



Reforma laboral – Reglamentación 26.09.24

La reglamentación apunta esencialmente al Fondo de Cese Laboral de la Ley Bases. Como se preveía, no se dedica a especificar algunos aspectos de la ley, función de toda reglamentación, sino que se excede y legisla “otra vez”, contradiciendo la ley.

Esto se ve con claridad en el siguiente ejemplo: La Ley establece que el Fondo de Cese pueda sustituir sólo la indemnización por antigüedad de la ley de contrato de trabajo, en caso de despido sin justa causa, mediante acuerdo de partes en el convenio colectivo.

La reglamentación va más allá: agrega que este Fondo puede sustituir a “*cualquier otro rubro indemnizatorio*”, extendiéndolo prácticamente a todas las formas de extinción de la relación laboral. Enumera a la indemnización por fallecimiento, causas económicas, entre varias.

Este sólo punto, ya abre el camino para declarar la inconstitucionalidad.

Los aportes al fondo pueden provenir de los empleadores e incluso de los trabajadores: ahora sí el trabajador se financia su propio despido.

El exceso también se refleja cuando se dispone que en las relaciones laborales que se iniciaron antes de la entrada en vigencia de este fondo, las partes pueden pactar el cambio del régimen de la LCT a este nuevo sistema.



Con eso se viola el principio de “irretroactividad” de las leyes, es decir que la ley bases se puede aplicarse “para atrás” en el tiempo. Este Fondo es peor que el de la Construcción donde el empleador hace un aporte mensual y el trabajador cuando se va al menos recibe un monto legal.

Acá incluyeron la posibilidad de que, el marco del convenio colectivo, se pueda acordar prácticamente cualquier cosa: el monto o porcentaje a pagar al trabajador, adaptarlo a la naturaleza de cada vínculo laboral, los plazos o la forma de cobrarlo.

Se establece que por Convenio Colectivo se debe prever que, cuando se inicia la relación laboral el empleador y el trabajador pueden acordar si prefieren que se les aplique el fondo o las indemnizaciones de la ley de contrato de trabajo.

Hablar de que el trabajador pueda tener algún margen de decisión frente al empleador es una burla, ante su desigualdad natural. Será el empleador quien en la práctica imponga el fondo de de cese, que es mas beneficioso para su interés y el trabajador que se niegue no será contratado. De este modo, el Estado de desentiende de su obligación de garantizar la “protección contra el despido arbitrario” del art. 14 bis de la CN, dejándolo librado al CCT.

Se crean distintos sistemas para administrar este fondo de cese, en los que no solo resulte el empleador quien aporte regularmente, sino incluso se prevé la posibilidad de que el propio trabajador aporte en algunos supuestos (fallecimiento, renuncia,



despido por causas económicas, despido indirecto).

Pero hay olor a negocio en toda esta reglamentación. Eso se observa en permitir que la indemnización del trabajador/a pueda ser administrada por “*Fondos Comunes de Inversión Abiertos de Cese Laboral*”.

Los “fondos de inversión abiertos” son fondos manejados por financieras, con claro fin lucrativo, una rémora de las AFJP de ayer pero ahora con las indemnizaciones del trabajador/a, sin ningún tipo de garantía para éste en caso que se la licuen por cualquier causa económica y ajena.

La reglamentación también se esforzó por reforzar la figura del colaborador independiente, con los que se pretende encubrir una relación de dependencia y evitar el pago de toda indemnización. Se dispone que el “colaborador” pueda mantener simultáneamente relaciones de colaboración para varios contratantes independientes.

Se puede contratar hasta 3 colaboradores, pero imaginemos que varios contratantes “independientes” pero conectados empresarialmente podrían usufructuar el trabajo del mismo “colaborador” durante años, del modo que les fuera más conveniente en forma rotativa y fraudulenta, sin aportes ni indemnización a la finalización del vínculo.

Finalmente, la reglamentación establece los porcentajes de condonación de deuda por falta de pago de aportes y de registro al trabajador en función del tamaño de la empresa, perdonando así al empleador evasor.



Resulta evidente que todo este laberinto legal y reglamentario deslaborizador nada bueno traerá para la clase trabajadora provocando además un aumento de la litigiosidad y una mayor recarga en la Justicia Laboral, ante su manifiesta inconstitucionalidad.

Todo el sistema indemnizatorio pasa a depender de la negociación colectiva, por lo que su avance regresivo en buena medida dependerá del papel sindical en la negociación colectiva correspondiente.