

Seguro de Indemnización ¿quién llena la mochila?

Informe de Saúl Lorenzo del 17/09/2021

En la etapa final de las PASO se reinstaló el discurso de la **flexibilización laboral**. El intendente de CABA, H. Rodríguez Larreta, y el senador M. Lousteau, avanzaron con propuestas para que el país se encamine a eliminar las indemnizaciones por despido y reemplazarlas por un seguro, como sucede en la construcción.

¿Qué es la flexibilización laboral?

La indemnización por despido es el monto que el empleador debe pagar al trabajador en caso de despido no justificado¹. Las características del derecho varían mucho según la legislación de cada país y según el tipo de contrato de trabajo. Por lo general el monto de la indemnización se establece en proporción a la cantidad de años que llevaba vigente el contrato de trabajo al que se puso fin².

En derecho laboral se utiliza la expresión "**estabilidad relativa**" para referirse a contratos de trabajo que el empleador sólo puede rescindir pagando una indemnización. En algunos países y en cierto tipo de contratos de trabajo existe la "**estabilidad absoluta**" (usualmente en contratos que ya tienen un tiempo prolongado de vigencia), para describir la falta de derecho del empleador a rescindir el contrato de trabajo sin causa justificada, ni aun pagando una indemnización.

Por el contrario la conocida como "**flexibilización o flexibilidad laboral**", son reformas que anulan o reducen el derecho a percibir la indemnización por despido. En algunos tipos de trabajo especiales que se caracterizan por la prestación de servicios a término, como la construcción, donde en lugar de la indemnización por despido se reemplazó por un fondo especial. En algunos países también, la indemnización por despido, está organizada por medio de un seguro.

Existen además lugares en el mundo donde los trabajadores pueden ser despedidos sin aviso y sin ningún pago. Suele ser la excepción más que la norma.

¿Cómo se llena la mochila?³

Hace ya algunos meses se viene discutiendo la aplicación de la "**mochila argentina**"⁴, con la cual se busca establecer algo similar a lo que plantea Larreta, que los pagos salgan de un fondo del empleado, evitando así los problemas que suelen ocurrir a la hora de terminar las relaciones laborales

Es lo que se llama Seguro de Garantía de Indemnización (SGI), que la ANSES les abonaría a los trabajadores que se desvinculan de las empresas (sea por despido o por renuncia voluntaria) por medio de una cantidad de salarios igual a la totalidad de la actual indemnización por despido. Figurativamente se le llama a este sistema la "**mochila del trabajador**" en el sentido de que los empleadores se ahorran por cada trabajador lo que corresponde por el pago de la indemnización de despido.

Seguramente el mecanismo resultará deficitario para la ANSES, generando más déficit fiscal. Por eso, un esquema alternativo es poner la "**mochila en cabeza del empleador**". El empleador mantiene la obligación de pagar la indemnización, como en la actualidad, pero si el monto supera, por ejemplo 4 salarios, el excedente va a cargo del actual Fondo Nacional de Empleo. De esta forma, el Fondo pasa a operar como un seguro con franquicia. Se mantiene el desaliento al despido cuando la antigüedad es baja y se modera el impacto en las empresas que preservan a sus trabajadores porque se pone un tope al gasto de la indemnización por despido a su cargo.

Los antecedentes de ese término (mochila) se instaló en el debate de las relaciones laborales a partir de la reforma llevada a cabo en Austria en 2003. El principal elemento es la modificación

¹ https://es.m.wikipedia.org/wiki/Indemnizaci%C3%B3n_por_despido

² https://www.bbc.com/mundo/noticias/2015/01/150105_vert_cap_mejores_y_peores_lugares_para_perder_trabajo_yv.amp

³ <https://www.cta.org.ar/una-mochila-cargada-de.html>

⁴ Propuesta formulada por el empresario textil Teddy Karagozian

del sistema de indemnización por despido que deja de estar a cargo del empleador. Cada trabajador posee una cuenta que puede o no formar parte de la seguridad social, donde mes a mes se deposita parte de su salario. Ante un despido sin causa o por caída en la actividad, el trabajador cobra de esa cuenta un seguro de desempleo hasta conseguir otro trabajo.

