



REPÚBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY
CÁMARA DE REPRESENTANTES
Secretaría

COMISIÓN DE
LEGISLACIÓN DEL TRABAJO

CARPETA N° 3343 DE 2018



ANEXO I AL
REPARTIDO N° 1023
OCTUBRE DE 2018

FONDO DE GARANTÍA DE CRÉDITOS LABORALES

Se crea en el ámbito del Banco de Previsión Social, ante la insolvencia del empleador

Informe

XLVIIIa. Legislatura

COMISIÓN DE
LEGISLACIÓN DEL TRABAJO

I N F O R M E

Señores Representantes:

La Comisión de Legislación del Trabajo consideró y aconseja al Cuerpo la aprobación del proyecto de ley encomendado para su estudio, por las razones que se pasan a exponer.

El fondo de garantía contra la insolvencia patronal

La protección del salario

El salario es la retribución que obtiene el trabajador por la prestación de su fuerza de trabajo, pero además constituye la garantía de su manutención y la de su familia: por este motivo debe ser especialmente protegido por el derecho laboral y debe asegurarse al trabajador su percepción oportuna, íntegra y efectiva de su salario. El mecanismo del privilegio vigente hasta ahora es insuficiente para garantizar el cobro efectivo y oportuno de los créditos laborales, por lo que es necesario implementar una herramienta más vinculada a la seguridad social, que se independice del patrimonio del empleador.

La protección del salario forma parte del principio protector característico del derecho laboral. Precisamente mediante el principio protector se busca mediatizar el desequilibrio existente en las partes en las relaciones laborales.

La obligación principal a cargo del empleador, es decir pagar el salario (obligación de dar), se efectiviza con posterioridad a que el trabajador realice su tarea (obligación de hacer). Esto implica que el trabajador concede un crédito a favor del empleador por el trabajo que realiza, con la esperanza relativamente cierta de percibir la remuneración acordada en el momento acordado (fin de mes, quincena, semanalmente etc.). Esta especie de adelanto de trabajo coloca al trabajador en una situación de mayor incertidumbre que el resto de los acreedores comerciales del empleador, que pueden garantizar sus créditos (prendas, hipotecas, entrega contra el pago, etc.). Inclusive, generalmente el trabajador depende de un único empleador, por lo que éste se constituye no solo en su fuente de trabajo sino además en su deudor principal, a diferencia de los demás proveedores que pueden diversificar sus ventas a distintos compradores.

En el plano económico, es el empleador quien asume totalmente los riesgos de la explotación económica, pero como el empleador se apropia primero de los frutos del trabajo del trabajador y recién después cumple con su obligación de abonar la remuneración (si bien el riesgo de la explotación corresponde al empleador), en el periodo que media entre la finalización de la prestación del trabajo y su pago efectivo **ese riesgo se traslada al trabajador, PERMANECIENDO ALLÍ EN CASO DE INSOLVENCIA PATRONAL.**

Es, en estos casos, cuando todos los mecanismos legales y judiciales son insuficientes y es el trabajador quien asume las consecuencias del fracaso de la gestión de la empresa, de la cual no tuvo participación, ni ganancia, porque como ya sabemos se trabaja por cuenta ajena.

Es por esto que todos los ordenamientos legales han creado una batería de herramientas legales tendientes a asegurar el cobro íntegro y oportuno del salario, así como generalmente mecanismos de fijación de salarios mínimos que conjuntamente con la acción sindical permitan equilibrar la asimetría existente con el empleador.

Herramientas que tienden a asegurar el cobro del salario:

a) el cobro oportuno: estableciendo multas para el cumplimiento fuera de fecha de pago;

b) el cobro íntegro, limitando los rubros por los que se permite al empleador realizar descuentos sobre el salario del trabajador (vivienda, pensiones alimenticias, cuota sindical, prestamos BROU, etc.);

c) estableciendo la inembargabilidad de los salarios; y

d) un privilegio frente a los demás acreedores del empleador. Los créditos laborales no ingresan al concurso de acreedores en caso de insolvencia.

El derecho al salario en los instrumentos internacionales

El derecho al salario por otra parte ha sido consagrado en diversos instrumentos de DDHH como:

• Declaración Universal de los DDHH 1948.

Art. 23. 2. "Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada en caso de ser necesario, por cualquiera otros medios de protección social".

• Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (PIDESC).

