemnización.....	33
Gráfico N° 2. Conocimiento de los empleadores acerca de legislación laboral vigente en Argentina sobre indemnizaciones.....	34
Gráfico N° 3. Opiniones de empleadores sobre el monto actual de indemnizaciones en caso de despido.....	35
Gráfico N° 4. Opiniones de empleadores sobre la presión fiscal a empleadores con 1 o más empleados.....	35
Gráfico N° 5. Opiniones de empleadores sobre el reemplazo de indemnizaciones por el Seguro de Garantía de Indemnización..	36
Gráfico N° 6. Opiniones de los empleadores sobre derecho a indemnización en caso de renuncia.....	37
Gráfico N° 7. Aspectos a mejorar de la legislación laboral actual, según empleadores.....	38
Gráfico N° 8. Obstáculos al momento de contratar personal según empleadores.....	38
Gráfico N° 9. Conocimiento de empleados acerca del Proyecto de Ley de Seguro de Garantía de Indemnización.....	39

Gráfico N° 10. Conocimiento de los empleados acerca de legislación laboral vigente en Argentina sobre indemnizaciones	40
Gráfico N° 11. Opiniones de empleados sobre el monto actual de indemnizaciones en caso de despido.....	40
Gráfico N° 12. Opiniones de empleados sobre la presión fiscal a empleadores con 1 o más empleados.	41
Gráfico N° 13. Opiniones de empleados sobre el reemplazo de indemnizaciones por el Seguro de Garantía de Indemnización..	42
Gráfico N° 14. Opiniones de los empleados sobre derecho a indemnización en caso de renuncia.....	42
Gráfico N° 15. Aspectos a mejorar de la legislación laboral actual, según empleados.....	43
Gráfico N° 16. Obstáculos al momento de contratar personal según empleados.	44

Resumen

En esta investigación se buscó principalmente proponer alternativas al Proyecto de Ley del Seguro de Garantía de Indemnización, en adelante “SGI”, que tengan efectos más favorables para trabajadores y empleadores. Para ello se realizó el análisis y comparación de datos entre la legislación actual y el Proyecto de Ley del SGI. Para recolectar datos acerca de los principales puntos que tendrían más aceptación en caso de reforma, se confeccionaron encuestas a dos sectores principales, empleados en relación de dependencia y a empleadores que tengan 1 o más empleados a su cargo. De esta manera se pretendió identificar cuáles son los puntos principales a cambiar en dicho Proyecto, para anular efectos negativos o aumentar efectos positivos sobre trabajadores y empleadores.

A partir de las conclusiones que deriven de esta investigación se podrá identificar los principales puntos a reformar, o en los cuales hacer énfasis al momento de proponer nuevas reformas laborales.

Capítulo I – Aspectos Metodológicos

1.1-Justificación

En Argentina, la principal normativa que regula las relaciones laborales es la ley N° 20.744, también llamada Ley de Contrato de Trabajo, la cual establece derechos y obligaciones tanto para empleadores como para trabajadores. Así esta ley reconoce el derecho de los trabajadores a recibir indemnización en los casos en que ocurra su despido, ya sea por causa justificada o injustificada. Entre ellas se puede nombrar a la indemnización por antigüedad, por vacaciones no gozadas, por falta de preaviso, entre otras, las cuales dependerán del caso específico. La misma fue sancionada en 1974, y a lo largo del tiempo ha sufrido cambios a través de diversas leyes que la complementan, las cuales comenzaron siendo proyectos de leyes, muchos de los cuales no fueron aceptados. Así la presente tesis tiene por objeto enfocarse en uno de ellos.

El 17 de agosto de 2021 el diputado Hector Antonio Stefani presentó un proyecto de ley para la creación de un “Seguro de Garantía de Indemnización”, con el objeto de modificar el sistema actual de indemnizaciones laborales, y reemplazarlo por dicho “seguro”. Los cambios que propone dicho proyecto tienen distintas implicancias, tanto para los trabajadores como para los empleadores.

Por ello el presente trabajo pretende analizar los efectos que producirían la modificación del sistema actual de indemnizaciones laborales, tanto para el trabajador como para el empleador y comparar dichos efectos con casos de la ley actual.

Esta investigación puede servir como base para entender los principales efectos que produciría dicho proyecto y de qué manera pueden ser evitados. Más específicamente, se busca analizar el impacto que se produciría en la presión fiscal sobre los empleadores, comprender el efecto sobre los montos a percibir por los empleados, en el caso de despido o renuncia, y comparar los derechos y obligaciones que se generan y /o se pierden. Además, se busca proponer las modificaciones necesarias para beneficiar tanto a los empleados como a los empleadores, o de alguna manera disminuir los efectos negativos por los cuales dicho proyecto fue rechazado.

1.2-Marco Teórico

En esta sección se procederá a desarrollar una serie de elementos conceptuales que servirán de base y que ayudarán a un mejor y correcto entendimiento en la investigación que se pretende llevar a cabo.

La Ley de Contrato de trabajo define en su art. 4° de la siguiente manera: “Constituye trabajo, a los fines de esta ley, toda actividad lícita que se preste en favor de quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración” (Ley N° 20.744, 1976).

Según Grisolia, Julio Armando, se puede definir el trabajo humano, en sentido amplio, como toda actividad realizada por el hombre, con su esfuerzo físico o intelectual, que produce bienes y servicios y que tiene como objeto convertir las cosas, es decir, transformar la realidad. Se trata de una actividad creadora de utilidad con valor social. (2004, pág 1)

El trabajo es regulado por distintas leyes, las cuales, en su conjunto forman el llamado Derecho del Trabajo. Grisolia lo define como: Grisolia, Julio Armando. Pág. 10 (2004) “Al Derecho del trabajo- como parte del derecho- se lo puede definir como el conjunto de principios y normas jurídicas que regula las relaciones- pacíficas y conflictivas- que surgen del hecho social del trabajo dependiente, y las emanadas de las asociaciones sindicales, cámaras empresariales y grupo de empleadores, entre sí y con el Estado.”

Se puede entender entonces que el fin perseguido por el derecho del trabajo es proteger a los trabajadores, y la manera en que lo logra es generando desigualdades a favor de los trabajadores para compensar las diferencias preexistentes.

La manera en que el Derecho del Trabajo denomina a las relaciones entre empleador y trabajador es mediante la relación de dependencia.

“El trabajador dependiente es una persona física que se caracteriza por:

- Trabajar en una organización ajena, sometido a las directivas o instrucciones que le imparten.
- Trabajar bajo el riesgo de otro, que recibe la tarea y la dirige: no asume riesgos económicos.
- Estar protegido por la Constitución Nacional (art. 14 bis) y la legislación de fondo (Ley de Contrato de Trabajo N°20.744 entre otras).

La relación de dependencia entre el empleador y el trabajador no es un vínculo de superior a inferior en dignidad, sino que se trata de trabajo dirigido: el

trabajador está bajo la dependencia o dirección del empleador (cumple horarios, recibe órdenes, etc.)

Es sólo una forma de relación jurídica: el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo y se somete a sus decisiones e instrucciones respecto del trabajo, y el empleador se compromete a pagarle la remuneración pactada y a otorgarle condiciones de trabajo dignas, seguras e higiénicas para su condición humana.” (Grisolia, Julio Armando. 2004. Pág. 8).

Como se observa en lo desarrollado anteriormente, el trabajador está protegido por las leyes que constituyen el Derecho del Trabajo. Las mismas contemplan la manera de formalizar dichas relaciones de dependencia, mediante los contratos de trabajo. La Ley de Contrato de Trabajo define en su art. 21: “Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres.” (Ley N° 20.744, 1976).

Mediante dichos contratos las partes estipulan cada uno de los derechos y obligaciones que regularán la relación de dependencia. La siguiente tesis se enfocará en los derechos que poseen los trabajadores, relativos a su relación laboral. La LCT establece algunos derechos básicos para los trabajadores. Entre ellos están:

- Derecho a un contrato de trabajo por escrito que especifique las condiciones laborales.
- Derecho a una remuneración justa y a recibir el pago en tiempo y forma.
- Derecho a la seguridad y salud laboral.
- Derecho a la jornada laboral, descanso semanal y vacaciones remuneradas.
- Derecho a la estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario.
- Derecho a la negociación colectiva y a la participación en organizaciones sindicales

Haciendo hincapié principalmente en el Derecho a la estabilidad laboral:

“La estabilidad en el empleo es el derecho del trabajador a mantener la relación de trabajo por todo el tiempo convenido, sea a plazo determinado o indeterminado.” (Grisolia, Julio Armando. 2004. Pág. 1115).

