

EL LLAMADO “FONDO DE ASISTENCIA LABORAL” COMO NEGOCIO FINANCIERO A COSTA DE LOS DERECHOS SOCIALES

Por Leonardo Elgorriaga

Introducción:

La ley 27.802 autodenominada “Ley de Modernización Laboral” creó en sus arts. 58 a 77 el llamado “Fondo de Asistencia Laboral” (FAL), que fue recientemente reglamentada por el ejecutivo mediante Decreto Nº 408/2026, el cual prorrogó la entrada en vigencia de dicho régimen a partir del 1° de noviembre de 2026.

Este régimen es presentado por sus promotores como una garantía para el pago de las indemnizaciones laborales derivadas de la extinción de los contratos de trabajo, lo que supuestamente beneficiaría en partes iguales a empleadores y trabajadores.

Lejos de esa finalidad, el FAL no es otra cosa que un enorme negocio financiero sostenido con recursos originariamente destinados a la seguridad social, favoreciendo principalmente a las entidades financieras que lo administran y a los propios empleadores que obtienen facilidades para despedir y la posibilidad de recuperar en todo o en parte las contribuciones patronales a la seguridad social, con las acreencias que se puedan haber generado.

Del otro lado, entre los perjudicados, encontramos como siempre a jubilados y jubiladas cuyos fondos destinados a solventar jubilaciones y pensiones, se ven nuevamente mermados para sostener este negocio financiero que es el FAL, asistiendo a una descomunal transferencia de recursos públicos hacia el sector privado.

Al mismo tiempo, trabajadores y trabajadoras ven peligrar todavía más sus puestos de trabajo, frente a un régimen que viene a facilitar económicamente los despidos, frustrando el mandato constitucional de protección contra el despido arbitrario.

Pero no sólo el FAL viene a facilitar los despidos, sino que además tampoco constituye una garantía necesaria para el pago efectivo de las indemnizaciones laborales. Por el contrario, como veremos en el presente artículo, producto del control que tiene el empleador sobre el uso de los recursos del FAL y la inembargabilidad de los fondos, transforman al mismo en una porción del patrimonio del empleador libre de posibles ejecuciones laborales en caso de falta de pago de las indemnizaciones laborales.

En el presente artículo analizaremos los principales aspectos del régimen legal del FAL y su decreto reglamentario.

Alcance del Fondo de Asistencia Laboral - Obligatoriedad:

El art. 58 de la ley 27.802 y el art. 2 del Decreto Nº 408/2026 establecen que el presente régimen es aplicable para todos los empleadores del sector privado, salvo para el caso de las relaciones laborales regidas por las leyes 22.250 (Industria de la Construcción) y 26.844 (Casas Particulares).

Tampoco resultan aplicables a las relaciones laborales del sector público nacional, provincial, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y municipales.

Es importante señalar que el presente régimen resulta obligatorio para los empleadores incluidos dentro de sus alcances, situación que se deduce de la posibilidad de aplicar sanciones por parte de la ARCA para aquellos empleadores que no cumplan con la obligación de pago de la contribución mensual obligatoria, conforme lo previsto en el art. 70 de la ley.

Se trata de una inversión obligatoria con recursos originariamente destinados a los organismos de la Seguridad Social que, como luego veremos, no necesariamente terminarán siendo utilizados para el pago total o parcial de las indemnizaciones laborales.

El objeto del Fondo de Asistencia Laboral:

El art. 58 de la ley establece que el FAL estaría destinado exclusivamente a coadyuvar al cumplimiento de las obligaciones y pagos de las indemnizaciones previstas en los arts. 95, 212 párrafos segundo, tercero y cuarto, 232, 233, 241, 245, 246, 247, 248, 250 y 254 de la LCT, y de las indemnizaciones reparadoras de preaviso, integración y despido, previstas en los estatutos profesionales, por parte de los empleadores del sector privado, incluso las previstas en la Ley del Régimen de Trabajo Agrario N° 26.727.