Art. 7. "Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie: en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual. ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto".

• Preámbulo de la Organización Internacional del Trabajo.

"Considerando que la paz universal y permanente solo puede basarse en la justicia social; considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente (...) a la garantía de un salario vital adecuado".

Los convenios de OIT

A nivel internacional, varios convenios de OIT están orientados a la protección del salario, específicamente el Convenio N°95 de la OIT sobre Protección del Salario, el Convenio N° 100 sobre Igualdad de Remuneración, y el Convenio N° 173 sobre Protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, este último no ratificado aun por nuestro país.

El convenio N° 95 sobre Protección del Salario, de 1949, establece expresamente

que en caso de quiebra o concurso del empleador, los trabajadores serán considerados como acreedores preferentes, es decir, otorgándoles un privilegio y que sus créditos deberán satisfacerse íntegramente con anterioridad a que los acreedores ordinarios puedan reclamar la parte de los activos que les correspondan.

Esto se ha reflejado en la mayoría de las legislaciones y algunos países han establecido lo que han dado en llamar "**superprivilegios**", para que los créditos laborales prefieran a las garantías reales como prendas e hipotecas (Brasil, Méjico, Ecuador, Perú, España, Francia). Esta última medida en realidad es demostrativa de cómo en la mayor parte de los casos de insolvencia patronal, el privilegio es insuficiente para asegurar el cobro íntegro y oportuno del crédito del trabajador.

La insolvencia empresarial

Y es específicamente cuando la empresa carece de activos que la realidad se impone al derecho. Es en ese contexto en el que se hizo necesario comenzar a pensar en sistemas de protección verdaderamente eficaces y se trasladó el ámbito de protección al de la seguridad social. El riesgo social es el condicionante que da origen a la seguridad social como amparo frente al eventual acaecimiento del riesgo.

La eventualidad de la quiebra o insolvencia de la empresa es inherente a la actividad económica; es así que en la exposición de motivos de la Ley N° 18.387 -nuestra nueva ley de procedimiento concursal de 2008-, se expresa que:

Los fenómenos de crisis económica son una consecuencia inevitable y natural de la economía de mercado. Los mercados se caracterizan, entre otros elementos, por un natural proceso en el cual nuevas empresas entran en ellos y otras lo abandonan. La propia actividad económica implica que nacen oportunidades en algunos sectores y lentamente desaparecen oportunidades en otros. Además, las empresas operan generalmente en situaciones de relativa incertidumbre respecto a su entorno y a la factibilidad de mediano plazo de las decisiones económicas que toman. Asimismo, los resultados económicos y financieros no siempre están acompasados y sus desajustes pueden traducirse en dificultades para que las empresas cumplan con normalidad con el pago de sus obligaciones. En última instancia, la propia actividad empresarial implica asumir riesgos respecto al resultado de la misma. Por todo ello, las dificultades económicas y financieras de las empresas no pueden disociarse de su actividad, y no deben asociarse a comportamientos patológicos, sino que pueden ser entendidas como un resultado natural de la propia actividad económica.

Y específicamente con relación a la posición de los trabajadores ante la insolvencia patronal:

Mención aparte debe realizarse respecto de la situación de los trabajadores en situaciones de dificultades financieras de las empresas. El proyecto prevé una serie de elementos que intenta, en la medida de lo posible, mitigar los efectos que la problemática concursal implica sobre los puestos de trabajo. En ese sentido, se han implementado instrumentos que buscan proteger al trabajador, entre los que se incluye la posibilidad de realizar un pago anticipado de las deudas laborales, la posibilidad de que se constituya una cooperativa de trabajadores que sea depositaria de los bienes y la participación de los trabajadores en la licitación de la empresa en funcionamiento para su eventual gestión. Todos estos elementos están también delicadamente balanceados con la viabilidad de la unidad productiva, que es la única que, en última instancia, permitiría la continuidad de las fuentes laborales.

...