De tal manera, en caso de finalización del contrato de trabajo, la Ley de Contrato de Trabajo establece una serie de indemnizaciones que los empleadores deben pagar a los trabajadores, como compensación por la finalización abrupta del vínculo laboral. Algunas de las indemnizaciones más comunes son:

- Indemnización por despido sin justa causa: Cuando el empleador despide al trabajador sin una causa justificada, se debe abonar una indemnización equivalente a un número determinado de salarios mensuales, dependiendo de la antigüedad y otros factores.

- Indemnización por despido con causa: Si el empleador despide al trabajador por una falta grave cometida por este último, la indemnización no corresponde.

La ley de contrato de trabajo ley N° 20.744 en su Título XII explica la extinción del contrato de trabajo, tanto en los casos de extinción por renuncia del trabajador, voluntad concurrente de las partes, justa causa, fuerza mayor, muerte, despido sin justa causa, etc. Entre dichos casos el proyecto de ley del "Seguro de Garantía de Indemnización" busca modificar principalmente el artículo 245 de la ley 20.744, el cual establece que en caso de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor a tres meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual del último año o periodo menor si hubiera trabajado menos de un año.

Dicho esto, la ley 20.744 establece muchos otros derechos como el mencionado derecho a una indemnización por antigüedad, los cuales protegen a los trabajadores. Pero no es la única ley que otorga derechos a los trabajadores, ya que según lo establece el art. 14 bis de la Constitución Nacional : “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el

despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.”.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

- Proponer reformas al Proyecto de Ley para la creación de un Seguro de Garantía de indemnización que tengan una mayor aceptación general.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Analizar la legislación actual acerca de indemnizaciones, como el Proyecto de Ley para la creación de un Seguro de Garantía de Indemnización, a fin de determinar el impacto de cada uno de ellos en los casos de renuncia o despido de un empleado.
- Comparar los efectos, tanto en empleadores como en empleados, que tienen ambas legislaciones.
- Realizar encuestas a empleadores y empleados en relación de dependencia con el fin de conocer las medidas con mayor aceptación al momento de proponer una reforma laboral.
- Identificar los puntos a favor y en contra de cada legislación.
- Proponer reformas al proyecto de ley para la creación de un "Seguro de Garantía de Indemnización".

1.4- Metodología

- Tipo de investigación

La siguiente tesis es una investigación descriptiva, ya que se propuso analizar la Ley N° 20.744 y el Proyecto de Ley para la Creación de un Seguro de Garantía de Indemnización. Esto se realizó con el fin de identificar, mediante encuestas a empleados en relación de dependencia y a empleadores, posibles mejoras que tendrían mayor aceptación al momento de proponer una nueva reforma laboral.

- Diseño de la investigación

En primer lugar, se realizó el análisis de la legislación laboral actual y el Proyecto de Ley del SGI, para identificar las principales diferencias en los efectos que tiene cada una en empleadores y empleados al momento en que se produzca el despido o renuncia.

Se calcularon montos a pagar por el empleador y a recibir por el trabajador, según la Ley de Contrato de Trabajo y el Proyecto de ley del SGI con el objetivo de comparar los efectos de cada legislación.

Se realizaron encuestas de respuestas cerradas para conocer la opinión de las personas sobre el Proyecto de Ley. Con esto se buscó conocer la opinión de dos grupos principales (empleados en relación de dependencia y empleadores con 2 o más empleados) acerca del cambio de la legislación laboral.

Una vez realizadas las encuestas a cada grupo se compararon los resultados de las mismas mediante gráficos que permitan realizar un análisis de las respuestas de cada grupo entrevistado, a partir de los cuales se podrá visualizar las preferencias de los entrevistados y determinar qué enfoque seguir en el caso de proponer reformas a las leyes laborales.

De esta manera, al conocer los puntos a favor y en contra de cada legislación, junto con la opinión de empleados y empleadores se elaboraron las conclusiones



a fin de considerar las reformas que tendrán mayor aceptación que la legislación laboral actual, y el Proyecto de Ley del SGI.

Capítulo II - Análisis de la Ley N° 20.744

2.1- Introducción

Este capítulo tiene por objeto analizar distintos artículos de la ley 20.744, también llamada Ley de Contrato de Trabajo, la cual hasta la fecha, se encuentra vigente y es la normativa legal que regula las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores en el país. La misma fue promulgada en 1974 y desde entonces ha sido el principal marco legal que establece los derechos y obligaciones de ambas partes en el ámbito laboral argentino.

De este modo, el análisis se centra en los siguientes artículos claves : artículos 245, 240, 242, 231, 232, 233 y 156 , que son considerados de mayor relevancia para los objetivos y alcance de este estudio.

2.2- Análisis de los artículos 245, 240, 242, 231, 232, 233 y 156 de la Ley N° 20.744

El Artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo de Argentina establece las condiciones para la indemnización en caso de despido sin justa causa. Cuando un empleado es despedido sin una razón justificada por parte del empleador, tiene derecho a recibir una indemnización. Esta indemnización equivale a un mes de sueldo por cada año completo trabajado o fracción mayor a tres meses. Este artículo busca proteger a los trabajadores al proporcionarles una compensación económica en caso de que su contrato laboral se termine sin una causa válida, brindando cierta seguridad financiera en momentos de pérdida de empleo.

Dicho artículo también establece que la base para calcular el monto indemnizatorio no puede ser mayor a tres salarios promedios convencionales del convenio al que pertenezca, estableciendo así un límite a la base de la indemnización. Cabe aclarar que en el caso de que el empleado se encuentre fuera de convenio se usará para el cálculo el convenio que la empresa utilice para los demás empleados, o en el caso de que haya más de uno, el que sea mayor.

Además del límite antes establecido, dicho artículo establece que la indemnización tiene un tope mínimo, el cual es el valor de un mes de sueldo de la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el periodo durante el cual el empleado haya prestado servicios.

El artículo 240 de la Ley de Contrato de Trabajo de Argentina establece la forma en que debe ser llevada a cabo la renuncia del trabajador, ya que se deben cumplir ciertos requisitos formales para que dicha renuncia tenga validez, tanto en el caso de que medie o no preaviso. Deberá ser llevada a cabo mediante despacho telegráfico, los cuales son expedidos por las oficinas de correo en forma gratuita.

En el artículo 242 se determina que una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo, que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación. La valoración de la justa causa deberá ser realizada por los jueces.

En el caso de despido es el empleador el que está denunciando la causa por la cual se hace imposible sostener la relación laboral. Dicha causa deberá ser informada al momento de comunicar el despido por escrito, detallando el tipo de injuria en la que el empleado ha incurrido, y no podrá ser cambiada una vez comunicada al empleado.

Para tener en cuenta, la injuria debe ser de tal gravedad que imposibilite la continuidad del vínculo, ya que el despido es la sanción máxima (debe tenerse en cuenta el principio de estabilidad y continuidad del empleo).

En los artículos 231 y 232 se establecen tanto la obligación de realizar el previo aviso de la extinción de la relación laboral, los plazos para dicho preaviso y la indemnización correspondiente a la parte que lo omita.

En el caso que el trabajador sea el que decida desvincularse mediante renuncia el preaviso deberá ser de un plazo de 15 días de anticipación. Por lo contrario, en el caso de que la relación laboral sea extinguida por el empleador, el plazo será de 15 días, para el caso en el que el trabajador se encuentre en el periodo de prueba, de 1 mes, si el trabajador ya superó su periodo de prueba pero no posee antigüedad mayor a 5 años, y por último, en el caso de trabajadores con antigüedad mayor a 5 años el preaviso por parte del empleador deberá ser de 2 meses.

A su vez, en el artículo 232 se establece que para los casos en que no se respeten los plazos estipulados en el artículo anterior, la parte (empleador o trabajador) que haya incurrido en la falta deberá abonar a la otra una indemnización substitutiva, la cual se calcula tomando en cuenta el valor de la

remuneración que le hubiere correspondido al trabajador durante los plazos del artículo 231.

En el artículo 233 la ley establece que si un empleador despide a un trabajador sin previo aviso y la fecha de despido no coincide con el último día del mes, la indemnización sustitutiva debe incluir un monto equivalente a los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en que se produjo el despido.

Esto significa que, si un empleado es despedido sin previo aviso en una fecha que no es el último día del mes, el empleador está obligado a pagar una indemnización que incluye los salarios correspondientes a los días restantes hasta el final de ese mes. Esta disposición tiene como objetivo asegurar que el empleado reciba una compensación completa por el mes en que ocurrió el despido, incluso si no trabajó durante todo el mes.

