



PROYECTO DE LEY

**EL SENADO Y CÁMARA DE DIPUTADOS
DE LA NACIÓN ARGENTINA, REUNIDOS EN CONGRESO,...
SANCIONAN CON FUERZA DE LEY:**

ARTÍCULO 1º.- Derógase el Título II, que comprende los artículos del 58 al 77, de la Ley N°27.802, publicada en el Boletín Oficial de la República Argentina el día 06 de marzo de 2026.

ARTÍCULO 2º.- Vigencia. La presente ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Boletín Oficial.

ARTÍCULO 3º.- Comuníquese al Poder Ejecutivo

Diputada Nacional Kelly Olmos



FUNDAMENTOS

Señor Presidente:

La presente iniciativa es presentada con la expresa autorización de la Senadora Nacional Flavia G. Royón, y tiene como antecedente inmediato la iniciativa de su autoría registrada bajo el expediente S-0284/2026, presentada ante el Honorable Senado de la Nación, cuyo objeto y contenido sustancial se reproducen en la presente Cámara, a fin de promover el tratamiento legislativo concurrente de una propuesta orientada a derogar el Título II de la Ley N° 27.802.

El presente proyecto de ley tiene por objeto la derogación íntegra del Título II de la Ley vigente, el cual establece el denominado Fondo de Asistencia Laboral (FAL), bajo la premisa de que dicho mecanismo no constituye un verdadero sistema de seguridad social, sino que representa un esquema de capitalización privada financiado indirectamente con recursos públicos. El núcleo de esta impugnación reside en que la normativa permite al empleador compensar su aporte al fondo mediante una reducción del 1% para las grandes empresas y del 2,5% para las Pymes, en las contribuciones patronales, lo que provoca que el costo de las indemnizaciones deje de recaer en el esfuerzo productivo de la empresa para ser absorbido por el Estado a través de una pérdida directa de recaudación.

Esta mecánica genera consecuencias macrofiscales de gravedad, ya que se sustituyen recursos destinados originalmente al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) por fondos privados de afectación específica, provocando un desfinanciamiento que el Tesoro Nacional debe cubrir posteriormente, socializando así el riesgo entre todos los contribuyentes. En este sentido, considerando los aportes que deben realizar los empleadores y la consecuente reducción en la alícuota de contribuciones patronales, resulta que el costo fiscal



estimado asciende a 3,28 billones de pesos. Es decir, aproximadamente el 0,32% del PBI. De otra forma, considerando un tipo de cambio de USD/\$ 1500 resulta en un costo aproximado de USD 2.200 millones (ver Anexo I).

Asimismo, el diseño del fondo atenta contra la estabilidad del empleo al neutralizar el rol disuasorio que tradicionalmente cumple la indemnización por despido, la cual funciona como un freno económico ante desvinculaciones sin causa. Con la implementación del FAL, este costo marginal se diluye y se distribuye en el tiempo mediante aportes mensuales subsidiados, lo que naturaliza la rotación de personal como una herramienta de gestión empresarial y elimina la penalización económica por la destrucción de puestos de trabajo. Este escenario favorece desproporcionadamente a modelos de negocio basados en empleos de corta duración, tales como servicios tercerizados o logística, los cuales obtienen un beneficio inmediato de los recursos que el Estado deja de percibir, mientras que las empresas con empleo estable acaban financiando indirectamente la facilidad de despido de aquellas que no cuidan a su personal.

Para aportar claridad sobre el argumento anterior, simplemente hay que analizar cuánto tiempo de aportes se requieren para reunir los fondos suficientes para el pago de una misma indemnización en función del tamaño de la empresa. Conforme surge del Anexo II, podemos observar que, en el caso de una Microempresa, con una nómina total de 10 empleados, se requiere un período de 6 años y 9 meses para cubrir el costo de la indemnización de un empleado con 20 años de antigüedad.

En cambio, si se trata de una pequeña empresa con 100 empleados, al cabo de 8 meses ya cuenta con recursos suficientes en su cuenta del FAL para indemnizar a un empleado de 20 años de antigüedad por despido incausado.

En los casos correspondientes a empresas mediana Tramo 2 (con 500 empleados) y una gran empresa con 1000 empleados, resulta que a los



dos meses de aportar ya tienen fondos suficientes para despedir e indemnizar al empleado. Sin embargo, es importante aclarar que durante el primer año de vigencia del FAL deberán esperar 6 meses que corresponden al período de carencia establecido en la ley.

Por otro lado, la estructura del régimen introduce fenómenos de riesgo moral, dado que el empleador toma decisiones de contratación y despido sabiendo que el costo patrimonial es absorbido por el sistema previsional, lo que desincentiva la inversión en capacitación o la mejora en la selección de personal. A esta problemática se suma una preocupante regresividad, especialmente evidente en lo dispuesto por el artículo en el cual se establece que ante el cese de actividad el remanente de las cuentas sea devuelto al empleador. Esta disposición desnaturaliza la función de seguridad del fondo y lo transforma en una transferencia directa de riqueza, convirtiendo lo que originalmente era una carga tributaria destinada al bien común en un ahorro personal líquido para el empresario. Mientras que el sistema jubilatorio sufre un daño fiscal irreversible y permanente durante los años de aporte, el empleador captura un beneficio financiero que incrementa su beneficio neto, consolidando lo que puede definirse como una donación estatal diferida.