Pero también puede optar como en los regímenes jubilatorios de capitalización por no cobrarlo y dejarlo como aporte previsional. Dentro de ese esquema puede haber variantes en relación a quién paga el aporte mensual, si lo hace la empresa, el estado, el trabajador o una combinación de estos.

También hay diferencias importantes en cuanto quién administra los fondos, lo que puede resultar en un interesante negocio financiero. Más allá de estas diferencias no menores, lo que destacan desde algunos sectores empresarios es que desaparece como factor disuasorio el "costo del despido".

Los argumentos a favor de la "**mochila austriaca**" se generaron en un contexto muy distinto al de la economía argentina. En primer lugar, el nivel de desempleo en ese país era en el 2003 del 4,9%, muy lejos de los dos dígitos que tiene la Argentina. En una economía de pleno empleo se supone que las empresas se disputan mano de obra a partir de ofrecer salarios más altos, por lo tanto, a los empleadores no los limitaba el alto costo de las indemnizaciones por los mayores costos salariales, ni tampoco los empleados se preocupaban por eso ya que en caso de concluir su trabajo serían absorbidos por otra actividad más dinámica.

En segundo lugar, la economía informal en Austria era de apenas 9,2% al momento de aplicarse la reforma frente al tercio de la población económicamente activa que representa en nuestro país ese sector de los asalariados. Aun así, los resultados de la aplicación de la "**flexiseguridad**" como sistema de indemnización en Austria no fueron buenos.

Antecedentes Internacionales⁵

La filosofía predominante en **EE.UU.** es que los empleados están contratados "a voluntad". Eso quiere decir que **pueden ser despedidos sin advertencia, causa justificada o preaviso**. También depende de contratos individuales entre el empleado y su empleador (con la excepción de trabajadores sindicalizados que negocian contratos colectivos).

El jefe lo puede llamar a su oficina a un empleado, informarle que está despedido, ordenarle que recoja sus cosas y e indicarle que está obligado a irse en ese momento⁶. Aunque la libre voluntad funciona para ambas partes: a los empleados se les permite que cualquier día lleguen a la oficina y anuncien que renuncian y dejan la empresa. Incluso pueden comenzar un nuevo trabajo en ese momento.

Existen en EEUU los subsidios por desempleo. Las empresas pagan un impuesto para alimentar el fondo de desempleo (Federal Unemployment Tax) que supone un 6,2% del coste salarial. Ese subsidio varía según los estados: en Pensilvania, el 38% del salario, y en Florida o Nueva York, sólo el 18%. El máximo son 26 semanas. La tasa de desempleo⁷ en EE.UU. es del 5% y de crecimiento del 2,2%.

En la mayor parte de **Europa** la situación es más compleja. A las compañías multinacionales muchas veces les cuesta ajustarse a la gran variedad de leyes laborales y procesos de despidos en los distintos países. En general en los países del norte la situación del despido es más laxa, cuesta menos despedir trabajadores, en cambio en los países del sur despedir a una persona es más complejo y costoso.

En **España**, por ejemplo, en el caso de un despido laboral improcedente el empleado normalmente puede exigir una indemnización por dicho despido que dependerá del tipo de contrato laboral. Para contratos suscriptos a partir de la reforma laboral del 2012: el importe de la indemnización de 33 días de salarios por año de servicio, hasta un máximo de 24 mensualidades. La tasa de desempleo en España es del 14,1% y de crecimiento del 1,9%.

⁵ https://amp.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/paises-cuesta-despedir-paro_0_917609828/

⁶ La Ley en EEUU habilita el denominado despido 'expres'. Puede ser inmediato, en una hora. Aunque también puede ser igual de rápida la contratación.

⁷ En todos los casos se registró la tasa de crecimiento y desempleo del 2019 (previo a la pandemia) con fuente de CEPAL y el BIRF.