Resulta llamativa la inclusión del art. 241 de la LCT sobre extinción del contrato de trabajo por voluntad concurrente, en donde la normativa no prevé ninguna indemnización a favor del trabajador y de la trabajadora en estos casos, sin perjuicio de que las partes puedan acordar alguna gratificación voluntaria como habitualmente sucede. Es el único supuesto en donde no existiría una tarifa legal que limite el alcance del destino de los fondos invertidos para el pago de estos acuerdos. En los restantes casos, los fondos sólo pueden ser utilizados para pagar hasta la tarifa legal previsto en la normativa para cada caso.

El art. 58 de la ley prevé que, cuando las condiciones económico-financieras de los fondos lo permitan y se encuentre garantizada la cobertura mínima que establezca la reglamentación, la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social del Ministerio de Capital Humano, en forma conjunta con el Ministerio de Economía, podrán autorizar la ampliación de las indemnizaciones laborales que puedan ser cubiertas por los fondos.

La ley establece que los fondos sólo podrán prestar cobertura respecto de trabajadores registrados con una antelación no menor a doce meses de la fecha de la extinción de la relación laboral. Esto significa que, en caso de producirse la extinción del contrato de trabajo antes de ese plazo mínimo, no podrá utilizar los recursos del fondo para cubrir el pago total o parciales de las indemnizaciones que se hayan devengado.

Asimismo, el art. 65 de la ley dispone un período de carencia por el cual el FAL no responderá por las extinciones laborales, sino recién luego de haber recibido al menos las contribuciones correspondientes a seis períodos mensuales, completos y consecutivos. Hasta tanto el empleador no complete tales contribuciones, no puede utilizar los recursos del FAL para atender al pago de indemnizaciones laborales.

Por otro lado, la ley es terminante al establecer que en ningún caso y bajo ninguna circunstancia el fondo prestará cobertura respecto de trabajadores no registrados.

El art. 64 de la ley y el art. 13 del decreto reglamentario agregan que en caso de que la relación laboral estuviere registrada de modo deficiente, los recursos de la cuenta podrán ser aplicados únicamente para cubrir las obligaciones y pagos que corresponderían si se consideraran solamente los datos de la relación laboral registrada, sin perjuicio de la responsabilidad integral del empleador por las diferencias resultantes de la legislación laboral que resulte aplicable a la relación laboral extinguida y de las sanciones que pudieran corresponder.

No existe razón alguna para no incluir a las indemnizaciones derivadas de relaciones laborales no registradas o las diferencias indemnizatorias y/o sanciones derivadas de relaciones deficientemente registradas. A diferencia del Fondo de Cese Laboral previsto para la industria de la construcción, en donde el aporte se hace a nombre de cada trabajador en forma individual y le pertenece exclusivamente al mismo, en este caso, como veremos, se trata de un fondo común perteneciente a cada empleador e indivisible para cada trabajador. Por lo tanto, no existe motivo alguno para que no se pueda utilizar el mismo en estos casos. De esta manera, se excluye de forma arbitraria a trabajadores y trabajadoras no registrados o deficientemente registrados sin ninguna responsabilidad por tal situación.

También se puede utilizar el FAL para pagar total o parcialmente indemnizaciones laborales reconocidas en sentencias judiciales y en acuerdos conciliatorios.

Naturaleza jurídica:

El art. 59 de la ley establece que cada empleador deberá conformar una cuenta como un patrimonio separado, de afectación específica, independiente, inajenable e inembargable, en uno de los fondos administrados por una de las Entidades Habilitadas a tal fin por la Comisión Nacional de Valores a elección del empleador, cuyos recursos disponibles en dichas cuentas estarán destinados exclusivamente al cumplimiento de las obligaciones indemnizatorias antes mencionadas.

El art. 3 inc. b) del decreto reglamentario agrega que esa cuenta individual del empleador es constituida por cada empleador mediante un fondo común de inversión o un fideicomiso financiero, administrado por una Entidad Habilitada, de carácter común y no individualizable por trabajador, conforme a las normas que dicte la Comisión Nacional de Valores.