Finalmente, es imperativo señalar que el régimen no solo debilita la calidad institucional al dejar aspectos críticos sujetos a la discrecionalidad técnica del Ejecutivo, sino que también introduce capas de burocracia e intermediación financiera que detraen recursos de la seguridad social para alimentar un mercado financiero cautivo mediante comisiones. Al inmovilizar capital que deja de estar disponible para la inversión productiva y condicionar la liquidación de las indemnizaciones a verificaciones administrativas, el FAL atenta contra la eficiencia operativa y la seguridad jurídica. Para entender mejor este punto, debemos analizar el Informe Estadístico Mensual del Fondo de Garantía de Sustentabilidad (FGS), correspondiente a diciembre de 2025. De este informe surge que la rentabilidad de la cartera general del FGS resulta del 38% nominal interanual, lo que implica una rentabilidad real de



4,94%.

En este sentido, la inviabilidad del FAL como mecanismo de protección del ahorro se hace evidente al contrastar su naturaleza con la gestión del Fondo de Garantía de Sustentabilidad (FGS). Según el Informe Estadístico Mensual de diciembre de 2025¹¹, el FGS no solo actúa como un tenedor de títulos, sino que participa activamente en el mercado de capitales a través de instrumentos sofisticados. Al observar la composición de sus inversiones en Fondos Comunes de Inversión (FCI), se destaca una asignación estratégica donde el 45,8% se destina a Infraestructura y un 33% a PYMES. Esta capacidad de colocar recursos en la economía real y en activos de renta variable es, precisamente, lo que permite al sistema público obtener rendimientos que superan la inflación (38% nominal frente a 31,5% de IPC), protegiendo el valor real de las jubilaciones.

Por el contrario, el FAL, al estar diseñado como una cuenta individual de disponibilidad inmediata para el pago de indemnizaciones, está condenado a una gestión de baja rentabilidad. Esto condena al FAL a permanecer en instrumentos de "Money Market" o tasas pasivas bancarias que, tras el impacto de las comisiones de administración, resultan sistemáticamente inferiores al rendimiento del FGS.

Por todo lo expuesto, y ante la evidencia de que este sistema prioriza la acumulación financiera privada por sobre la sostenibilidad de la previsión social y la protección real del trabajador, solicita mis pares la aprobación del presente proyecto de derogación.

Diputada Nacional Kelly Olmos

¹¹ <https://www.anses.gob.ar/sites/default/files/archivo/2026-01/IEM-FGS-2025-12.pdf>



ANEXO I

Metodología de cálculo COSTO FISCAL FAL

Teniendo en cuenta que:

- PyMEs: la alícuota baja de 18% a 15,5%
- Grandes: la alícuota baja de 20,4% a 19,4%

Primero recordemos la base:

- Contribuciones totales proyectadas: \$33 billones Este dato surge de las proyecciones del PLP2026 (55 billones) y tomamos la participación de las contribuciones dentro de ese total que es aprox. 60%
- Participación del Sector privado (86%): \$28,38 billones

PyMEs (74,22% del empleo) tomando los datos de cantidad de empleados por empleador del Informe de Seguridad Social publicado por ARCA y la clasificación de PyMES de ARCA

Bajan de 18% a 15,5% Eso es una reducción de:

$$2,5/18=13,88\%$$

Es decir, la recaudación de ese segmento cae 13,88%.

Grandes (25,78%)

Bajan de 20,4% a 19,4% Eso es:

$$1/20,4=4,90\%$$



La recaudación de ese segmento cae 4,90%.

Reducción ponderada total

$$(0,7422 \times 13,88\%) + (0,2578 \times 4,90\%)$$

$$= 10,30\% + 1,26\%$$

$$= 11,56\%$$

La recaudación total de contribuciones privadas caería aproximadamente 11,56%.

Costo fiscal final

Base privada: \$28,38 billones

$28,38 \times 11,56\% = 3,28$ billones de pesos. Es decir, aproximadamente el 0,32% del PBI. De otra forma, considerando un tipo de cambio de USD/\$ 1500 resulta en un costo aproximado de USD 2.200 millones.

Diputada Nacional Kelly Olmos



ANEXO II

Simulación Fondo de Asistencia Laboral (FAL)

A continuación, se describe la metodología y los resultados de una simulación financiera destinada a evaluar la factibilidad de constituir, mediante aportes periódicos, un fondo de capitalización individual orientado a cubrir el monto de la indemnización por despido sin causa prevista en la legislación laboral vigente, para un trabajador con una antigüedad de veinte (20) años.

El régimen indemnizatorio vigente implica el pago de una suma significativa al momento de la desvinculación laboral, lo que genera:

- una obligación concentrada en el tiempo para el empleador, y
- un riesgo financiero asociado a eventos discontinuos.