Italia es una de las naciones con mayores regulaciones en material de leyes laborales. Las regulaciones de empleo son numerosas y específicas y, en su gran mayoría, están destinadas a proteger a los empleados. La tasa de desempleo en Italia es del 10% y la de crecimiento del 0,3%.

Por ejemplo, si una empleada se acaba de casar no puede ser despedida en el primer año de su matrimonio, a menos que sea por casos de mala conducta, en los que se incluyen robo o violencia. Incluso cuando hay una situación de mala conducta, echar al empleado puede ser complicado. Han existido casos donde el tribunal señaló que los procedimientos de la empresa no eran los suficientemente fuertes para evitar la tentación de hacerlo, así que había sido culpa de la empresa. Pero también hay que ver que como despedir empleados representa todo un desafío, el proceso para contratarlos es más laborioso y consume mucho más tiempo.

Portugal tiene nuevas leyes laborales desde 2012 pactadas entre el Gobierno y la “Troika”⁸ para el cálculo de indemnización por despido. Los trabajadores que tienen contrato firmado a partir de octubre de 2011 reciben el equivalente a 20 días por cada año de trabajo con un límite máximo de doce meses. Anteriormente, obtenían el equivalente a 30 días por año sin ningún límite. La tasa de desempleo en Portugal es del 12,4% y la de crecimiento del 2,5%.

En **Ingllaterra** tienen una ley que hace las cosas un poco más fáciles para los trabajadores, que tienen como colchón un período garantizado de preaviso. Todos los trabajadores tienen el derecho legal a un período de preaviso de una semana por los dos primeros años de servicio y una semana adicional por cada año de trabajo posterior a ese momento⁹.

La indemnización por despido en este país es mínima y tienen derecho a ella si el trabajador lleva al menos dos años en la empresa. A los empleados de 21 a 40 años, se les paga 7 días por año trabajado. A los de más de 40 años, 10 días. Y esa cantidad semanal no puede superar las 380 libras (458 euros). La tasa de desempleo en este país es del 3,2% y la de crecimiento del 1,4%.

El mercado laboral **francés** es complejo: existen varias fórmulas de trabajo temporal y de contratos de duración definidas. En total suman 300. Esas fórmulas cuentan casi con tanta protección como los contratos indefinidos, que también existen. Existe la figura de “ruptura convencional de contrato”: es la renuncia voluntaria que el trabajador puede presentar y da derecho a una indemnización y abre la vía a cobrar subsidio de paro. La tasa de desempleo en Francia es del 9,9% y la de crecimiento del 1,5%.

En **Bélgica** el despido es libre. No existe ninguna limitación para el empresario que quiera prescindir de un trabajador. La jurisprudencia de los tribunales belgas se basa en el concepto de indemnización correspondiente al tiempo que le costará al despido encontrar un nuevo trabajo con las condiciones profesionales y salariales correspondientes. En caso de despido no conflictivo, el empresario comunica con 6 meses de antelación la decisión de prescindir de sus servicios y durante ese tiempo las condiciones de trabajo se adaptan para permitir que el trabajador realice gestiones destinadas a encontrar un nuevo empleo. Debe observarse que la tasa de desempleo es del 5,4% y la de crecimiento del 1,8%.

Las leyes **alemanas** no contemplan una indemnización fija por despido. A partir de 6 meses de trabajo fijo (es decir, una vez pasado el periodo de prueba), y solo en las empresas de más de 10 trabajadores, se puede exigir una indemnización por valor de la mitad del sueldo mensual por año trabajado. La regulación de las indemnizaciones por despido, en cualquier caso, es extremadamente compleja en un país donde cada sector económico tiene su propio sindicato y las negociaciones de los convenios sectoriales incluyen en ocasiones regulaciones sobre el despido. Además, los jueces tienen muy en cuenta las circunstancias económicas personales del trabajador. La tasa de desempleo en Alemania es muy baja del 3,2% y del crecimiento 0,6%.

⁸ Se habla de 'troika' (sobre todo en los medios de información) cuando se hace referencia a un grupo de decisión formado por la Comisión Europea (CE), el Banco Central Europeo (BCE) y el Fondo Monetario Internacional (FMI).

