



XX

JORNADAS DE
COMUNICACIONES CIENTÍFICAS DE LA
FACULTAD DE DERECHO Y
CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS - UNNE

2024

*2 décadas de ciencia compartida:
raíces hacia nuevos horizontes*



FACULTAD DE DERECHO
Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS



**XX Jornadas de
Comunicaciones
Científicas de la Facultad
de Derecho y Ciencias
Sociales y Políticas**

UNNE

2024

**Dos décadas de ciencia compartida:
raíces hacia nuevos horizontes**

Corrientes - Argentina



Dirección General
Dr. Mario R. Villegas

Dirección Editorial
Dra. Lorena Gallardo

Coordinación editorial y compilación
Esp. Martín M. Chalup
Abg. M. Benjamin Gamarra

Asistentes – Colaboradores
Lic. Agustina M. Bergadá

Edición
Secretaría de Ciencia y Transferencia
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Políticas
Universidad Nacional del Nordeste
Salta 459 • C.P. 3400
Corrientes • Argentina

Villegas, Mario R.

XX Jornadas de Comunicaciones Científicas de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Políticas - UNNE / Mario R. Villegas ; Lorena Gallardo ; Martín Miguel Chalup ; compilación de Martín Miguel Chalup ; Mauro Benjamín Gamarra ; coordinación general de Lorena Gallardo ; director Mario R. Villegas ; Lorena Gallardo ; prólogo de Claudia Diaz. - 1a edición especial - Corrientes : Universidad Nacional del Nordeste. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Políticas, 2024.

Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online
ISBN 978-631-6623-05-8

1. Legislación. 2. Normas. 3. Regulación. I. Chalup, Martín Miguel, comp. II. Gamarra, Mauro Benjamín, comp. III. Gallardo, Lorena, coord. IV. Villegas, Mario R., dir. V. Gallardo, Lorena, dir. VI. Diaz, Claudia, prolog. VII. Título.

CDD 340

LEY BASES Y REFORMAS LABORALES: UNA CRÍTICA AL FONDO DE CESE LABORAL Y SUS CONSECUENCIAS EN EL MERCADO DE TRABAJO ARGENTINO

Zeniquel, Santiago R.

santiagozeniquel@gmail.com

RESUMEN

La Ley N° 27.742 también conocida como la “Ley De Bases Y Puntos De Partida Para La Libertad De Los Argentinos” introdujo una serie de reformas a los Derechos Laborales que conocíamos. En esta comunicación abordaré en especial el nuevo “Fondo de Cese Laboral” que se introdujo como una alternativa a las indemnizaciones; el mismo para ser aplicable deberá ser constituido mediante Convenio Colectivo de Trabajo, en otras palabras, tiene que haber un acuerdo entre las cámaras empresarias y el sindicato.

Para la conformación de este se tendrá que realizar un aporte mensual que no puede exceder el 8% del salario y corre por cuenta del Empleador. Esta alternativa toma como ejemplo el modelo que tiene implementado la Unión de Obreros de la Construcción Argentina y ahora se podrá aplicar más allá de ese rubro especial

PALABRAS CLAVE

Precarización, Flexibilización, Indemnización

INTRODUCCIÓN

Comenzaremos recordando que nuestra Constitución Nacional en su art. 14 bis establece “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes...”, lo que ratifica la vigencia del principio protectorio como pilar fundamental en nuestro ordenamiento jurídico que regula las relaciones laborales entre el trabajador y el empleador. Por lo cual podemos decir que es ostensible que el constituyente que incluyó este artículo quería brindarle al trabajador que presta su mano de obra una tutela especial para protegerlo del abuso que podría tener al verse en una situación menos favorable en el contrato de trabajo.

En lo que respecta a esta comunicación, el artículo 14 bis trae un imperativo que es la de dar a los trabajadores una “protección contra el despido arbitrario”, entonces, ¿Que es

arbitrario? es “contrario a la justicia, la razón o las leyes, dictado sólo por la voluntad o capricho de su autor, sin un razonamiento suficiente y sin explicación bastante de las razones en que se basa, o careciendo éstas de cualquier fundamento serio” según el Diccionario Panhispánico del Español Jurídico

Hay una importancia en la protección del trabajador contra este tipo de despidos porque el hecho de tener un empleo estable y seguro es una condición *sine qua non* para que las personas puedan tener un proyecto de vida y poder tener una visión hacia el futuro para cumplir con sus necesidades venideras (Sudera, 2024).

El ucase de la Ley Bases en su título III artículo 96 establece el Fondo de Cese y manifiesta: Artículo 96.- Mediante convenio colectivo de trabajo, las partes podrán sustituir la

indemnización prevista en el artículo 245 de la ley 20.744 por un fondo o sistema de cese laboral conforme los parámetros que disponga el Poder Ejecutivo nacional. Los empleadores podrán optar por contratar un sistema privado a su costo, a fin de solventar la indemnización prevista en el presente artículo y/o la suma que libremente se pacte entre las partes para el supuesto de desvinculación por mutuo acuerdo conforme artículo 241 de la ley 20.744 (Unzaga, 2024).

