



XXX

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



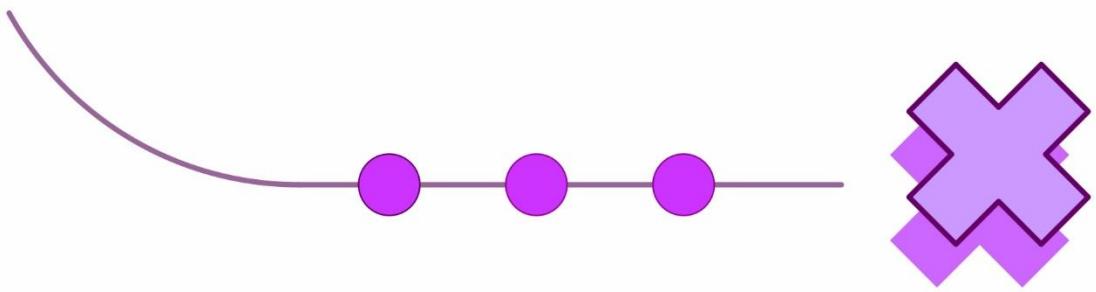
XX Jornadas de
Comunicaciones
Científicas de la Facultad
de Derecho y Ciencias
Sociales y Políticas

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

DISPONIBILIDAD COLECTIVA EN LA “LEY BASES”

Grillo, Carlos A.

elcadg@hotmail.com

RESUMEN

Esta comunicación se propone describir el nuevo escenario creado por el capítulo de normas laborales contenido en la ley 27742 - entrada en vigencia el pasado nueve de julio de 2024 - a partir de la implementación de mecanismos de disponibilidad colectiva en relación al instituto denominado fondo o sistema de cese laboral.

Se intentará demostrar la posible conflictividad que podría generar la instrumentación de nuevas regulaciones en esta materia por vía de convenio colectivo en punto a su aplicación al contrato de trabajo por tiempo indeterminado que prevé como regla general el régimen de Contrato de Trabajo aprobado por Ley 20744.

PALABRAS CLAVE

Disponibilidad colectiva, fondo de cese

INTRODUCCIÓN

La llamada *Ley Bases* ha introducido una serie de reformas a la legislación laboral con el objetivo de procurar formalizar el empleo no registrado y hacer más flexible tanto la contratación laboral como los despidos. Estos cambios han incluido incentivos fiscales y la eliminación de multas y sanciones derivadas de diversos tipos de incumplimientos referidos al deber de registrar correctamente el contrato de trabajo.

En particular la norma estatal introduce en ciertas materias mecanismos de disponibilidad colectiva, entendiendo por esta, siguiendo a Adrián Goldin, como aquella posibilidad que da la Ley a la negociación colectiva de regular ciertos contenidos de manera diferente al normado por la fuente estatal, y hacerlo en cualquier sentido, es decir, inclusive de manera menos favorable al trabajador.

Estos mecanismos de Disponibilidad colectiva no son nuevos en nuestro país; fueron incorporados a la normativa de

fuente estatal desde la década del 90 en adelante en diversos institutos, tales como el régimen del pago del S.A.C. para las Pymes (previsto en la ley 24467), la Jornada promedio (art. 198 de la LCT) ambos aún vigentes y en sucesivas regulaciones del periodo de prueba.

Como ya sostuve en una comunicación anterior, el método comparativo nos permite verificar que existen otras hipótesis de regulación heterónoma vigentes, en aspectos puntuales de ciertas instituciones del contrato de trabajo, y comprobar la eficacia de la disponibilidad colectiva, tal y como sucediera en punto a la implementación del llamado “banco de horas” en relación a la fijación de límites a la extensión de la jornada de trabajo, al permitirse en la norma estatal heterónoma (art. 198 LCT) la posibilidad de que las partes colectivas acuerden el establecimiento de métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio de acuerdo a la característica de la actividad..

MÉTODOS

La ley 27742 en su artículo 96 autoriza a la negociación colectiva a que a través de la herramienta del convenio colectivo de trabajo se sustituya la indemnización prevista en el art. 245 de la LCT por un fondo o sistema de cese laboral, conforme los parámetros que disponga el Poder Ejecutivo nacional.

A la fecha de esta comunicación no existen tales parámetros en tanto no se ha dictado aún la reglamentación a que refiere el artículo 96.

Sin perjuicio de ello cabe señalar que la única experiencia conocida en nuestro país que receptó la aplicación de un sistema similar al del Fondo de cese laboral se ha dado en el régimen normativo establecido por el estatuto profesional Ley 22250 sancionado para regular las relaciones de trabajo de los obreros de la construcción.