Según el artículo 156, se establece que en el caso de que se produjera la extinción del contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización la cual será igual al monto que le hubiera correspondido percibir durante su periodo de vacaciones calculado de manera proporcional a los días trabajados durante el año.

2.3- Ejemplo de caso que aplica la Ley N° 20.744

Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado, se puede resumir mediante un ejemplo de liquidación final de un empleado, el cual fue despedido, todos los conceptos que deberían incluirse en dicha liquidación.

Recibo de sueldo en caso de despido aplicando Ley N° 20.744

XX SRL		LIQUIDACIÓN DE HABERES LEY 20744		
Laprida 10 Este - 4222222 - Capital				
C.U.I.T. 30-12345678-1				
LEGAJO	APELLIDO Y NOMBRES	PERÍODO LIQUIDADO	TAREA DESEMPEÑADA	
1	Ramos Hugo Alberto	ABRIL 2024 (despido)	Vendedor	
FECHA DE INGRESO	CUIL	CATEGORIA	REMUNERACIÓN BÁSICA	
01/03/2004	20-30021050-4	Vendedor B	457088.36	
LUGAR Y FECHA DE PAGO		OBRA SOCIAL		
SAN JUAN, 02/05/2024		O.S.EMPRESARIOS,PROFESIONALES Y MONOTRIBUTISTAS		
ULTIMO DEPOSITO DE LOS APORTES Y CONTRIBUCIONES				
BANCO: SAN JUAN		PERÍODO: MARZO 2024	FECHA: 10/04/2024	
Modalidad Contratación: A tiempo completo indeterminado/Trabajo permanente				
CANTIDAD	COD	CONCEPTO	REMUNERACIONES	DEDUCCIONES
	001	SUELDO BASICO	457088.36	
	002	ANTIGUEDAD	914.17.67	
	003	PRESENTISMO	45708.84	
	100	S.A.C. PROPORCIONAL	197527.47	
	314	SAC S/SUMA NO REMUN.	96014.15	
	331	INCREM NO REM AC 01 Y 02/2024	171865.22	
	332	AC 01 Y 02/2024 NO REM ANTIS	34373.04	
	333	AC 01 Y 02/2024 NO REM PRES	17186.52	
	334	INCREM NO REM ACUERDO 04/2024	50316.29	
	335	AC 04/2024 NO REM ANTIGUEDAD	10063.26	
	336	AC 04/2024 NO REM PRESENTISMO	5031.53	
	400	INDEMNIZ VAC. NO GOZADAS	409832.36	
	401	SAC SOBRE VACACIONES NO GOZADAS	34152.70	
	402	INDEMNIZACION POR ANTIGUEDAD	17661101.66	
	403	PREAVISO	17661101.66	
	405	SAC SOBRE INTEGRACION Y PREAVISO	147175.14	
	601	JUBILACION 11%		87091.66
	602	LEY 19032 3%		23752.27
1.00	603	OBRA SOCIAL 3%		23752.27
	605	SINDICATO EMPLEADOS DE COMERCIO		23531.85
	606	FAECYS		5882.96
	999	REDONDEO	0.04	
21194956,01		0,00	164011,01	21030945,00
HABERES	ASIGNACIONES	DESCUENTOS	NETO A COBRAR	
SON PESOS: VEINTIUN MILLONES TREINTA MIL NOVECIENTOS CUARENTA Y CINCO				
Recibi conforme el importe neto consignado en el presente recibo, en concepto de haberes correspondientes al periodo arriba indicado, quedando en mi poder un duplicado del presente debidamente suscrito por la Empresa.				
			Firma	

Figura N° 1. Fuente: Elaboración propia

Como se puede observar en la Figura N°1, dicha liquidación incluye todos los conceptos indemnizatorios anteriormente mencionados, entre los cuales se puede observar la indemnización por antigüedad, por vacaciones no gozadas, indemnización sustitutiva de preaviso e integración del mes de despido, en concepto de indemnización por el despido del trabajador. Dichos conceptos hacen que el monto a cobrar por el trabajador despedido sea igual a \$21.030.945,00.

En el caso en que dicho empleado hubiere renunciado, el mismo día y bajo las mismas condiciones, dicha liquidación se vería de la siguiente manera.

Recibo de sueldo en caso de renuncia aplicando Ley N° 20.744.

LEGAJO		APELLIDO Y NOMBRES		PERÍODO LIQUIDADADO	TAREA DESEMPEÑADA
1		Ramos Hugo Alberto		ABRIL 2024 (renuncia)	Vendedor
FECHA DE INGRESO	CUIL	CATEGORIA		REMUNERACION BÁSICA	
01/03/2004	20-30021050-4	Vendedor B		457088.36	
LUGAR Y FECHA DE PAGO			OBRA SOCIAL		
SAN JUAN, 03/05/2024			O.S.EMPRESARIOS,PROFESIONALES Y MONOTRIBUTISTAS		
ULTIMO DEPOSITO DE LOS APORTES Y CONTRIBUCIONES					
BANCO: SAN JUAN		PERÍODO: MARZO 2024		FECHA: 10/04/2024	
Modalidad Contratación: A tiempo completo indeterminado/Trabajo permanente					
CANTIDAD	COD	CONCEPTO		REMUNERACIONES	DEDUCCIONES
001		SUELDO BASICO		457088.36	
002		ANTIGUEDAD		91417.57	
003		PRESENTISMO		45708.84	
100		S.A.C. PROPORCIONAL		197527.47	
314		SAC S/SUMA NO REMUN.		96014.15	
331		INGRESO NO REM AC 01 Y 02/2024		17186.52	
332		AC 01 Y 02/2024 NO REM ANTIG		34373.04	
333		AC 01 Y 02/2024 NO REM PRES		17186.52	
334		INGRESO NO REM ACUERDO 04/2024		50316.29	
335		AC 04/2024 NO REM ANTIGUEDAD		10063.26	
336		AC 04/2024 NO REM PRESENTISMO		5031.63	
400		INGRESO VAC. NO GOZADAS		429832.36	
401		SAC SOBRE VACACIONES NO GOZADAS		34152.70	
601		JUBILACION 11%			87091.66
602		LEY 19032 3%			23752.27
603	1.00	OBRA SOCIAL 3%			23752.27
605		SINDICATO EMPLEADOS DE COMERCIO			23631.85
606		FAECYS			5882.96
999		REDONDEO		0.50	
1620578,01		0,00		164011,01	1456567,00
HABERES		ASIGNACIONES		DESCUENTOS	NETO A COBRAR
SON PESOS: UN MILLON CUATROCIENTOS CINCUENTA Y SEIS MIL QUINIENTOS SESENTA Y SIETE					
Recibi conforme al importe neto consignado en el presente recibo, en concepto de haberes correspondientes al período arriba indicado, quedando en mi poder un duplicado del presente debidamente suscrito por la Empresa.					
					Firma

Figura N° 2. Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la Figura N° 2, el monto a cobrar es significativamente menor que el recibo de despido, ascendiendo a solo \$1.456.567,00. Esto es debido a que, según la Ley N° 20.744, en el caso de renuncia del trabajador, el mismo solo posee derecho a la indemnización por vacaciones no gozadas, incluyendo en el recibo de su liquidación final solo dicha indemnización, el sueldo que le corresponde recibir por los días efectivamente trabajados, junto con sus adicionales, disminuyendo el valor a cobrar en \$19.574.378,00, los cuales se



originan en la indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva del preaviso e integración del mes de despido.

Capítulo III – Análisis del nuevo proyecto de Ley para la creación del Seguro de Garantía de Indemnización

3.1- Introducción

A continuación, se analiza el proyecto de ley para la creación de un “Seguro de Garantía de Indemnización”, teniendo en cuenta principalmente los efectos que produciría dicha Ley en los montos a cobrar por el empleado al momento de la extinción del contrato de trabajo, tanto en el caso de despido o renuncia, y los montos a pagar por el empleador en los mismos casos.

3.2- Análisis de los artículos del Proyecto de Ley del Seguro de Garantía de Indemnización

El proyecto de ley comienza en sus primeros artículos explicando que el Seguro de Garantía de Indemnización es una institución indemnizatoria del trabajo, cuyo objetivo es garantizar la indemnización de los trabajadores ante eventuales pérdidas de puesto laboral o cese de actividades, mediante el pago de remuneraciones mensuales a los trabajadores que hayan sido despedidos , con o sin justa causa, renunciado, se haya producido el cese de sus actividades, jubilado o retirado, teniendo en cuenta para ello la cantidad de años de aportes que hayan realizado dichos trabajadores.