La situación límite en que se encuentran los deudores concordatarios y la escasa posibilidad que perciben los acreedores de la satisfacción de sus créditos determina que éstos se vean dispuestos a consentir propuestas ruines o de cumplimiento imposible, y que prosperen maniobras fraudulentas, como el ocultamiento y simulación de activos y pasivos o la compra de adhesiones y de créditos, que generalmente resultan impunes. Este último párrafo es interesante señalarlo porque si estas son las consecuencias de la insolvencia para los acreedores en caso de concurso, que estos se vean **"dispuestos a consentir propuestas ruines o de cumplimiento imposible, y que prosperen maniobras fraudulentas, como el ocultamiento y simulación de activos y pasivos o la compra de adhesiones y de créditos, que generalmente resultan impunes", podemos imaginar lo desbastador que puede resultar la insolvencia patronal para el trabajador que además de su crédito laboral (ya generado, es decir trabajo efectivamente realizado: salarios impagos, aguinaldos, salario vacacional, etc.) pierde además su única fuente de ingresos.**

La creación de los fondos de garantía ante la insolvencia patronal

Es entonces a partir de la crisis del petróleo de los años 70 que comienza a pensarse en trasladar este riesgo a la seguridad social. Efectivamente, son los países de Europa occidental que a partir de 1967, con fuerte impronta solidaria, los que inician este camino: es así que Bélgica (1967) será el que primero lo incluya en su legislación y luego seguirán los Países Bajos (1968), Suecia (1970), Dinamarca (1972), Finlandia, Noruega y Francia (1973), RFA (1974), Reino Unido (1975), España (1976), Austria (1977), Grecia (1981), Suiza (1982), Irlanda (1984) y Portugal (1985). En 1980 la Comunidad Europea adoptó una directiva para armonizar los distintos sistemas de protección, modificado luego por la directiva N° 87/164/CEE de 1987. Esta directiva impuso a los Estados la obligación de crear fondos de garantía para que determinados créditos laborales sean abonados, aun en estado de insolvencia del empleador. También crearon fondos de garantía Japón, Israel, Canadá, y en América Latina, Argentina y República Dominicana.

Características comunes a los fondos de garantía

a. Administración y financiamiento. La administración normalmente se atribuye a una entidad autónoma con patrimonio y personería, habitualmente una persona del Estado o paraestatal. En cuanto a la financiación, se realiza a través de cotizaciones obligatorias a cargo del empleador. El fundamento de que estén a cargo del sector empresarial responde al principio de solidaridad social: es el conjunto de los empleadores que asume en forma colectiva el riesgo de la empresa fallida, reemplazando el principio de la responsabilidad contractual. Que la financiación recaiga sobre los empleadores es natural porque la obligación de pago les corresponde.

b. Ámbito subjetivo. El principio es la universalidad, con independencia de la situación financiera de las empresas, quedando solamente excluidos los trabajadores estatales.

c. Beneficiarios del sistema. Tiende a abarcar a todos los trabajadores, con excepción de los cargos altos y los familiares del fallido para evitar el fraude.

d. Ámbito objetivo. En cuanto al riesgo cubierto normalmente abarca todos los créditos salariales directos e indirectos, e inclusive las indemnizaciones por despido. En algunos fondos de garantía, se cubren inclusive los gastos judiciales en los que hubiera tenido que incurrir el trabajador para el cobro.

e. Créditos garantidos. Las prestaciones deben calcularse en función del salario. No obstante generalmente se establecen dos tipos de límites que a veces funcionan en

forma conjunta: un límite temporal, es decir cuánto tiempo para atrás es posible reclamar créditos y un límite de monto, es decir hasta qué monto es posible que el fondo cubra.

f. En cuanto a los **procedimientos para poner en funcionamiento el fondo**, generalmente se exige algún mecanismo de verificación del crédito, ya sea este judicial, presentación ante el síndico, alguna comisión especial dependiente del fondo, etc. Por otra parte será necesario acreditar que ese crédito continuó impago y la insolvencia del empleador. En este sentido también hay distintas soluciones en el derecho comparado: en algunos se exige que se haya iniciado el proceso concursal, en otros simplemente que se demuestre la incapacidad de pago.

Por último en todos ellos el fondo se subroga en los créditos de los trabajadores para entablar acciones contra el fallido y recuperar lo invertido en los pagos realizados. En este caso el fondo mantiene la misma preferencia que gozaba el trabajador, no obstante lo cual normalmente se obtienen bajas tasas de retorno, lo que demuestra claramente la necesidad de la creación de estos fondos para que los trabajadores no queden desprotegidos en su derecho al cobro.

g. La administración de estos fondos debe estar a cargo de instituciones sin fines de lucro y autónomas desde el punto de vista administrativo y financiero.