El esquema analizado propone un prefinanciamiento gradual, mediante aportes periódicos capitalizados, con el objetivo de distribuir el costo a lo largo de la relación laboral y mejorar la previsibilidad económica.

Supuestos utilizados para el análisis

Supuestos laborales

- 1) Antigüedad considerada: veinte (20) años.
- 2) Indemnización objetivo:
 - a) Un (1) salario por cada año de antigüedad: 20 salarios.
 - b) Aguinaldo y vacaciones proporcionales: 1 salario.
 - c) Preaviso: 2 salarios.
- 3) Total indemnizatorio considerado: 23 salarios mensuales.

Supuestos salariales



- 1) Salario mensual promedio: \$1.836.177 (valor de referencia según estadísticas del SIPA, noviembre 2025, trabajo asalariado, sector privado).
- 2) El salario se mantiene constante en términos reales durante la simulación.

Supuestos financieros

- 1) Aporte mensual al fondo: 1 % para las grandes empresas y 2,5% para las Pymes del salario mensual que se usa para el cálculo de contribuciones patronales.
- 2) Tasa nominal anual de referencia: 32,43 % que corresponde a la tasa BADLAR en pesos para bancos privados publicada por el BCRA².
- 3) Tasa de capitalización: mensual.
- 4) Tasa efectiva mensual utilizada: 2,37 %.
- 5) No se considera capital inicial.
- 6) Se detrae un 1% en concepto de comisiones en función del aporte mensual determinado.

Metodología de Cálculo

La simulación se realiza utilizando el modelo financiero de renta periódica con capitalización compuesta, en el cual el saldo del fondo evoluciona conforme a la siguiente expresión:

$$FV = PMT \times \frac{(1 + r)^n - 1}{r}$$

donde:

² <https://www.bcra.gob.ar/estadisticas-indicadores/>



- FV es el valor futuro del fondo,
- PMT es el aporte mensual,
- r es la tasa de interés mensual,
- n es la cantidad de meses transcurridos.

El interés se calcula mensualmente sobre el saldo acumulado al inicio de cada período, incorporándose luego el aporte correspondiente al mes.

Por otra parte, para realizar la presente simulación hemos realizado el cálculo para una Micro empresa con 10 empleados, una Pyme con 100 empleados y otra con 500. Además, se realizó el cálculo para una gran empresa con 1000 empleados. Para los cortes se tomó como referencias los límites establecidos en base al personal ocupado.

B. Límites de personal ocupado

Categoría	Servicios	Comercio
Micro	7	7
Pequeña	30	35
Mediana Tramo 1	165	125
Mediana Tramo 2	535	345



Resultados:

A continuación, se muestran los resultados obtenidos en base a los supuestos detallados anteriormente.

TEA
TEM

32,43% BADLAR en pesos de bancos privados
2,37%

Cantidad de empleados totales		PyMES			Grandes Empresas
		10	100	500	1000
Salario bruto promedio	\$ 1.836.000				
Masa salarial bruta		\$ 18.360.000	\$ 183.600.000	\$ 918.000.000	\$ 1.836.000.000
Contribución FAL		2,5%	2,5%	2,5%	1,0%
Aporte mensual FAL		\$ 459.000	\$ 4.590.000	\$ 22.950.000	\$ 18.360.000
Pago de comisión		\$ 4.590	\$ 45.900	\$ 229.500	\$ 183.600
Aporte Mensual Neto		\$ 454.410	\$ 4.544.100	\$ 22.720.500	\$ 18.176.400
Aporte Anual equivalente		\$ 6.222.378	\$ 62.223.776	\$ 311.118.882	\$ 248.895.106

Indemnización trabajador 20 años de antigüedad

1 salario por año	\$	36.720.000
Aguinaldo y vacaciones proporcionales	\$	1.836.000
Preaviso	\$	3.672.000
Total	\$	42.228.000

Cantidad de tiempo requerido para cubrir indemnización	6 años y 9 meses	0 años y 8 meses	0 años y 2 meses	0 años y 2 meses
			6 meses Por período de carencia	

De esta forma, podemos observar que, en el caso de una Micro empresa, con una nómina total de 10 empleados, se requiere un período de 6 años y 9 meses para cubrir el costo de la indemnización de un empleado con 20 años de antigüedad.

En cambio, si se trata de una pequeña empresa con 100 empleados, al cabo de 8 meses ya cuento con recursos suficientes en su cuenta del FAL para indemnizar a un empleado de 20 años de antigüedad por despido incausado.

En los casos correspondientes a empresas mediana Tramo 2 (con 500



empleados) y una gran empresa con 1000 empleados, resulta que a los dos meses de aportar ya tienen fondos suficientes para despedir e indemnizar al empleado. Sin embargo, es importante aclarar que durante el primer año de vigencia del FAL deberán esperar 6 meses que corresponden al período de carencia establecido en la ley.

Diputada Nacional Kelly Olmos