Dicho Seguro de Garantía de Indemnización será constituido a partir de las contribuciones patronales y aportes del trabajador ya existentes, esto significa que las tarifas del seguro estarán determinadas por los conceptos patronales y los aportes de los trabajadores tal como están establecidos en la nómina y en las leyes vigentes. Ninguna de las partes involucradas (empleador o empleado)

tiene el poder de añadir o aumentar estos conceptos por encima de lo que ya está establecido.

En el artículo 5 se establece que las remuneraciones a percibir por los trabajadores en el caso de que se produzca su renuncia, despido con o sin justa causa, cese de actividades, jubilación o retiro, deberán ser equivalentes al monto del último salario percibido por el trabajador, hasta el momento anterior a su desvinculación.

También se establece que dichas remuneraciones solo podrán ser percibidas por el trabajador hasta que se produzca el reinicio de actividades u obtenga un nuevo trabajo.

Si bien en el artículo 5 se establece el primer límite a la percepción de las remuneraciones mensuales, en el artículo 6 se establece que dichas remuneraciones tendrán como segundo límite para su percepción la cantidad de años de aportes a dicho seguro, es decir, por cada año de aporte corresponde un mes de remuneración. Así, un empleado que haya sido despedido con causa y tenga 10 años de aportes, le corresponderá recibir durante 10 meses la misma remuneración que recibía anteriormente como sueldo, y a un empleado que renuncie y posea solo 2 años de antigüedad le corresponderán 2 meses de remuneración a través del Seguro.

El artículo 7 establece que en los casos de despido, tanto con o sin justa causa, el empleador estará a cargo de realizar el pago del primer mes de indemnización, recibiendo el trabajador el primer pago correspondiente a su Seguro de Garantía de Indemnización a partir del segundo mes de su despido efectivo. Es decir, si

el despido se produjo el 01/01/2023, el trabajador percibirá la primera cuota del Seguro a partir del 01/03/2023.

Por otro lado, el artículo 8 establece que en los casos de que el trabajador renuncie, recibirá la primera cuota del Seguro de Garantía de Indemnización una vez transcurridos los primeros treinta y un días de la fecha de renuncia. Es decir, si la renuncia se produjo el 06/01/2023, el trabajador percibirá la primera cuota a partir del 07/02/2023.

En los artículos 14 y 15 se establece la forma en que será calculado el costo de dicho seguro para el empleador. Para dicho cálculo se tendrá en cuenta la rotación de personal histórica de la empresa, sumándole un porcentaje fijo, si se tratara de una empresa del sector privado.

La fórmula que se utilizará para el cálculo de dicho costo será:

$$1+(8.33/n)$$

Donde n representa la antigüedad promedio de los empleados de la empresa.

Teniendo en cuenta dicha fórmula, el costo para el empleador podrá ir desde un 2% como mínimo, hasta un máximo de 8.33%.

3.3- Ejemplo de caso que aplica el Proyecto de Ley del Seguro de Garantía de Indemnización

Considerando lo mencionado previamente, los efectos que produciría éste proyecto de ley en los montos a percibir por los trabajadores al momento de su desvinculación de la empresa, ya sea por renuncia, despido, con o sin justa

causa, jubilación, cese de actividades o retiro, serían los de igualar cada una de estas situaciones, es decir, los montos a percibir en calidad de Seguro de Garantía de Indemnización serán los mismos para cada caso, dependiendo principalmente de 2 factores. El primer factor es la cantidad de años de antigüedad de aportes que el trabajador posea. Mientras más años de aportes haya realizado el trabajador, mayor cantidad de meses percibirá las cuotas de dicho seguro. El segundo factor es el sueldo que percibía dicho trabajador, previo al momento de su desvinculación, ya que el valor de las cuotas a percibir será igual al monto que percibió como sueldo cada empleado, antes de su desvinculación.

Siguiendo el ejemplo anterior podemos ver que el trabajador cobraría el siguiente monto, correspondiente a su sueldo normal anterior a su desvinculación.

Recibo de sueldo mensual para la base de cálculo del SGI.

XX SRL		LIQUIDACIÓN DE HABERES LEY 20744		
Laprida 10 Este - 4222222 - Capital				
C.U.I.T. 30-12345678-1				
LEGAJO	APELLIDO Y NOMBRES	PERÍODO LIQUIDADADO	TAREA DESEMPEÑADA	
1	Ramos Hugo Alberto	ABRIL 2024	Vendedor	
FECHA DE INGRESO	CUIL	CATEGORIA	REMUNERACIÓN BÁSICA	
01/03/2004	20-30021050-4	Vendedor B	457088.36	
LUGAR Y FECHA DE PAGO		OBRA SOCIAL		
SAN JUAN, 04/05/2024		O.S.EMPRESARIOS,PROFESIONALES Y MONOTRIBUTISTAS		
ULTIMO DEPOSITO DE LOS APORTES Y CONTRIBUCIONES				
BANCO: SAN JUAN		PERÍODO: MARZO 2024	FECHA: 10/04/2024	
Modalidad Contratación: A tiempo completo indeterminado/Trabajo permanente				
CANTIDAD	COD	CONCEPTO	REMUNERACIONES	DEDUCCIONES
	001	SUELDO BASICO	457088.36	
	002	ANTIGÜEDAD	91417.67	
	003	PRESENTISMO	45708.84	
	331	INCREM NO REM AC 01 Y 02/2024	171865.22	
	332	AC 01 Y 02/2024 NO REM ANTIG	34373.04	
	333	AC 01 Y 02/2024 NO REM PRES	17186.52	
	334	INCREM NO REM ACUERDO 04/2024	50316.29	
	335	AC 04/2024 NO REM ANTIGÜEDAD	10063.26	
	336	AC 04/2024 NO REM PRESENTISMO	5031.63	
	601	JUBILACION 11%		65363.64
	602	LEY 19022 3%		17826.46
1.00	603	OBRA SOCIAL 3%		17826.46
	605	SINDICATO EMPLEADOS DE COMERCIO		17661.02
	606	FAECYS		4415.25
	999	REDONDEO	0.98	
883051,81		0,00	123092,81	759959,00
HABERES	ASIGNACIONES	DESCUENTOS	NETO A COBRAR	
SON PESOS: SETECIENTOS CINCUENTA Y NUEVE MIL NOVECIENTOS CINCUENTA Y NUEVE				
Recibi conforme el importe neto consignado en el presente recibo, en concepto de haberes correspondientes al periodo arriba indicado, quedando en mi poder un duplicado del presente debidamente suscripto por la Empresa.				
			Firma	

Figura N° 3. Recibo de sueldo mensual aplicando Ley N° 20.744. .

Fuente: Elaboración propia.

Según los cálculos demostrados en la Figura N° 3 se puede determinar el monto de cada cuota a cobrar por el trabajador. Teniendo en cuenta que el mismo poseía 20 años de antigüedad de aportes, dicho trabajador debería cobrar 20 cuotas del mismo monto (\$759.959,00), como máximo, o hasta el momento en que ingrese a un nuevo trabajo o se reincorpore a sus actividades.



Es decir, el monto total a cobrar en calidad de Seguro de Garantía de Indemnización es de \$15.199.180,00. A cobrar durante el período de 20 meses, en el caso de que no ingresara a un nuevo trabajo o se reincorporara.

Capítulo IV – Comparativa entre Ley N° 20.744 y Proyecto de Ley del Seguro de Garantía de Indemnización

4.1- Introducción

En el presente capítulo se procederá a analizar las principales diferencias entre la Ley N° 20.744 y Proyecto de Ley del Seguro de Garantía de Indemnización, tomando como base el análisis de cada una realizado en los capítulos anteriores.

Como se puede observar en el análisis de la Ley N° 20.744 y el análisis del Proyecto de Ley del SGI, y en los gráficos anteriores (Figuras N° 1, 2 y 3), las liquidaciones realizadas para los casos de despido y renuncia que apliquen la ley actual y para los que apliquen el SGI varían significativamente, principalmente en el caso de renuncia, debido a que la ley actual no contempla ningún tipo de indemnización en el caso de que la desvinculación se produzca por renuncia del trabajador (salvo la indemnización por vacaciones, presente tanto en caso de despido como de renuncia).

Por otro lado, en el proyecto del SGI los montos a percibir son los mismos tanto en el caso de despido, justificado o injustificado, como de renuncia. En este último caso, se puede observar que el proyecto del SGI beneficia a los trabajadores que renuncian debido a que los meses que pueden percibir dicho seguro serán proporcionales a la cantidad de años de aportes que tenga cada trabajador, de manera de que dichos trabajadores puedan seguir afrontando los gastos de su día a día mientras se encuentran en el proceso de búsqueda de un nuevo trabajo. No obstante, para los trabajadores que son despedidos el proyecto de ley parece ser un retroceso, ya que, el monto total a cobrar en el

caso de despido utilizando la ley actual (\$21.030.945,00) es mayor al monto total a cobrar en el caso de despido utilizando el proyecto del SGI (\$15.199.180,00).