Este es uno de los aspectos en los cuales el FAL se diferencia del Fondo de Cese Laboral de la industria de la construcción.

En efecto, el art. 15 de la ley 22.250 establece que: *“El Fondo de Cese Laboral constituirá un patrimonio inalienable e irrenunciable del trabajador, no pudiendo ser embargado, cedido ni gravado salvo por imposición de cuota alimentaria y una vez producido el desempleo”*.

Por el contrario, los fondos invertidos en el FAL no forman parte del patrimonio del trabajador y de la trabajadora, sino que son parte del patrimonio del empleador, como un patrimonio separado, inajenable e inembargable, supuestamente afectados a coadyuvar al cumplimiento del pago de las indemnizaciones laborales mencionadas, aunque luego veremos que esto último no es tan así.

Como corolario de todo esto, el FAL no implica la apertura de una cuenta individual a nombre de cada trabajador y trabajadora como sucede en el régimen de la industria de la construcción, sino que es una cuenta común por cada empleador.

Esta cuenta común por cada empleador puede adoptar dos posibles tipos de inversiones financieras, a saber: un fondo común de inversión o un fideicomiso financiero, ambos administrados por una entidad financiera habilitada por la Comisión Nacional de Valores para administrar este tipo de inversiones, entidad que puede ser elegida por el empleador.

Finalmente, en el régimen de la industria de la construcción la inembargabilidad del Fondo de Cese Laboral favorece exclusivamente al trabajador y a la trabajadora, puesto que los acreedores de estos últimos no podrían ejecutar esos fondos, salvo deudas por cuotas alimentarias.

Por el contrario, en el caso del FAL, como el fondo pertenece al empleador como parte de su patrimonio, la inembargabilidad comprende a los propios trabajadores como acreedores, quienes no podrían embargar el mismo en caso de deudas laborales impagas, incluidas las indemnizaciones laborales supuestamente garantizadas por el FAL, ya que, como veremos más adelante, es el empleador el que decide si quiere destinar tales recursos al pago total o parcial de dichas indemnizaciones o si prefiere no hacerlo.

Recursos del FAL – Contribución – Impuesto a las ganancias:

El art. 60 de la ley establece que las cuentas de los FAL se conformarán con una contribución mensual obligatoria del 1% para las grandes empresas y del 2,5% para las PYMES, de las remuneraciones que se toman como base para el cálculo de las contribuciones patronales con destino al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) de cada trabajador.

Los porcentajes de las cuentas de los FAL podrán incrementarse hasta el 1,5% para las grandes empresas y hasta el 3% para las PYMES, cuando así lo disponga el Poder Ejecutivo nacional atendiendo al cumplimiento de las metas asociadas a las políticas de equilibrio fiscal, previa

aprobación de la Comisión Bicameral de Control de Fondos de la Seguridad Social del Honorable Congreso de la Nación.

Las sumas correspondientes serán integradas mensualmente por el empleador en oportunidad de declarar y abonar los aportes y contribuciones patronales.

De esta manera, se consolida el despojo de recursos en principio destinados a la Seguridad Social, para la sostenibilidad económica de este sistema ideado para facilitar a las empresas el pago de las indemnizaciones derivadas de la extinción de los contratos de trabajo, como así también a la implementación de nuevos negocios financieros totalmente ajenos a los principios de la seguridad social y en que nada beneficia a jubilados y jubiladas. Estos últimos pasan a ser así partícipes involuntarios del sostenimiento económico de despidos y de negocios financieros que únicamente favorecen a empresas y a entidades financieras, desfinanciando a la Seguridad Social y facilitando a las empresas las consecuencias económicas de los despidos, en clara violación al mandato constitucional de protección contra el despido arbitrario (art. 14 bis CN), el cual exige medidas destinadas a desalentar los despidos y no a facilitarlos.