La ineficacia de los privilegios para asegurar el cobro de los trabajadores, fundamentalmente en épocas de crisis, ha contribuido a que los fondos de garantía resulten ser los únicos seguros posibles contra el riesgo de la gestión económica financiera de las empresas. La situación de desigualdad respecto del empleador y la esperanza de conservar el empleo operan como trabas para que el trabajador inicie acciones judiciales tendientes al cobro, muchas veces hasta que ya es demasiado tarde para efectivizar el cobro de los créditos impagos.

Los Convenios internacionales de la OIT y los fondos de garantía ante la insolvencia patronal

El convenio N° 173 de la OIT (no ratificado por Uruguay) fue aprobado en la 79ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1992), habiendo sido propuesto el tema de "la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador" en la Conferencia anterior, junto con la Recomendación N° 180.

El convenio N° 173 tiene como antecedente el convenio N° 95 de 1949 de Protección del Salario, que establece para el caso de insolvencia del empleador (Art. 11) la creación de un privilegio, que abarque solamente los créditos salariales.

El convenio N° 173 (convenio a dos tiempos) establece dos módulos: un primer módulo sobre creación de privilegios y un segundo módulo sobre creación de fondos de garantía. En este último se establece que cada legislación establecerá el procedimiento para establecer la insolvencia del empleador, la subsidiariedad de la intervención de la institución de garantía, la posibilidad de limitar los montos de los créditos protegidos, y la subrogación del fondo en los derechos del trabajador para obtener el reembolso de lo pagado, gozando de los mismos privilegios que tenía el trabajador.

En cuanto a la Recomendación N° 180, esta amplía los límites del convenio estableciendo que el fondo debe cubrir la contingencia al trabajador con independencia de la situación de pago del empleador con el fondo, la subrogación; los fondos solo pueden utilizarse para el fin para el que fueron creados; la institución administradora debe contar con independencia administrativa financiera y jurídica respecto al empleador.

El marco jurídico vigente

En nuestra Constitución Nacional el Art. 54 establece: "La ley ha de reconocer a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado (...) la justa remuneración (...)".

En materia legislativa, la Ley N° 3.299, de 25/06/1908, establecía en su artículo 1° la prohibición de la cesión y el embargo de los sueldos, dietas, pensiones, jubilaciones, retiros, pensiones alimenticias, jornales y salarios abonados por el Estado o por particulares.

Los códigos, tanto el Código Civil como el Código de Comercio, establecieron el privilegio como forma de garantizar la integridad del salario.

Posteriormente la Ley N° 14.188, de 05/04/1974, independiza la jurisdicción laboral y privilegia a los créditos laborales frente al resto de los acreedores en el concurso constituye un avance muy importante.

Recientemente la nombrada Ley N° 18.387, de 23/10/2008, de reforma concursal, si bien vuelve a apelar al instituto del privilegio como mecanismo hábil para garantizar el cobro de los salarios frente a la insolvencia patronal, introduce algunos aspectos novedosos como el pronto pago, el régimen amplio de verificación de los créditos, la posibilidad de obtener el uso precario de los bienes de los concursados para gestionarlos a través de un emprendimiento bajo la forma de cooperativa o sociedad comercial formada por los ex trabajadores de la empresa concursada y también la venta en bloque de la empresa concursada.

Estos mecanismos pese a las buenas intenciones no han logrado cumplir el objetivo de asegurar el salario del trabajador.

Antecedentes del presente proyecto de ley

Los proyectos de ley de creación de fondos de garantía

1986. En el año 1986 se presentaron al Parlamento dos proyectos de ley relativos a la creación de un fondo de garantía salarial.

a. Proyecto presentado por varios Diputados del FA. Expresa en su exposición de motivos que toma como base el proyecto elaborado en 1983, por el Grupo de los Miércoles que dirigiera el Dr. Américo Plá Rodríguez. Este proyecto se trató en Cámara en 1988: disponía la garantía del Estado de aquellos créditos verificados ante la Justicia laboral o ante la instancia administrativa del MTSS. El fondo se creaba en el ámbito del BPS, mediante una contribución del 0,25% del total de las remuneraciones abonadas a los trabajadores, con más las sumas que se percibieran en los procedimientos concursales por subrogación y las multas, recargos y penas por infracciones.