A su vez se debe tener en cuenta también que en la ley actual el monto a cobrar por indemnizaciones se cobra en un solo pago, con un límite de 4 días hábiles luego de la fecha de despido, y en el caso del SGI, es un monto que se cobra mensualmente, no de manera íntegra, y solo hasta que el trabajador encuentre un nuevo trabajo, por lo que si, por ejemplo, en el caso expuesto el trabajador fuera contratado en un nuevo trabajo a los 2 meses de su despido, el mismo dejará de cobrar dicho seguro luego de tan solo 2 cuotas, por lo que terminaría cobrando sólo \$1.519.918,00 (\$759.959,00 por mes). En cambio, con la ley actual, dicho trabajador cobraría \$21.030.945,00 en un solo pago, sin depender de si consigue otro trabajo o no.

Por otro lado, otra diferencia a destacar es que la ley actual contempla que las indemnizaciones son afrontadas por el empleador, al momento de realizar la liquidación final, mientras que el proyecto del SGI dice en su artículo 3 y 4 que dicho seguro estará conformado por las contribuciones patronales y los aportes de los trabajadores. Dichos aportes serían administrados por un fideicomiso administrado por el ANSES y autoridades que designe el Poder Ejecutivo.

4.2- Impacto de la ley N° 20.744 y el Proyecto de Ley del Seguro de Garantía de Indemnización

Para conocer el impacto de los cambios que genera/generará en los trabajadores y empleadores las modificaciones establecidas por el Proyecto de Ley del SGI es necesario obtener información acerca de la opinión popular de las leyes

laborales actuales y del proyecto de ley del Seguro de Garantía de Indemnización.

Para ello, se realizaron encuestas a dos grupos, los cuales estuvieron compuestos de empleadores con 1 o más empleados a su cargo, y por otro lado por empleados en relación de dependencia. La comparación se centrará en aspectos clave a mejorar tanto en la legislación actual como en el Proyecto de Seguro de Garantía de Indemnización. (Ver Anexo I)

A continuación, se mostrarán los resultados de las encuestas realizadas, mostrando los resultados separados para cada grupo analizado.

En primer lugar se muestran los resultados de las encuestas realizada a empleadores con 1 o más empleados en relación de dependencia.

Conocimiento de empleadores acerca del Proyecto de Ley de Seguro de Garantía de Indemnización

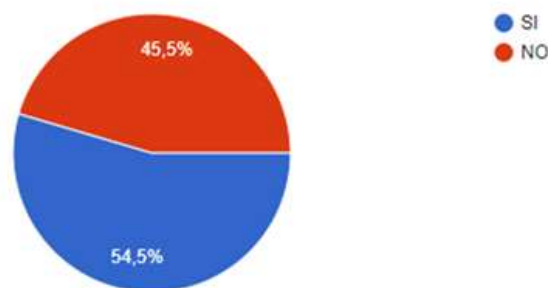


Gráfico N° 1. Fuente: Elaboración propia.

En esta primera pregunta se intenta conocer acerca del nivel de difusión que ha tenido el Proyecto de Ley. Según los resultados obtenidos y mostrados en el

Gráfico N° 1, más del 50% de los empleadores encuestados conoce la existencia de dicho proyecto, lo cual demuestra que el mismo poseía gran importancia para los empleadores.

Conocimiento de los empleadores acerca de legislación laboral vigente en Argentina sobre indemnizaciones

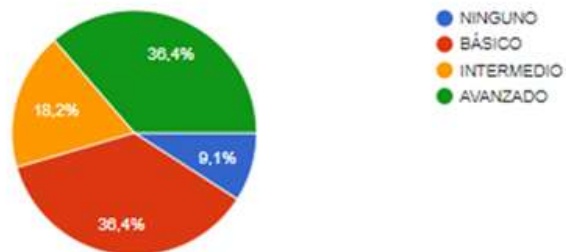


Gráfico N° 2. Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar en el Gráfico N° 2, de los empleadores encuestados, la mayoría demuestran poseer conocimientos intermedios o avanzados acerca de la legislación actual sobre indemnizaciones, por lo cual se deduce que dicha mayoría conoce acerca de los montos indemnizatorios vigentes, los distintos casos en que se debe indemnizar y los plazos y forma en que deben realizarse dichos pagos.

Opiniones de empleadores sobre el monto actual de indemnizaciones en caso de despido.

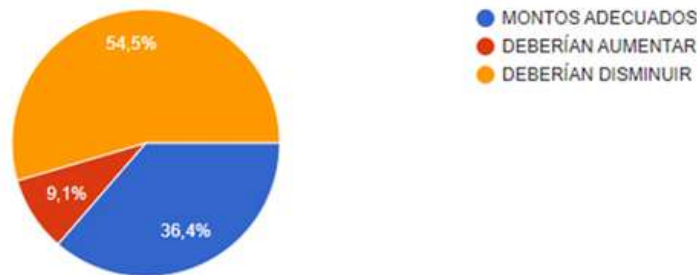


Gráfico N° 3. Fuente: Elaboración propia.

Como puede observarse en el gráfico N° 3, más de la mitad de los empleadores consideran a los montos actuales de las indemnizaciones como excesivos, ya que el gráfico muestra que el 54,5% de los empleadores opina que los montos de las indemnizaciones laborales deberían disminuir, y el 36,4% considera que dichos montos son adecuados y no deberían ser modificados, dejando solo a un 9.1% de empleadores que piensa que dichos montos deberían aumentar.

Opiniones de empleadores sobre la presión fiscal a empleadores con 1 o más empleados

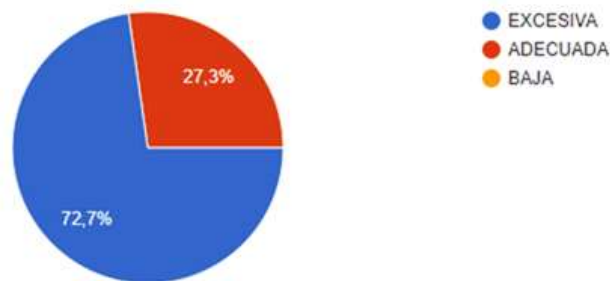


Gráfico N° 4. Fuente: Elaboración propia.

El gráfico N° 4 muestra la opinión de los empleadores acerca de la presión fiscal que recae sobre aquellos empleadores que poseen empleados a su cargo, y lo primero que se observa es que ninguno de los empleadores encuestados considera que la presión fiscal sea baja. A su vez, más de la mayoría considera que es excesiva. Éste es un punto importante a considerar al momento de proponer un cambio en las leyes actuales, ya que, como se observa, si dicho proyecto propusiera aumentar la presión fiscal a los empleadores no contaría con el apoyo de ningún empleador. Por lo que, si se deseara que dicho proyecto tuviera el apoyo del sector empresarial, el principal objetivo que se debería tener en cuenta al momento de la elaboración del proyecto de ley debería ser el de disminuir la presión fiscal para los empleadores.

Opiniones de empleadores sobre el reemplazo de indemnizaciones por el Seguro de Garantía de Indemnización.

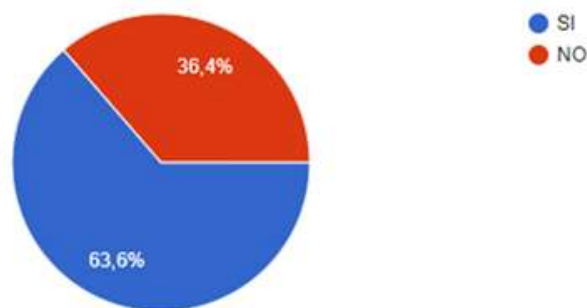


Gráfico N° 5. Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar en el Gráfico N° 5, la mayoría de los empleadores estaría de acuerdo con el cambio de la ley actual de indemnizaciones, por un seguro para el empleado, al cual aporte tanto el mismo empleado como su

empleador. Otro 36,4% de los empleadores considera que la ley debería mantenerse intacta y no consideran al seguro como un reemplazo adecuado.

Opiniones de los empleadores sobre derecho a indemnización en caso de renuncia

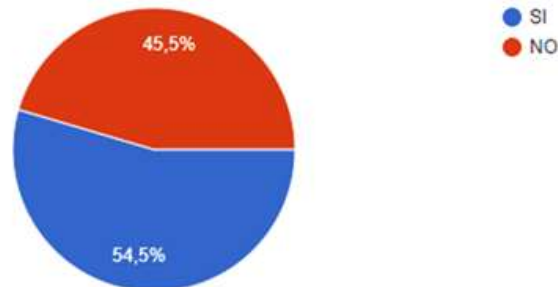


Gráfico N° 6. Fuente: Elaboración propia.