El art. 22 del decreto reglamentario establece que la falta de ingreso de las contribuciones obligatorias al FAL dará lugar a la aplicación por parte de la ARCA de las acciones previstas en las leyes de la seguridad social, a fin de asegurar el efectivo pago de las contribuciones obligatorias al régimen.

Además de la contribución mensual obligatoria entes mencionada, el art. 61 de la ley establece que los recursos del FAL se compondrán también de: 1) Los rendimientos, intereses y/o cualquier otra renta derivada de las inversiones que efectúe la administradora del fondo, cuya actuación quedará sujeta a los límites de forma que el Ministerio de Economía reglamente a los fines de guardar la integralidad de sus depósitos; 2) Las contribuciones voluntarias que efectúe el empleador; 3) Las donaciones o legados que reciba; 4) Cualquier otro ingreso no contemplado en los incisos precedentes.

El art. 67 de la ley exime del Impuesto a las Ganancias a los rendimientos, intereses y/o a cualquier otra renta derivada de las inversiones efectuadas en el marco del funcionamiento del Fondo de Asistencia Laboral, obtenidas por el empleador, incluidos los resultados que se generen como consecuencia de las transformaciones que experimente el citado Fondo por efecto de reorganizaciones societarias del empleador, con independencia de que dichas reorganizaciones reúnan o no los requisitos del art. 80 de la Ley de Impuesto a las Ganancias.

También exime del Impuesto a las Ganancias a la integración de las contribuciones (obligatorias y/o voluntarias) y de cualquier otra suma, excepto que se trate de las comisiones que reciba. Idéntico tratamiento aplica a cualquier otro importe que se le acredite al empleador como consecuencia de la utilización del Fondo.

Resulta preocupante la amplia libertad que tienen los empleadores para desviar recursos hacia el FAL, teniendo en cuenta que el mismo constituye un patrimonio propio diferenciado e inembargable, exento de impuestos a las ganancias, con posibilidades de crecimiento producto de las inversiones que se realicen. Esta situación puede afectar seriamente a los acreedores del empleador, incluidos los propios trabajadores y trabajadoras, quienes estarían privados de poder ejecutar esa porción del patrimonio del empleador, abriendo la posibilidad de realizar maniobras especulativas a los efectos de que pueda blindar su patrimonio de eventuales reclamos judiciales.

Entidades Habilitadas para administrar el FAL – Procedimiento de elección – Comisión – Políticas de inversión:

El art. 3 inc. a) del decreto reglamentario define a las Entidades Habilitadas como aquellas autorizadas por la Comisión Nacional de Valores para administrar, invertir y resguardar a través de fondos comunes de inversión o fideicomisos financieros, los recursos de las cuentas de los Fondos de Asistencia Laboral, conforme la Ley del Mercado de Capitales N° 26.831 y sus modificatorias.

El art. 8 del decreto reglamentario establece que, con carácter previo al ingreso de la primera contribución mensual al FAL, los empleadores deberán elegir una Entidad Habilitada por la Comisión

Nacional de Valores, seleccionar el vehículo de inversión colectiva autorizado correspondiente y convenir la apertura de su Cuenta Individual.

La Entidad Habilitada asignará a la Cuenta Individual del empleador un identificador único ("ID FAL") y deberá informar al empleador la cuenta bancaria del vehículo de inversión colectiva habilitada para la recepción de las contribuciones.

A su vez, el art. 9 del decreto reglamentario establece que el empleador deberá informar a la ARCA, en la forma, plazos y condiciones que esta establezca, el "ID FAL". La referida Agencia derivará las contribuciones correspondientes al FAL exclusivamente a la cuenta bancaria del vehículo de inversión colectiva correspondiente.