⁹ El empleador también puede pedirle al trabajador que se vaya inmediatamente al ser despedido y pagarle el valor de su período de preaviso. Se le llama "gardening leave", que podría traducirse como "licencia para estar en el jardín", ya que el trabajador no tiene que hacer sus labores, pero sigue cobrando.

El despido en **Dinamarca** es prácticamente gratis. Si es improcedente, los empleados reciben una indemnización que depende de su sueldo y de su antigüedad en la empresa, y que oscila entre 3 y 6 meses. La ley señala que es improcedente cuando "el empleador no es capaz de justificar razonablemente el despido". Si, por el contrario, el despido es procedente, existen dos escenarios posibles: empresas con convenios colectivos y sin ellos. En este último caso, los empleados pueden ser despedidos sin indemnización alguna. La tasa de desempleo es del 5,2% y la de crecimiento del 2,9%.

El sistema **austríaco** tras la reforma laboral del 2003 hace que el empresario aporte mensualmente a un fondo, o bolsa de dinero del trabajador, un 1,53% del salario de éste, el cual tiene derecho a rescatar en caso de despido. No obstante, el cambio de trabajo no supone la pérdida del fondo acumulado sino que el nuevo empleador deberá continuar con la indicada aportación mensual, creándose lo que se conoce comúnmente como "*mochila del trabajador*". La tasa de desempleo en Austria es del 4,5% y la de crecimiento del 1,4%.

Las leyes laborales en **China** están estructuradas para proteger y favorecer los derechos de los trabajadores. Es difícil terminar el contrato de los empleados y los tribunales pueden bloquear un despido o insistir en que el trabajador sea reincorporado. Culturalmente es un país muy centrado en las relaciones, así que los despidos deben ser manejados con sensibilidad. Un empleado está muy vinculado al liderazgo de la empresa por eso es necesario ser muy respetuoso cuando se despide a alguien. Tener la reputación de tratar mal a la gente, incluyendo hacer despidos, puede provocarle graves daños de imagen corporativa. La tasa de desempleo en China es del 5% y de crecimiento 6%.

En **Argentina** como sabemos rige la indemnización por despido en el sector privado que se encuentra regulada en la Ley de Contrato de Trabajo. La ley básicamente establece el derecho del trabajador a percibir la "indemnización por antigüedad" en caso de despido "sin expresión de causa" o por causa injustificada. El monto de la indemnización es de un mes de sueldo por año de antigüedad. La tasa de desempleo en Argentina es del 10,6% y la de crecimiento -2,2%.

En **Brasil** despedir un empleado puede resultar bastante caro. No se requiere causa justificada de despido, pero hay leyes estrictas sobre la cantidad de dinero que un empresario le tiene que dar a cualquier persona que echa. La fórmula comprende un mes de salario, incluyendo tiempo de vacaciones, y una multa basada en el tiempo de servicio. La tasa de desempleo es del 13,4% y la de crecimiento 1,4%.

En **Chile** la indemnización por años de servicio es la indemnización por despido que el empleador debe dar al trabajador, en proporción a la cantidad de años de servicio. Hay un máximo de indemnización que la ley obliga a pagar, que es de 11 meses (es decir, por 11 años de servicios). Se paga una indemnización mayor, en caso de que ésta haya sido convenida en un contrato individual o colectivo. La tasa de desempleo en Chile es del 7% y la de crecimiento 0,9%.

¿De qué se trata el Seguro de Garantía de Indemnización?

Este proyecto de ley fue presentado en la cámara de diputados por el legislador PRO de Tierra del Fuego H. A. Stefani, conocido como Seguro de Garantía de Indemnización (SGI), por el cual un trabajador despedido ***dejaría de cobrar la indemnización completa y, a cambio, se le pagaría de ese seguro de manera mensual acorde la cantidad de años de aportes.***

El SGI estaría 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 (no se entiende esta idea... sobre todo cuando el art. 14 prevé una fórmula para el cargo al empleador. Si todo queda igual y se aplica un nuevo cargo para el seguro, algún concepto debe ser achicado o eliminado. Más aún el art. 15 dice que el costo para el empleador tendrá un piso mínimo del 2% y un máximo del 8.33%).