El gráfico N° 6 muestra una clara opinión dividida entre los empleadores, dando una mayoría de sólo 54,5% de los empleadores que consideran que un empleado debería recibir un seguro en el caso de que dicho empleado extinguiera por voluntad propia su relación laboral, es decir, en el caso de que renunciara. El otro 45,5% de los empleadores considera que en el caso de renuncia, el empleado no debería tener el derecho de recibir un seguro.

Aspectos a mejorar de la legislación laboral actual, según empleadores

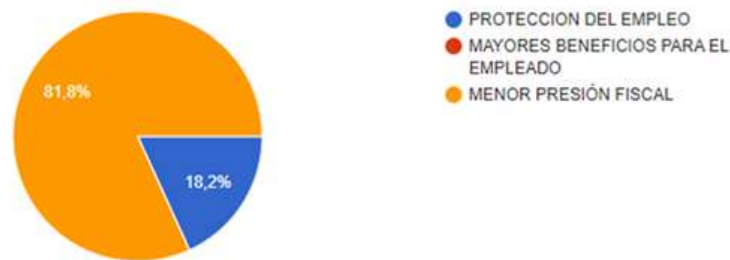


Gráfico N° 7. Fuente: Elaboración propia.

Las respuestas de el gráfico N° 7 demuestran una vez más lo ya mencionado anteriormente en el gráfico N° 4. Los empleadores consideran que el punto clave de una reforma de las leyes laborales debe estar enfocado en la disminución de la presión fiscal, como se observa en el gráfico N° 7, el 81,8% de los empleadores lo consideran como el mayor aspecto a mejorar de la legislación laboral. Seguido de un 18,2% que considera que el mayor aspecto a mejorar es la protección del empleo, considerando como protección del empleo a cualquier forma en que la ley busque amparar de una mejor manera los derechos laborales del trabajador.

Obstáculos al momento de contratar personal según empleadores

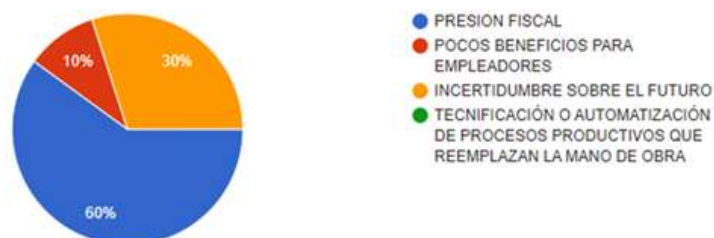


Gráfico N° 8. Fuente: Elaboración propia.

Según lo ilustrado en el Gráfico N° 8, el 60% de los empleadores encuestados considera que el principal obstáculo al momento de incorporar personal es la presión fiscal actual, la cual, como hemos observado anteriormente en los gráficos N°7 y N° 4 es considera excesiva. Otro 30% considera que la incertidumbre sobre el futuro es el principal obstáculo, debido al contexto inflacionario actual al cual las empresas y empleadores tratan de adaptarse día a día.

Conocimiento de empleados acerca del Proyecto de Ley de Seguro de Garantía de Indemnización.

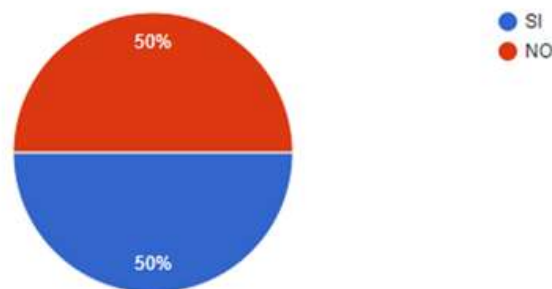


Gráfico N° 9. Fuente: Elaboración propia.

En esta pregunta se trata de conocer el nivel de importancia que tuvo el proyecto de ley del Seguro de Garantía de indemnización para los trabajadores. Como se observa en el Gráfico N° 9, el 50% de los trabajadores en relación de dependencia encuestados conoce acerca de la existencia de dicho proyecto, por lo que se puede considerar que el proyecto tampoco pasó desapercibido por los trabajadores, al igual que con los empleadores. Al contrario, tuvo una importancia significativa.

Conocimiento de los empleados acerca de legislación laboral vigente en Argentina sobre indemnizaciones

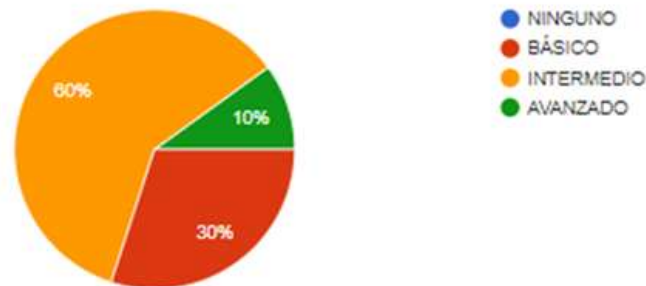


Gráfico N° 10. Fuente: Elaboración propia.

El Gráfico N° 10 revela que el 60% de los trabajadores encuestados poseen conocimientos intermedios sobre el tema en cuestión. Este resultado es especialmente significativo ya que indica una mayoría sustancial de la fuerza laboral con al menos un nivel moderados de familiaridad con el tema.

Opiniones de empleados sobre el monto actual de indemnizaciones en caso de despido.

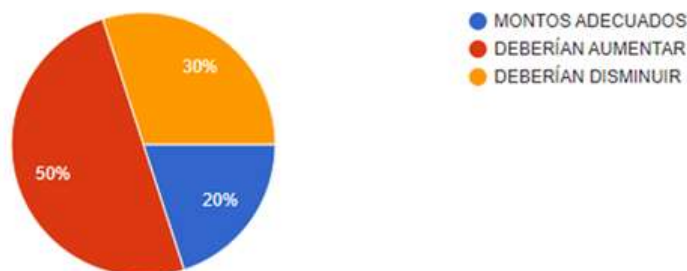


Gráfico N° 11. Fuente: Elaboración propia.

Como bien muestra el Gráfico N° 11, el 50% de los trabajadores en relación de dependencia considera que los montos actuales de indemnizaciones deberían aumentar, y el 20% considera que dichos montos son adecuados. Esto deja sólo a un 30% de trabajadores que consideran que dichos montos deberían disminuir.

Opiniones de empleados sobre la presión fiscal a empleadores con 1 o más empleados

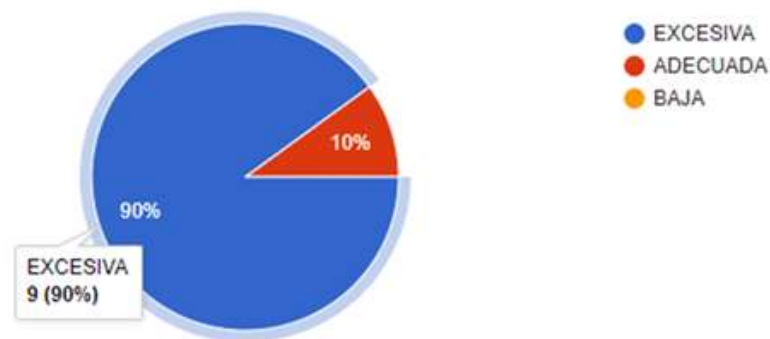


Gráfico N° 12. Fuente: Elaboración propia.

El Gráfico N° 12 muestra que la gran mayoría, el 90%, de los trabajadores considera que la presión fiscal es excesiva, y un solo 10 % piensa que la presión fiscal es la adecuada.

Opiniones de empleados sobre el reemplazo de indemnizaciones por el Seguro de Garantía de Indemnización.

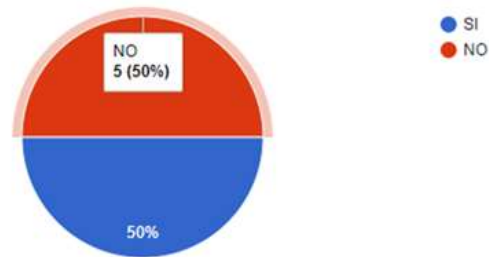


Gráfico N° 13. Fuente: Elaboración propia.

Como se muestra en el Gráfico N° 13, hay una opinión dividida en los trabajadores acerca de la aceptación de un seguro al que aporten tanto ellos como los empleadores, ya que el 50 % está de acuerdo y el otro 50% opina lo contrario.