El art. 71 de la ley y el art. 20 del decreto reglamentario establecen que las Entidades Habilitadas únicamente podrán percibir una contraprestación, en concepto de comisiones y gastos por todas las funciones que les asigna la presente ley, con un tope de comisión del 1% de carácter global e integral, y comprende la totalidad de las contraprestaciones que perciban las Entidades Habilitadas y cualquier otro interviniente, calculado en forma anual sobre el total de los activos administrados. Esta comisión podrá devengarse y percibirse con cargo al fondo común de inversión o al fideicomiso financiero, con la periodicidad que determine la Comisión Nacional de Valores.

El art. 11 del decreto reglamentario establece respecto de las políticas de inversión que las Entidades Habilitadas deberán sujetar las inversiones del FAL a los límites que establezca el Ministerio de Economía para la administración de los recursos de los respectivos Fondos.

También establece que sólo se admitirá la inversión en instrumentos financieros o valores negociables emitidos y negociados en la República Argentina, no admitiéndose la inversión en instrumentos financieros o valores negociables cuyo activo subyacente se encuentre emitido o negociado en el exterior.

El FAL constituye una oportunidad de negocios para estas entidades financieras de las cuales obtienen sus respectivas comisiones. Negocios contruidos a partir de recursos originariamente destinados a la seguridad social, lo que significa una transferencia de recursos del sector público al privado, sin ningún beneficio para jubilados y jubiladas.

Utilización de los recursos del FAL – No alteración de las obligaciones indemnizatorias del empleador – Posibilidad de no utilizar los recursos del FAL - Responsabilidades:

El art. 64 de la ley establece que los recursos acumulados en la cuenta correspondiente a cada empleador sólo podrán utilizarse para cubrir el pago de las obligaciones y montos indemnizatorios antes mencionados, siempre que la relación laboral extinguida hubiera estado registrada.

Tal como lo mencionamos anteriormente, en caso de que la relación laboral estuviere registrada de modo deficiente, los recursos de la cuenta podrán ser aplicados únicamente para cubrir las obligaciones y pagos que corresponderían si se consideraran solamente los datos de la relación laboral registrada.

Un aspecto primordial es que la ley expresamente establece que la existencia, inexistencia o insuficiencia de recursos en la cuenta no limita, reduce, altera ni condiciona la responsabilidad del empleador por el pago íntegro de las obligaciones a su cargo derivadas de la extinción del vínculo laboral. Esto es importante ya que la implementación del FAL no altera la cuantía de las indemnizaciones laborales ni las demás condiciones para su pago, estando obligado el empleador a abonar las mismas en las condiciones previstas en la normativa laboral, sin perjuicio de poder utilizar para ello los recursos obrantes en el fondo.

Otra cuestión para nada menor y que relativiza claramente la supuesta finalidad del FAL de garantizar el pago de las indemnizaciones laborales, es que la ley establece que, ante cada situación que obliga al empleador a tener que abonar alguna de las indemnizaciones supuestamente garantizadas por el FAL, podrá optar por aplicar los recursos de la cuenta o una parte de ellos para el

pago total o parcial de dicha obligación, u optar por no usarlos para ese caso y mantener los recursos en la cuenta.

En este punto es donde podemos comenzar a ver que las supuestas bondades del FAL para garantizar a trabajadores y trabajadoras el pago de sus indemnizaciones, dejan de ser tales. A diferencia del Fondo de Cese Laboral de la industria de la construcción, los recursos del FAL siguen siendo propiedad del empleador y tiene pleno control del mismo en cuanto a la decisión de utilizar los mismos o no para pagar las indemnizaciones laborales a su cargo. Puede pagar todo o una parte de las indemnizaciones con los fondos existentes, como así también puede decidir no pagar nada con los mismos.

Obviamente, si optara por no pagar las indemnizaciones con los recursos del fondo, no altera la existencia de la obligación y debería afrontarlo con el resto de su patrimonio. El inconveniente surge en que, si opta por no utilizar los recursos del fondo y tampoco abona la deuda con otra parte de su patrimonio, el trabajador y la trabajadora no podría ejecutar el fondo porque el mismo es inembargable como hemos visto.