En caso de jubilación¹⁰, renuncia, retiro o despido (con o sin justa causa) el trabajador percibirá una remuneración "equivalente a su último salario percibido hasta el reinicio de actividades u

¹⁰ En este caso de jubilación el seguro opera en forma acumulable como un suplemento de la jubilación. Si optaran por un solo pago podrán percibir hasta un 50% de los fondos que le corresponden.

obtención de un nuevo empleo”, en lugar de, como ocurre ahora, un monto de acuerdo a la cantidad de tiempo trabajado. Aunque el proyecto prevé un límite y aclara que “las cuotas mensuales” del Seguro de Garantía cesarán cuando superen los meses que correspondan a los años trabajados.

De cualquier modo, el empleador que decida ajustar y despedir sin causa justa **sólo deberá abonar el primer mes de indemnización, y no el total, como ocurre en la actualidad**. Tampoco se cobrará seguro en caso de cambio de una actividad a otra con continuidad. Algo similar a lo que ocurre en el sector de la construcción.

Conviene aclarar, ya que se lo menciona como ejemplo, que la construcción tiene una lógica de trabajo inestable. El estatuto de esa actividad permite que el empleador despida a los trabajadores sin ningún tipo de problema porque desde el comienzo de la relación contractual aporta a un fondo que luego financia el resarcimiento. Cuando se disuelve el contrato, lo único que hace el trabajador es retirar plata de ese fondo. En pocas palabras es la inestabilidad laboral más absoluta ya que te echan cuando quieren y cómo quieren porque no tiene costo.

Los especialistas dicen que el sector de la construcción es un mal ejemplo¹¹. Es uno de los sectores de mayor precariedad laboral, con niveles prácticamente del 65% de empleo en negro, y con algunas condiciones más flexibles de contratación por la naturaleza propia del trabajo. Es una actividad que puede incluir tareas que representan una contratación por 20 días, o de 3 a 6 meses en muchos casos, porque en su mayoría son oficios o especialidades que no se requieren a lo largo de todo el tiempo que dure la obra.

Lousteau entra a la cancha¹²

Además del SGI, el senador de Cambiemos por el radicalismo ingresó otro proyecto en la Cámara de Senadores para eliminar las indemnizaciones que mejora la redacción del anterior que entró por Diputados, pero con un objetivo equivalente.

El nuevo proyecto se basa, también, en un aporte mensual del empleador para crear un **"Fondo Nacional de Cese Laboral"**¹³ (en el ámbito de la ANSES) del cual el trabajador al momento del concluir la relación laboral cobrará **un seguro equivalente a un sueldo por año trabajado (o fracción mayor de 3 meses) hasta su cancelación**¹⁴.

El Fondo de Cese Laboral "se integrará por **un aporte mensual obligatorio por cada trabajador a cargo de la parte empleadora**, el cual se realizará desde el momento en el que se da inicio a la relación laboral"¹⁵. El aporte obligatorio no podrá exceder del 12% de la remuneración mensual bruta durante el primer año y del 8% para los años subsiguientes". Con lo cual este proyecto, igual que el anterior, incurre en una contradicción debido a que son publicitados como una forma de bajar los costos laborales, pero en verdad los aumentan¹⁶.

La iniciativa **tomaría el último sueldo recibido** y genera una reducción importante en el monto de la indemnización ya que desconoce el derecho a todos los adicionales, los establecidos por la ley de contrato de trabajo o por convenios de actividad: aguinaldo, recargos legales por horas extras, comisiones, o cualquier suma no remunerativa.