Opiniones de los empleados sobre derecho a indemnización en caso de renuncia

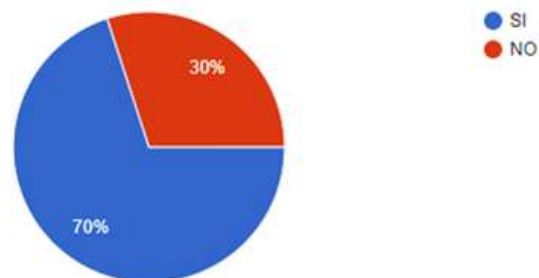


Gráfico N° 14. Fuente: Elaboración propia.

En este caso, el Gráfico N° 14 muestra que el 70 % de los trabajadores respondieron que en el caso de renuncia deberían tener el derecho a percibir un seguro por desempleo, el Seguro de Garantía de Indemnización. Mientras tanto el 30 % piensa que no se posee dicho derecho en el caso de renuncia, como lo indica la ley laboral actual.

Aspectos a mejorar de la legislación laboral actual, según empleados

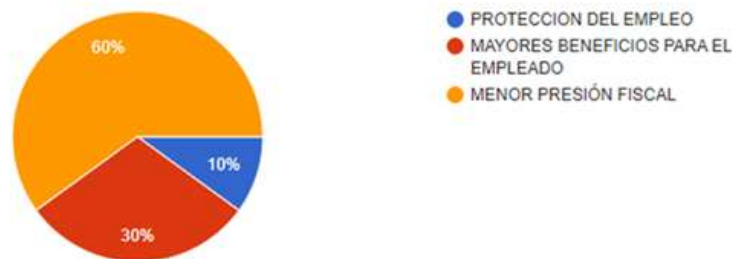


Gráfico N° 15. Fuente: Elaboración propia.

Conforme se evidencia en el gráfico N° 15, la mayoría de los trabajadores (60%) piensa que el principal aspecto a mejorar de la legislación laboral debería ser la presión fiscal, demostrando una vez más que el principal objetivo de un proyecto destinado a cambiar las leyes laborales debería estar enfocado a disminuir la presión fiscal. En segundo lugar, el 30 % de los trabajadores considera que es más importante hacer hincapié en reformar las leyes para conseguir mayores beneficios para los empleados en relación de dependencia. Por último, solo el 10 % de los trabajadores encuestados considera que dicho proyecto debería enfocarse en la protección del empleo.

Obstáculos al momento de contratar personal según empleados

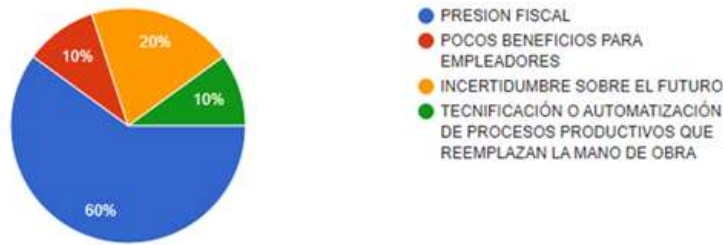


Gráfico N° 16. Fuente: Elaboración propia.

Según la encuesta realizada a trabajadores sobre los desafíos para la incorporación de personal en las empresas, y como se observa en el Gráfico N° 16, el 60% de los encuestados identificó la presión fiscal como el principal obstáculo. Este hallazgo destaca la preocupación generalizada entre los trabajadores respecto a la carga impositiva que enfrentan las empresas. La presión fiscal puede manifestarse en forma de impuestos sobre la renta, contribuciones a la seguridad social y otros gravámenes que pueden afectar tanto a empleadores como a empleados.

Esta percepción de que la presión fiscal es un impedimento para la incorporación de personal puede tener diversas implicaciones. Por un lado, puede desincentivar a las empresas a contratar más personal o a expandir sus operaciones, ya que los costos adicionales asociados con la contratación pueden ser percibidos como prohibitivos. Por otro lado, los trabajadores pueden sentirse afectados por la falta de oportunidades de empleo debido a estas restricciones financieras impuestas a las empresas.

Por otro lado, otros obstáculos son considerados como los trabajadores como menos determinantes al momento de incorporar personal, como la incertidumbre sobre el futuro (20%), los pocos beneficios para empleadores (10%) y la tecnificación de procesos productivos (10%).

4.3- Discusión de los resultados

Según los resultados obtenidos en las encuestas realizadas a trabajadores en relación de dependencia y a los empleadores que tienen trabajadores en relación de dependencia se pueden destacar ciertas similitudes y diferencias en los resultados obtenidos. Por ello, es preciso analizarlos a fin de identificar los aspectos a ser modificados en la ley actual o en el Proyecto del Seguro de Garantía de Indemnización con el propósito de lograr mayor aceptación.

De este modo, se puede destacar:

- La mayoría de los trabajadores como de los empleadores considera que la presión fiscal es excesiva actualmente y debería buscarse la forma de que sea disminuida, lo cual podría llegar a provocar que los empleadores se vean más atraídos a contratar trabajadores en relación de dependencia, aumentando de esta manera los niveles de empleo registrado y por ende, disminuyendo el trabajo informal. En este caso, se debería analizar hasta qué punto y de qué forma se buscaría disminuir la presión fiscal, de manera que la recaudación impositiva no disminuya, sino que aumente gracias al aumento de trabajo registrado formalmente anteriormente mencionado.
- Aproximadamente el 50% de empleadores y trabajadores considera que el reemplazo de las indemnizaciones laborales por un seguro al que aporten

trabajadores y empleadores, es aceptable. Dicho esto, hay que tener en cuenta que el Proyecto de Seguro de Garantía de Indemnización fue rechazado, por lo que se entiende que dicho proyecto posee aspectos a mejorar antes de ser presentado nuevamente y aceptado.

- El 70% de los trabajadores encuestados, y el 54.5% de los empleadores encuestados consideran que, en caso de renuncia, los trabajadores tienen derecho a percibir un seguro como el del proyecto de ley analizado, a diferencia de la ley actual, en la cual en el caso de renuncia el trabajador no tiene derecho a percibir ningún tipo de indemnización o seguro que le permita tener una fuente de ingresos estables durante el tiempo en el que el trabajador se encuentre en situación de desempleo.

4.4- Propuestas de posibles reformas

Teniendo en cuenta todo lo analizado, se pueden proponer distintos tipos de reformas al proyecto de Seguro de Garantía de Indemnización, de forma de buscar la mayor aceptación, tanto por parte del sector de trabajadores en relación de dependencia como de los empleadores.

Se logró identificar a través de las encuestas las principales críticas o puntos a mejorar tanto del Proyecto de Ley, como de la legislación laboral actual. Los cuales se pueden resumir en los siguientes tres puntos:

- Disminución de presión fiscal
- Reemplazo indemnizaciones por un seguro al que aporten empleador y trabajador
- Derecho a recibir un seguro en caso de renuncia

Teniendo en cuenta cada aspecto a mejorar, se deberá buscar la manera de reformar dichos aspectos de la legislación, sin que se produzcan efectos negativos en ninguno de ellos, o en cualquier aspecto que se considere perjudicial para el trabajador o empleador, buscando la forma en que se logre el mayor beneficio para ambos y el menor perjuicio posible.

Considerando el primer aspecto a tratar, la disminución de la presión fiscal es todo un desafío, ya que se puede encarar desde distintos puntos de vista, los cuales tienen sus ventajas y desventajas. Algunas propuestas para lograrlo son:

- Reducción de cargas sociales: Una de las principales fuentes de presión fiscal para los empleadores en Argentina son las cargas sociales, que incluyen contribuciones a la seguridad social y otros fondos de bienestar. Reducir estas cargas podría aliviar la carga financiera de las empresas y fomentar la creación de empleo. Esto podría lograrse mediante la disminución de las alícuotas o la implementación de exenciones para determinadas categorías de empleadores o empleados.
- Flexibilización de la contratación laboral: Simplificar los procesos de contratación y despido podría hacer que las empresas sean más propensas a contratar personal, ya que reduciría los costos asociados con el empleo a largo plazo. Sin embargo, esto debe hacerse con cuidado para proteger los derechos de los trabajadores y evitar la precarización laboral. Siendo esto último una de las principales razones por las que el proyecto de ley de SGI fue rechazado, ya que se consideró que los trabajadores perderían derechos ya adquiridos, como el derecho a la indemnización por despido injustificado.

- Incentivos fiscales para la creación de empleo: Introducir incentivos fiscales específicos para las empresas que creen nuevos puestos de trabajo podría ser una forma de estimular el empleo sin necesidad de reducir directamente los impuestos sobre la nómina. Estos incentivos podrían tomar la forma de créditos fiscales, reducciones de impuestos o subsidios directos a empleadores que cumplan ciertos requisitos, tales como crear cierta cantidad de puestos de trabajo registrado.