La norma deriva a la “disponibilidad colectiva” para que instrumente el fondo de cese laboral, es decir, delega a las partes de un Convenio Colectivo de Trabajo el tratamiento del tema. Por lo tanto, podemos decir que lo que pretende el Poder Ejecutivo es la complicidad de la dirigencia gremial para dar lugar a la flexibilización laboral buscando dejar de lado un poco de responsabilidad a lo que es una enorme reforma laboral que afecta a los trabajadores.

MÉTODOS

Para el desarrollo de este trabajo se utilizó el método exegético que consiste en el análisis de la norma jurídica que regula la materia, en este caso concreto analice la Ley N° 27.742 también conocida como la “Ley De Bases Y Puntos De Partida Para La Libertad De Los Argentinos” y el Decreto de Necesidad y Urgencia N° 70/2023 “Bases Para La Reconstrucción De La Economía Argentina”, teniendo en cuenta también los preceptos de nuestra Carta Magna y la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744.-

RESULTADOS y DISCUSIÓN

A la fecha la Ley N° 27.742 fue aprobada por el Poder Legislativo, por lo tanto, la aplicación del Fondo de Cese Laboral (FCL) ya es una opción. No hay dudas de que hubiese sido peor una imposición autoritaria y general del FCL. Uno de los principales objetivos que tendrán las cámaras empresarias en las negociaciones salariales a partir de ahora es la de poder acordar en su sector un FCL.

En nuestro país, en donde tenemos un historial de hiperinflación y negociaciones mensuales, podemos anticipar que los sindicatos van a sufrir una presión por parte de los empresarios cuando pretenda defender un salario digno para sus trabajadores

Igualmente, el FCL es una violación al art. 14 bis de la Constitución, ya que establece un sistema de absoluta inestabilidad laboral. En efecto, para el empleador, despedir o no, no tiene costo adicional alguno; pues este hace su aporte mensual obligatorio y después tiene las manos libres para segregar de la empresa a quien se le ocurra, sin necesidad de dar cuentas de sus actos.

El FCL habilita a que el empleador tome decisiones apoyadas en su voluntad o capricho, sin una razón fundada y que explique los motivos de porque realiza el distracto. Es decir, que el FCL no solo no protege contra el despido arbitrario, sino que lo incentiva, por más que su fuente sea un Convenio Colectivo, no significa que no produzca un choque con lo que establece el artículo 14 bis (Confalonieri, 2024).

El trabajador que preste servicios en un lugar de trabajo donde existe el FCL ya de por sí tiene una forma precarizada de trabajo, porque como mencioné ut supra, mantenerlo o despedirlo no tiene un costo adicional alguno para el empleador. Entonces ¿qué margen tiene para reclamar por algún derecho suyo que está siendo vulnerado? No tendría absoluta relevancia, y es por eso que la estabilidad laboral es la madre de todos los derechos.

El principal derecho que tendría que ser asegurado es la conservación del empleo y la protección contra el despido arbitrario por lo tanto la suma de dinero que podría obtener el trabajador por el fin de su relación laboral con el FCL vigente es una cuestión totalmente secundaria , pero, los que más afectados estarían son los trabajadores que tiene una menor antigüedad dentro de la empresa, mientras que los demás difícilmente

puedan mantener el valor de los aportes que realiza el empleador, con el contexto de alta inflación que tenemos y de tasas de intereses negativas .

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Confalonieri, J. A. (2024). Anotaciones de "necesidad y urgencia" sobre el "fondo o sistema de cese laboral" incorporado al DNU 70/2023, de 20 de diciembre, en la República Argentina. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (67), 29.

Constitución Nacional de la República Argentina. CN. 3 de enero de 1995. Argentina.

Decreto de Necesidad y Urgencia Nº 70/2023 - 2023 "Bases Para La Reconstrucción De La Economía Argentina".

Ley N° 27.742. de 2024 - "Ley De Bases Y Puntos De Partida Para La Libertad De Los Argentinos".

Sudera, J. S. 2024. Doctrina Digital. La reforma laboral del Decreto de Necesidad y Urgencia 70/2023. *Revista de Derecho Laboral Actualidad*. 1º edición. Rubinzal-Culzoni, 2024.

Unzaga Domínguez, G. (19 de 03 de 2024). Obtenido de Microjuris: <https://aldiaargentina.microjuris.com/2024/04/23/doctrina-el-fondo-de-cese-laboral-contemplado-en-el-art-245-de-la-ley-de-contrato-de-trabajo-conforme-al-dnu-70-2023/>

EJE TEMÁTICO DE LA COMUNICACIÓN

Procesos Y Sistema Judicial

FILIACIÓN

AUTOR 1: Becario De Investigación De Postgrado - PEI-FD 2022/001 - SGCYY - UNNE