b. Proyecto remitido por el Poder Ejecutivo en 1986, unificaba los servicios de empleo y seguro por desempleo pero contenía además disposiciones sobre el fondo de garantía de los créditos laborales ante la insolvencia empresarial (Art. 56) administrado por el MTSS a través de la Dirección Nacional de Empleo. La recaudación y los aportes quedaban a cargo de BPS. Quedaban excluidos los trabajadores rurales y domésticos y se exigía un año de antigüedad para poder acogerse al beneficio. En cuanto a la financiación se establecía un 0,5% de aporte a cargo del empleador sobre los salarios nominales de los trabajadores; la subrogación en los créditos de los trabajadores con preferencia a las prendas e hipotecas, e incrementaba el fondo con las multas, intereses, rentas y colocaciones que la reglamentación autorizara al órgano administrador. Los créditos garantizados tenían un límite establecido en los 6 SMN y se incluía una

disposición tendiente a identificar los conjuntos económicos para facilitar la protección del trabajador.

1988. Los proyectos citados fueron el antecedente del proyecto presentado en el año 1988, que luego fuera archivado. En este último, la administración del fondo estaba a cargo del BPS, no excluye a ninguna categoría de trabajadores e incluye a los trabajadores de las personas públicas no estatales, así como a los cónyuges y concubinos. Aplica a) aun cuando no exista una resolución judicial de liquidación, quiebra o concordato; b) en caso de fallecimiento si los herederos del fallido no pudieran o no quisieran hacerse cargo; c) en caso de cierre del establecimiento, o d) en caso que el empleador haya abandonado el país, se desconozca su paradero y no quede nadie en condición de responder a los créditos laborales.

La financiación era una contribución de cargo de los empleadores del 0,5% del salario nominal de c/trabajador. Como particularidad no establecía límites a la garantía de los créditos laborales. El fondo era administrado por BPS quien se subrogaba en los créditos del trabajador que se indexaban de acuerdo a la Ley N° 14.500 Establecía además la responsabilidad subsidiaria de los directores de las distintas formas sociales y sobre el conjunto económico.

2000. Este proyecto era muy similar al de 1988, pero tampoco prosperó.

2015. Proyecto presentado por los Diputados Carlos Reutor y Luis Puig el 07/09/2015.

Este proyecto prevé la creación de un **fondo de garantía de créditos laborales frente a la insolvencia patronal**, financiado por una **contribución del 0,5%** de todos los rubros laborales que constituyen materia gravada, **administrado por BPS**.

En cuanto al **ámbito subjetivo**, abarca a todos los trabajadores incluyendo también a las personas públicas no estatales, y solo se excluyen a los trabajadores vinculados al empleador por una relación de parentesco y al personal de alta dirección.

En cuanto al **ámbito objetivo**, toma como límite los créditos generados en los últimos 6 meses inmediatos a la fecha del cese de pagos, así como los demás rubros de pago no mensual (aguinaldo, salario vacacional y licencia) con un límite temporal de 2 años. Incluye la indemnización por despido común más la multa de 10%. El límite máximo es de 105.000 U.I.

Estado de insolvencia. El proyecto recoge el concepto amplio de la Ley N° 18.387 y agrega varias presunciones absolutas:

- La inexistencia de bienes del empleador para hacer frente a una sentencia de condena.
- El cierre definitivo de la empresa, sin bienes suficientes para el pago de los créditos laborales.
- Fallecimiento del empleador sin que los herederos pudieran o quisieran hacerse cargo.
- En caso que el empleador haya abandonado el país, se desconozca su paradero y no quede nadie en condición de responder a los créditos laborales.

Verificación de los créditos. Queda a cargo de una Comisión Tripartita, con las más amplias facultades que funcionará en la órbita del MTSS y dispondrá de un plazo de 30 días para la verificación de los créditos. Por último, será el BPS quien hará efectivo los pagos de acuerdo al dictamen de la Comisión Tripartita y quedará subrogado en los créditos laborales que haya abonado en lugar del empleador.