Podemos observar que, un régimen supuestamente creado para garantizar el pago de indemnizaciones laborales, puede perfectamente transformarse en su contrario. Si el empleador opta por no utilizar el fondo y finalmente no paga con el resto de su patrimonio tales indemnizaciones, el trabajador y la trabajadora no podrían ejecutar los recursos del fondo, transformándose en una parte del patrimonio del empleador librado de posibles ejecuciones laborales. Recordemos que el empleador tiene amplia libertad para realizar otras contribuciones al fondo además de las obligatorias. En tal supuesto, el FAL pasaría a ser un régimen que asegura a los empleadores la constitución de una parte de su patrimonio librado de los alcances de eventuales reclamos laborales.

De más está decir que la inembargabilidad de los recursos del FAL en estos casos resulta ser manifiestamente inconstitucional. Un patrimonio del deudor librado de las ejecuciones de los acreedores, resulta violatorio del derecho de propiedad (art. 17 CN), especialmente cuando el mismo viola la supuesta finalidad para la cual fue creada que es, justamente, garantizar el pago de las indemnizaciones laborales. Por lo tanto, se vulnera la garantía de protección contra el despido arbitrario (art. 14 bis CN) al no poder ejecutarse fondos creados para esa finalidad.

El art. 68 de la ley limita además la responsabilidad de las entidades administradoras al establecer que, el empleador y quienes tengan responsabilidad solidaria según las normas aplicables, serán los únicos responsables del pago de las indemnizaciones o montos que le corresponda al trabajador, agregando que las entidades administradoras en ningún caso se considerarán sujetos obligados frente al trabajador, manteniéndose como terceros ajenos a la relación jurídica entre el empleador y el trabajador.

Lo propio realiza el art. 60 de la ley al establecer que en ningún caso la derivación de las contribuciones patronales de la Seguridad Social al fondo, implicará responsabilidad alguna por parte del Estado Nacional respecto de las obligaciones del empleador.

Transferencia de establecimiento y cesión de personal:

El art. 73 de la ley establece que la transferencia del establecimiento o cesión de personal, en los términos de los arts. 225 y 229 y concordantes de la LCT que constituya un único establecimiento donde prestan tareas todos los trabajadores en relación de dependencia, implicará la transferencia de la cuenta asociada, incluyendo sus recursos, movimientos y remanentes, en los términos y condiciones previstos en las leyes aplicables y que se establezcan en la reglamentación. Se aplicará igual criterio para el caso de reorganizaciones en los términos de los arts. 80 y 81 de la Ley de Impuesto a las Ganancias.

El art. 22 del decreto reglamentario establece que el empleador transmitente y el adquirente o continuador suscribirán un instrumento público o privado, según corresponda, que acredite: a) La transferencia del establecimiento o la reorganización societaria; b) La afectación exclusiva de los

recursos transferidos a la finalidad prevista en el art. 58 de la Ley N° 27.802; c) La cesión del personal afectado.

En los casos de cesiones o reorganizaciones parciales, la transferencia de los fondos se hará en proporción al porcentaje de trabajadores transferidos o cedidos. No se toma en consideración para ello la antigüedad de los trabajadores y de las trabajadoras.

La Entidad Habilitada ejecutará la transferencia de los activos, derechos, obligaciones, movimientos y remanentes de la Cuenta individual del empleador a la Cuenta individual del empleador continuador o resultante, manteniendo la continuidad de los registros contables y de trazabilidad de los recursos.

Previo al perfeccionamiento de la respectiva operación, el empleador continuador o resultante notificará la transferencia a la Entidad Habilitada, a la ARCA y a la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, adjuntando la documentación respaldatoria.

La Entidad Habilitada registrará la operación en los libros y registros del fideicomiso financiero o del fondo común de inversión, dejando constancia de la identificación de la Cuenta Individual del empleador. Emitirá asimismo una constancia al empleador continuador, la que servirá como acreditación de la continuidad del Fondo.