En segundo lugar, el reemplazo de las indemnizaciones por un seguro al que aporten el empleador y trabajador, es un aspecto que en la actualidad solo es aplicado por las empresas pertenecientes al régimen de construcción, las cuales poseen un “seguro de desempleo”, para los casos en que se desvincula a un empleado por despido, finalización de la obra, fuerza mayor, etc.

La principal diferencia entre este régimen y el SGI es que el proyecto de ley establecía que dicho seguro iba a estar formado, tanto por contribuciones del empleador como por aportes del trabajador, mientras que en construcción el fondo de cese laboral se compone de contribuciones del 12% realizadas por el empleador durante el primer año de la relación laboral, y del 8% luego del primer año de antigüedad del empleado.

Para que dicha medida fuera aceptada, la reforma que se propone es un sistema similar al del régimen de construcción, de manera de que el sueldo neto que recibe el trabajador no se vea disminuido debido a la mayor carga fiscal que implicaría la suma de un nuevo aporte a los recibos de sueldo.

Por último, el tercer punto a tratar, es el derecho del trabajador a recibir un seguro en el caso de que éste renuncie. Teniendo en cuenta tanto la legislación actual, la cual no contempla el derecho del trabajador de recibir un seguro o cualquier tipo de indemnización en el caso de la renuncia por parte del trabajador, y sólo contempla el derecho del trabajador a percibir el sueldo proporcional a los días trabajados, junto con otros conceptos, como el aguinaldo proporcional y vacaciones no gozadas, como el proyecto de ley del Seguro de Garantía de Indemnización, el cual si contempla el derecho a recibir dicho seguro en forma de pagos mensuales luego de la renuncia, y considerando los resultados en las encuestas en las cuales se refleja que la mayoría de empleadores y trabajadores encuestados consideran que se debería implementar dicho seguro, podemos proponer que la reforma necesaria para lograr la aceptación de tal proyecto sería la creación de un seguro que sea aplicable en el caso de la renuncia del empleado. Para que tal reforma sea aceptada dicho seguro debería diferenciarse de alguna manera del SGI, por lo cual se deberán analizar ciertos factores a tener en cuenta, como los montos del mismo, la forma de calcularlo, las condiciones necesarias para su cobro, plazos por los cuales se mantiene el derecho a cobro, etc.

Conclusión

Luego del análisis de la legislación laboral actual, del proyecto de ley de Seguro de Garantía de Indemnización y los resultados de las encuestas realizadas, se puede concluir que tanto la ley actual como el proyecto del SGI necesitan ciertas modificaciones para beneficiar tanto a empleadores como trabajadores.

Se ha observado que los puntos a modificar se pueden resumir en tres principales, los cuales son la excesiva presión fiscal, el reemplazo de las indemnizaciones por un seguro al que aporten empleador y trabajador y el derecho a recibir un seguro en caso de renuncia del trabajador.

Para mejorar dichos puntos se han realizado propuestas de reformas, tomando como base tanto las leyes actuales como el proyecto del SGI. Teniendo en cuenta a la ley actual, la presión fiscal es considerada por muchos empresarios y trabajadores en relación de dependencia como excesiva, y en el caso del proyecto de ley del SGI, dicha presión fiscal no se vería reducida, sino que dicho seguro se financiaría con los mismos aportes y contribuciones ya existentes, lo cual deja sin resolver dicho interés.

Por otro lado, el proyecto del SGI busca disminuir la presión fiscal mediante la flexibilización de la contratación laboral, pero no sin disminuir los derechos de los trabajadores. En este caso, una forma de solucionarlo es buscar la forma de reducir dicha presión fiscal, como antes fue mencionado, mediante la reducción de cargas sociales, flexibilización de la contratación de personal (evitando quitar derechos ya adquiridos a los trabajadores) o incentivos fiscales que promuevan la creación de nuevos puestos de trabajo.

Como segundo y tercer punto a reformar, la ley actual no contempla un seguro que proteja al trabajador tanto en caso de despido o de renuncia, solo existe en la actualidad el convenio colectivo de construcción (UOCRA), y el régimen general de indemnizaciones de la ley N°20.744/76. En este caso, el proyecto del SGI sí implementa un seguro que cobre el empleado tanto en caso de despido como de renuncia, pero dicho proyecto no fue aceptado debido a distintas causas, ya mencionadas anteriormente, como el aumento de los aportes por parte del empleado. Una solución a este problema es la implementación de un seguro que reemplace a las indemnizaciones, que se integre con los aportes y contribuciones ya existentes, o que aumenten dichos conceptos, en una medida que sea aceptada por trabajadores y empleadores.

En última instancia es importante destacar que las reformas propuestas son solo enunciativas, ya que deberían analizarse en más profundidad cada aspecto a reformar, y buscar la mayor aceptación del sector empresario y trabajador, para que dichas reformas sean aprobadas, de manera de buscar siempre el mayor beneficio para ambos.

Bibliografía

- Grisolia, Julio Armando. Derecho del trabajo y de la seguridad social- 10° ed. Buenos Aires: Lexis Nexis, 2004.
- Principales puntos sobre el proyecto de ley para reemplazar las indemnizaciones laborales por un seguro- Nota de Ámbito Financiero. 20 de Septiembre del 2021.
- Proyecto de Ley-Expediente Diputados 3461-D-2021. STEFANI, HECTOR ANTONIO.
- Ley de Contrato de Trabajo. Ley N°20.744/76.
- Ley N° 25.371/01. Sistema Integrado de Prestaciones por Desempleo para los Trabajadores Comprendidos en el Régimen Nacional de la Industria de la Construcción.

ANEXO I

ENCUESTAS

Encuesta sobre Proyecto de Ley "Seguro de Garantía de Indemnización"

B I U ↻ ✕

El 17 de agosto de 2021 se presentó un proyecto de ley para la creación de un "Seguro de Garantía de Indemnización", con el objeto de modificar el sistema actual de indemnizaciones laborales, y reemplazarlo por dicho "seguro". Los cambios que propone dicho proyecto tienen distintos efectos, tanto para los trabajadores como para los empleadores. Para analizar más a fondo dicho proyecto se realiza la siguiente encuesta con el objetivo de conocer las opiniones de tanto trabajadores en relación de dependencia, empleadores que tengan empleados a cargo y representantes de los sindicatos de trabajadores.

SEGURO DE GARANTÍA DE INDEMNIZACIÓN

→ ELIMINA

- Indemnización por antigüedad
- Indemnización por despido injustificado
- Indemnización por preaviso
- Integración mes de despido

→ REEMPLAZA POR

- Seguro pagado en cuotas mensuales de monto igual al último sueldo percibido antes de la desvinculación del empleado, hasta que se reincorpore, ingrese a un nuevo trabajo o, como plazo máximo un mes por cada año de aportes al Seguro de Garantía de Indemnización.

1-¿Tiene algún conocimiento o ha escuchado acerca del Proyecto de Ley de Seguro de Garantía de Indemnización? *

- SI
- NO

2-¿Qué conocimientos posee sobre la legislación vigente con respecto a las indemnizaciones? *

- NINGUNO
- BÁSICO
- INTERMEDIO
- AVANZADO

3-¿Qué opina acerca del monto actual de las indemnizaciones en caso de despido según la ley vigente? *

- MONTOS ADECUADOS
- DEBERÍAN AUMENTAR
- DEBERÍAN DISMINUIR

4-¿Qué opina acerca de la presión fiscal al empleador que contrata empleados? *

- EXCESIVA
- ADECUADA
- BAJA

5-¿Está de acuerdo con el reemplazo de las indemnizaciones por un Seguro al cual aportan tanto el empleador como el trabajador? *

- SI
- NO

6-¿En su opinión, en el caso de renuncia, el trabajador tiene derecho a percibir un seguro? *

- SI
- NO

7-¿Que aspectos le parece que sean necesarios mejorar de la legislación laboral? *

- PROTECCION DEL EMPLEO
- MAYORES BENEFICIOS PARA EL EMPLEADO
- MENOR PRESIÓN FISCAL

8- ¿Cuál es, según su punto de vista, el principal obstáculo que pondera al momento de la incorporación de personal y que de ser modificado facilitaría la empleabilidad?

- PRESION FISCAL
- POCOS BENEFICIOS PARA EMPLEADORES
- INCERTIDUMBRE SOBRE EL FUTURO
- TECNIFICACIÓN O AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS PRODUCTIVOS QUE REEMPLAZAN LA MANO DE ...