La multiplicidad de proyectos presentados en estos 30 años hablan de la necesidad de implementar soluciones para los trabajadores en casos de insolvencia patronal. Al respecto se ha manifestado buena parte de la doctrina nacional: así, el Dr. Barbagelata, Rosenbaum, Castello, Garmendia, y el trabajo citado de Giuzio*. El sector empresarial tradicionalmente ha rechazado la creación de estos fondos fundamentalmente por dos razones: i) el aumento de la carga impositiva que pesa sobre los empresarios cumplidores para cubrir las ineficiencias de los otros; ii) establece una obligación que manifestaba el profesor Ermida Uriarte, en su trabajo "Crisis y Derecho del Trabajo. Viejos Conocidos": **"el riesgo es riesgo, el riesgo es eso, es posibilidad de perder, y además, el riesgo asumido por el empleador es de la esencia del Derecho del Trabajo. Uno de los principios del Derecho del Trabajo es el de la ajenidad del trabajador a los riesgos de la empresa o el de la asunción total de los riesgos por el empleador. La transferencia de los riesgos económicos al trabajador es siempre inadmisibles, en la lógica del Derecho del trabajo"**.

El proyecto actual enviado por el Poder Ejecutivo:

El proyecto de ley enviado por el Poder Ejecutivo, crea un **fondo de garantía de créditos laborales** ante la insolvencia del empleador que funcionará **en el ámbito del BPS**.

La insolvencia del empleador se acreditará mediante: a) una sentencia firme de ejecución de créditos laborales o b) la sustanciación de los procedimientos concursales de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 18.387.

El **ámbito de aplicación de la ley**, lo constituye el universo de los trabajadores privados.

Solo están excluidos los trabajadores de alta dirección, los familiares del empleador o aquellos trabajadores que hayan optado por la constitución de una cooperativa de trabajo con la finalidad de dar continuidad al emprendimiento, siempre que el Juez les haya designado depositarios de los bienes de la empresa con facultades de uso precario de los mismos.

Cuáles son los créditos laborales garantizados: a) sueldos o jornales (6 meses para atrás de la cesación de pagos o del último salario abonado);

b) licencias, salario vacacional, aguinaldo, generados en los últimos dos años;

c) multa 10% por falta de pago de salarios (Art. 29, Ley N° 18.572).

Verificación de los créditos. Los créditos se verificarán: a) en el procedimiento concursal seguido de acuerdo a la Ley N° 18.387 o b) en un procedimiento de conocimiento ante la justicia laboral.

Cuál es el límite máximo garantizado: 105.000 U.I., de los que se descontarán las sumas percibidas mediante los procedimientos de pronto pago si eventualmente las hubiera.

Prestación. La prestación se abonará al trabajador o a sus causahabientes: en caso de concurrencia se abonará 50% al cónyuge o concubino/a y el otro 50% se repartirá por partes iguales entre los demás causahabientes.

Subrogación. El BPS se subrogará en los créditos laborales que tenían los trabajadores amparados al fondo de garantía, y quedara en su mismo lugar grado y prelación con respecto al cobro de los mismos.

Financiación. El fondo de garantía se financiara con:

- 0,025% de las partidas que constituyan materia gravada, con más

- Los recuperos realizados por el fondo de garantía cuando se subroga en el derecho al cobro de los trabajadores.

El Poder Ejecutivo podrá reducir la tasa de aportación o suspender su percepción temporalmente cuando el fondo de garantía cuente con fondos suficientes para cumplir con las obligaciones establecidas en la presente ley.

Si fuera necesario el Estado podrá integrar el fondo de garantía hasta tanto lo recaudado pueda restablecer la financiación de la prestación.

En caso de presunción de fraude, el BPS remitirá a la Fiscalía las actuaciones de las que se presuma una intención de fraude.

El Poder Ejecutivo reglamentará la presente ley en un plazo de 180 días.

* R.L. N°181, Vol. 39, 1996: "Las nuevas tendencias para la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador": Mario Garmendia.

* R.L. N° 264, Vol. 59, 2016: "La protección de los trabajadores en los casos de insolvencia patronal a través de mecanismos de seguridad social. Análisis de su pertinencia a 30 años cumplidos de los primeros proyectos". Graciela Giuzio. Ana Laura Gandini. Fabián Pita.

Por los motivos expuestos, se aconseja al Cuerpo la aprobación del proyecto de ley que se acompaña.

Sala de la Comisión, 2 de octubre de 2018

LUIS PUIG
Miembro Informante
FERNANDO AMADO
CLAUDIA DE LOS SANTOS
GERARDO NÚÑEZ FALLABRINO
RUBEN BACIGALUPE, con
salvedades que expondrá en Sala.
JOSÉ MARÍA OLIVERA, con
salvedades que expondrá en Sala.

≠