Procedimiento de validación y pago de las indemnizaciones:

El art. 69 de la ley y art. 17 del decreto reglamentario establecen que, determinada la obligación de pago, si el empleador decide utilizar recursos de la cuenta del FAL, deberá comunicar tal voluntad a la entidad administradora, presentando una declaración jurada que contenga: a) Código Único de Identificación Tributaria (CUIT) y domicilio legal del empleador; b) Nombre y apellido y Código Único de Identificación Laboral (CUIL) del trabajador registrado; c) Datos completos de la cuenta bancaria de titularidad del trabajador registrado correspondiente al pago; d) Fecha y causa de la extinción de la relación laboral. A estos efectos, adicionalmente deberá adjuntarse, con la declaración jurada correspondiente, copia del acto extintivo o acuerdo, incluyendo, en su caso, el acuerdo previsto en el art. 241 de la LCT con las formalidades exigidas por dicha norma; e) Detalle de la liquidación practicada, indicando la mejor remuneración mensual, normal y habitual contemplada, fecha de ingreso, antigüedad computable y demás conceptos que la conformen; f) Monto a transferir, con indicación expresa de si se refiere a la cancelación total o parcial en relación con la liquidación que corresponda; y g) Carátula y número del expediente, tribunal o servicio de conciliación donde tramitó, y resoluciones o sentencias, en caso de corresponder.

Recibida la declaración jurada, las Entidades Habilitadas sólo deberán validar, con carácter previo a efectuar cualquier pago con recursos del FAL, la siguiente información: I) la titularidad de la cuenta bancaria del trabajador registrado indicada en la declaración jurada; II) su condición de trabajador registrado por el empleador correspondiente; y III) que la declaración jurada contenga la totalidad de los datos exigidos precedentemente.

Cumplidos los requisitos precedentes, la Entidad Habilitada procederá a: 1) Liquidar la posición del empleador en el vehículo de inversión colectiva, conforme los procedimientos que establezca la Comisión Nacional de Valores; 2) Transferir las sumas correspondientes a la cuenta bancaria del trabajador registrado indicada en la declaración jurada, dentro del plazo máximo de 5 días hábiles, contado a partir del día hábil siguiente al de la presentación completa y correcta de dicha declaración jurada; 3) reflejar el retiro en el estado de la Cuenta Individual del empleador; y 4) notificar a la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social del Ministerio de Capital Humano la realización de las transferencias, acompañando el comprobante correspondiente, junto con la declaración jurada requerida para la solicitud de pago de indemnizaciones y la documentación complementaria, de corresponder.

Siendo que el régimen del FAL no importa una modificación de las obligaciones indemnizatorias del empleador y demás condiciones para su cumplimiento, entendemos que la aplicación de este procedimiento de validación y de pago, como cualquier inconveniente o demora

que pueda surgir, no suspenden las acciones judiciales y medidas de ejecución que pueda adoptar el trabajador y la trabajadora para obtener el cobro integral de sus indemnizaciones laborales.

Remanente y extinción de la cuenta – Transferencia de los recursos del FAL al empleador:

El art. 72 de la ley establece que, en caso de que el empleador no cuente con trabajadores registrados en un plazo de 6 meses continuos, la cuenta individual quedará extinguida, salvo que el empleador denuncie y acredite la existencia de por lo menos un reclamo judicial pendiente de resolución. Producida la extinción, los recursos deberán ser transferidos a una cuenta bancaria de titularidad del empleador en el país.

De esta manera, los recursos que originariamente estaban destinados como contribuciones patronales al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) y que fueron desviados para sostener económicamente el FAL, podrían en este caso ser devueltos al empleador junto con los rendimientos e intereses generados por el fondo común de inversión o el fideicomiso financiero en donde fueron invertidos. En este caso, los recursos del FAL no terminan yendo a jubilados y a jubiladas, ni tampoco necesariamente a los trabajadores y trabajadoras desvinculados ya que, como vimos anteriormente, el empleador es el que decide si utiliza o no los mismos para afrontar en todo o en parte las indemnizaciones laborales.