La simple observación en terreno de cómo es llevada a cabo en general la actividad de la construcción con el resto de las actividades económicas que generan la contratación laboral demuestra una diferencia esencial entre ambas, a saber: En la industria de la construcción la regla en materia de duración del contrato de trabajo es la determinación del plazo, además de tipo eventual, signada por la duración temporal de la obra, y en el resto de las actividades económicas como regla general lo es la indeterminación del plazo con vocación de permanencia, como rasgo definitorio del tipo legal imperativo previsto en el art. 21, en armonía con los arts. 10 y 90 de la LCT.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En esos marcos normativos tan diferentes, resulta ineludible la consideración del mandato constitucional que impone la necesidad de armonizarlos bajo la directriz de protección contra el despido arbitrario que fija el art. 14 bis de la CN, y formular los siguientes interrogantes: ¿ Es compatible un sistema de reparación como el del fondo de cese laboral a contrataciones que nacen con vocación de permanencia, y en su caso

es posible caracterizar al fondo de cese laboral como un mecanismo adecuado de protección contra el despido arbitrario ?

La respuesta a tales interrogantes las da la realidad de la contratación laboral en la industria de la construcción, única experiencia tangible en nuestro país, expresada en altísimos niveles de informalidad y de un uso abusivo del mecanismo de salida o extinción del contrato de trabajo que no se adecua a los mandatos constitucionales que obligan a la leyes a garantizar condiciones dignas y equitativas de labor y a proteger a la persona que trabaja en el momento crítico de perder su fuente de trabajo, aun de manera arbitraria por la sola decisión del empleador, por la inexistencia de mecanismos reparatorios eficaces disuasivos de dicha decisión.

Si bien coincidimos con Las Heras que existen materias de la contratación laboral en las que la ley debería ceder a favor del Convenio colectivo de trabajo, y que tales acuerdos poseen la virtualidad de incluir mecanismos de autocomposición que permiten evitar o disminuir escenarios de conflictividad que de otra manera deben ser resueltos en los tribunales del fuero laboral, entendemos que la viabilidad de tales acuerdos no deben exorbitar a la baja las garantías constitucionales, en este caso la de protección contra el despido arbitrario en un tipo de contratación signado, claro está, por su vocación de permanencia, cuando la indemnización a percibir como consecuencia del cese laboral no califique como adecuadamente reparatoria.

Siendo factible entonces la inclusión de mecanismos de disponibilidad colectiva a la normativa de fuente estatal, entendemos sin embargo que el diseño de la Ley 27.742 es equivocado al seleccionar como una de tales materias la sustitución del instituto de la indemnización por despido normada por el art. 245 de la LCT por un sistema de fondos de cese laboral, no solamente porque alienta a la rotación laboral sino porque además su

intrínseco carácter de protectorio no desalienta la efectivización de despidos arbitrarios.

A nuestra mirada crítica se suma además el limitado contenido regulatorio del art. 96 de la Ley 27742 bajo análisis que de manera ostensible presenta lagunas o vacíos normativos extremadamente abiertos que no podrían ser materia de reglamentación por parte del poder ejecutivo nacional sin exacerbar sus facultades constitucionales, vale decir, sin exorbitar el marco de la ley, tales como son, por ejemplo, aspectos referidos a cómo se mantendrá el valor económico de tales fondos, quienes los administran, a qué costo, y específicamente cómo se solucionaran las hipótesis de trabajadores no registrados (que según recientes estimaciones de la OIT alcanzan al 50% de la mano de obra activa en nuestro país) que por su condición de tales quedarán excluidos del sistema en el ámbito del convenio colectivo que incluya este mecanismo de sustitución indemnizatoria y a los que indudablemente por su falta de registración laboral no se le realizarán los aportes al hipotético fondo de cese laboral.

Conclusión

La inclusión de un mecanismo de flexibilidad de salida del contrato de trabajo similar al sistema imperante en la industria de la construcción no se presenta como una respuesta adecuada para satisfacer el mandato constitucional de condiciones dignas y equitativas de labor y protección contra el despido arbitrario y su implementación dará lugar a la configuración de modalidades de contratación signadas por la alta rotación y precarización de las condiciones de trabajo en modo alguno acordes a las pautas de trabajo decente definido por la Organización Internacional del Trabajo como aquel que otorga a las personas que trabajan seguridad en el lugar de trabajo y protección social para sus familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Goldin, A. (2013). *Curso de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. Segunda Edición.

Las Heras, H. (2020). La necesidad de la negociación colectiva como forma de sortear la crisis. Hacia la responsabilidad. *Revista de Derecho Laboral Actualidad - Suplemento Digital* [Dossier], 2.

EJE TEMÁTICO DE LA COMUNICACIÓN

Aspectos De Derecho Privado

FILIACIÓN

AUTOR 1: Docente Investigador - PI
23G002 SGCyT-UNNE