En la actualidad se establece el pago de un mes de sueldo por cada año trabajado **"tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año**

¹¹ <https://www.pagina12.com.ar/367281-despidos-baratos-y-argumentos-de-goma/> / <https://www.pagina12.com.ar/73218-despedir-sera-mas-barato-y-sencillo>

¹² <https://www.pagina12.com.ar/368449-lousteau-cambio-la-letra-no-el-objetivo>

¹³ En el 2017 la cartera de Trabajo que conducía Jorge Triaca había propuesto algo similar. También utilizaban la figura de un "Fondo de cese laboral" para incluir en los convenios colectivos y solventado por aportes patronales destinado al pago de la indemnización para los despidos sin causa y las demás modalidades de extinción del vínculo laboral.

¹⁴ En caso de jubilación, retiro, invalidez o acuerdo de partes, podrán optar por un solo pago pero percibirán hasta un 50% de los fondos que le corresponden.

¹⁵ El proyecto considera que los primeros 3 meses el trabajador está a prueba y por lo tanto si es despedido en ese lapso no le corresponde acceder a la indemnización. También se prevé que el trabajador de su consentimiento al vínculo laboral, si no lo hiciere el empleador quedará exento de toda obligación.

¹⁶ El proyecto dice que dichos porcentajes serán los valores máximos, ya que "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". Estos parámetros se definirán tomando en cuenta: a) la rotación en el sector, b) el tamaño y rotación de la parte empleadora, c) la cantidad de trabajadores y trabajadoras.

o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor" y por lo tanto el proyecto presentado dejaría afuera todos los adicionales variables mencionados. Es decir que en este punto el proyecto de Lousteau no establece el mejor sueldo, sino el último sueldo recibido, y entonces reduce el cálculo de pago.

La iniciativa tampoco menciona **el preaviso** que es parte importante en las indemnizaciones. En la ley actual los empleadores deben avisar del despido con un mes de anticipación a aquellos trabajadores que tienen menos de 5 años de antigüedad y con 2 meses de anticipación a los que lleven más de cinco años. Cuando el empleador no comunica el despido con antelación incurre en una irregularidad y debe pagar el equivalente a uno o dos sueldos aproximadamente.

Por otra parte, el proyecto Lousteau (a diferencia del presentado en Diputados) tiene alcance sobre el total de los trabajadores en relación de dependencia, para los nuevos contratos y los vigentes: la 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". Pero inmediatamente (artículo siguiente) indica que "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", con lo cual los incorpora ipso facto al nuevo régimen.

Además, contempla la posibilidad de "rescisión de la relación laboral por parte del empleador o empleadora durante períodos de licencia inculpable" (por ejemplo, por accidente o enfermedad), estableciendo que en dicho caso el empleador "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".

Conclusión

Larreta no tuvo mejor idea que meterse en el barro de las indemnizaciones: "Claramente tenés que ir de la indemnización a un seguro" y puso el ejemplo de la construcción (grueso error). "Es mejor incluso para el trabajador, porque hoy nadie contrata en el país con este sistema y hay millones de trabajadores sin trabajo". Lousteau no dijo nada y se mandó con el proyecto.

La respuesta oficial, a través del ministro de trabajo Moroni, sostiene que el período de mayor crecimiento del empleo en Argentina fue el 2003-2011 con las actuales normas laborales. Según dice el modelo de protección de contratación de trabajo en Argentina no es solo un problema económico, sino que forma parte de nuestra estructura social, se protege el contrato de trabajo porque sobre ellos tenemos vinculada la seguridad social, la salud. No es solo una cuestión de ingresos.

Si no se contrata gente es porque no hay demanda, y el país no crece hace 10 años. Larreta y Lousteau pusieron el carro delante del caballo.

La experiencia argentina demuestra que los programas económicos que propugnaron reducir derechos laborales para crecer en empleo terminaron destruyendo condiciones de trabajo, salarios y, al mismo tiempo, actividad económica y empleos. Por el contrario, cuando la intervención del Estado protege el empleo y, sobre todo, la capacidad adquisitiva del salario, el consumo dinamiza la economía y las empresas, fundamentalmente las pequeñas y medianas, generan nuevos puestos de trabajo porque saben que hay mercado para colocar sus productos y servicios.