La posibilidad de que los recursos del FAL con sus acreencias termine en los bolsillos de los empleadores, deja al desnudo un negocio financiero que comprende una enorme transferencia de recursos originariamente destinados a la seguridad social y que tiene como primeros beneficiarios a las entidades financieras que los administran y luego a los propios empleadores que podrían recuperar en todo o en parte las contribuciones patronales con sus rendimientos e intereses. Por otro lado, los principales perjudicados son jubilados y jubiladas que ven mermar todavía más los fondos de la seguridad social para sostener un negocio financiero que no los comprende. En el caso de trabajadores y trabajadoras, no necesariamente obtendrán algún beneficio o garantía por la implementación del FAL puesto que, como venimos repitiendo, dependerá del destino que quiera darle en cada caso el empleador, pudiendo no utilizarlo para costear indemnizaciones laborales y apostar en cambio a que continúen rindiendo ganancias la inversión.

El art. 21 del decreto reglamentario establece para estos casos que la extinción de la Cuenta individual del empleador deberá ser solicitada ante la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social del Ministerio de Capital Humano, por los medios y conforme los procedimientos que esta establezca, acompañando la información y documentación que acredite el cumplimiento de los supuestos previstos en la norma.

La Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social verificará la inexistencia de contingencias laborales pendientes, requiriendo la intervención de la ARCA y de la Secretaría de Finanzas del Ministerio de Economía, en el marco de sus respectivas competencias, así como la certificación de la Entidad Habilitada respecto del estado de la Cuenta individual del empleador.

Verificado el cumplimiento de los requisitos legales, la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social dispondrá la extinción de la Cuenta individual del empleador, notificará a la ARCA a los efectos de su debida registración y actualización en los sistemas informáticos pertinentes, y ordenará a la Entidad Habilitada administradora la transferencia de los recursos existentes al empleador.

En caso de cese, disolución, liquidación o quiebra del empleador, la cuenta individual quedará extinguida y los recursos deberán ser transferidos a una cuenta bancaria de titularidad del empleador en el país, salvo disposición en contrario del juez de la quiebra.

Conclusiones:

El FAL fue presentado por sus promotores como una garantía para el pago de indemnizaciones laborales derivadas de la extinción de los contratos de trabajo, favoreciendo supuestamente en partes iguales a empleadores y trabajadores.

Sin embargo, tal como hemos podido apreciar en el presente artículo, lejos de esa finalidad y de las supuestas bondades para la clase trabajadora, el FAL no es otra cosa que un enorme negocio financiero sostenido con recursos originariamente destinados a la seguridad social, favoreciendo principalmente a las entidades financieras que lo administran y a los propios empleadores que obtienen facilidades para despedir y la posibilidad de recuperar en todo o en parte las contribuciones patronales a la seguridad social, con las acreencias que se puedan haber generado.

Los perjudicados, como siempre, son los jubilados y las jubiladas cuyos fondos destinados a solventar jubilaciones y pensiones, se ven otra vez mermados para sostener este negocio financiero. Estamos en presencia de una enorme transferencia de recursos públicos hacia el sector privado y a un nuevo despojo de los sectores más vulnerables de nuestra sociedad.

Los trabajadores y las trabajadoras ven peligrar aún más sus puestos de trabajo, frente a un régimen que viene a facilitar económicamente los despidos, en violación a la garantía constitucional de protección contra el despido arbitrario (art. 14 bis CN).

Pero no sólo el FAL facilita los despidos, sino que además tampoco constituye una garantía necesaria para el pago efectivo de las indemnizaciones laborales. Por el contrario, producto del control que tiene el empleador sobre el uso de los recursos del FAL y la inembargabilidad de los fondos, transforman al mismo en una porción del patrimonio del empleador libre de posibles ejecuciones judiciales en caso de falta de pago de las indemnizaciones laborales.