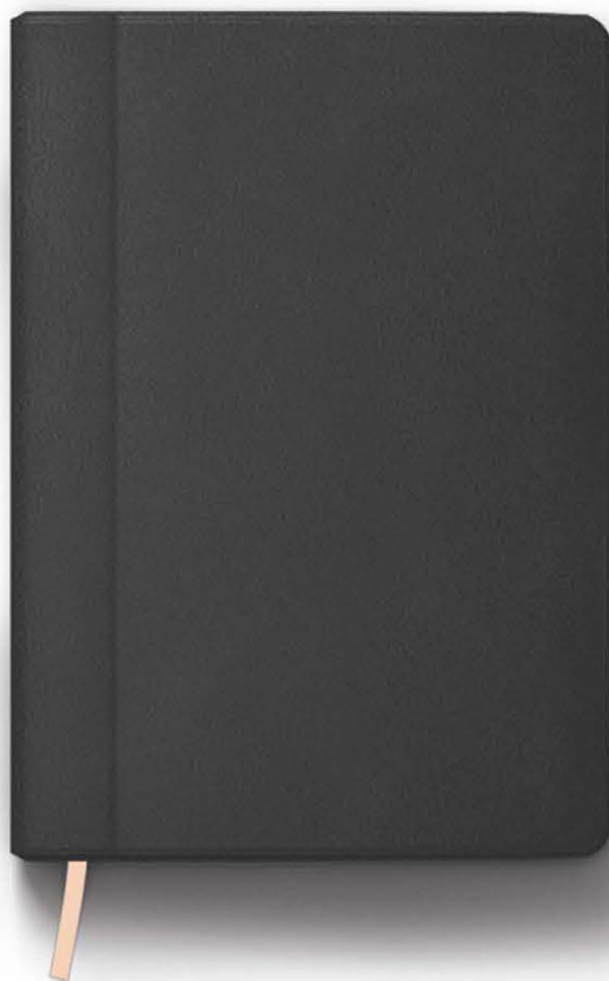


CUADERNOS DE POSGRADO 2024

SECRETARÍA DE POSGRADO



FACULTAD DE DERECHO
Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL NORDESTE



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DEL NORDESTE

Cuadernos de Posgrados

| 2024 |

Cuadernos de posgrados 2024 / Carla Camila Jarko ... [et al.] ; Compilación de Mónica Andrea Anís ; Director Nahuel Pellerano ; Hilda Zulema Zárate. - 1a ed adaptada. - Corrientes : Universidad Nacional del Nordeste. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y Políticas, 2025.

Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-631-6623-11-9

1. Derecho. I. Jarko, Carla Camila II. Anís, Mónica Andrea, comp. III. Pellerano, Nahuel, dir. IV. Zárate, Hilda Zulema, dir.

CDD 346.02

Directores:

Nahuel Pellerano

Hilda Zulema Zarate

Comité Académico:

Dra. Mónica Andrea Anís

Dra. Gabriela Aromí de Sommer

Dra. Dora Esther Ayala Rojas

Dr. Jorge Buompadre

Dra. Gladis Estigarribia de Midón

Dr. Gustavo Lozano

Dra. Luz Gabriela Masferrer

Dra. Mirta Gladis Sotelo de Andreau

Dr. César Vallejos Tressens

Dra. Verónica Torres de Breard

Fondo de cese: una nueva forma de ¿indemnizar?

| Fernanda Gabriela Avila |

Introducción

El presente trabajo tiene como finalidad explicar en qué consiste el sistema de Fondo de Cese que incorpora la Reforma laboral de la Ley 27.742, cuáles son sus alcances y limitaciones.

\ 562 Pasare a conceptualizar el mismo, con una breve reseña de lo dispuesto en materia de la construcción (ley 22.250) para terminar explicando los sistemas dispuestos en el Decreto 847/24 y la aplicación a nuestro derecho laboral vigente.

La finalidad del presente se basa en determinar si es posible la aplicación del mencionado sistema en nuestro derecho y en la realidad del país en la actualidad. Si estamos realmente ante un sistema que otorgue una solución factible al despido sin causa, o si por el contrario, solo complicará las cosas, perjudicando al trabajador en relación de dependencia.

Asimismo, se realizará un análisis respecto a si verdaderamente es conducente, reemplazar el art. 266 (ex art. 245) de la Ley de contrato de Trabajo, por el Fondo de Cese o si se volverá inaplicable y caerá en desuso.

Fondo de cese: Concepto y antecedentes normativos en la legislación argentina.

El Sistema de Fondo de Cese Laboral, se define como un aporte que realiza el Empleador mes a mes en favor del Trabajador, constituyéndose en un patrimonio que le corresponderá al mismo al finalizar la relación laboral.

La ley 22.250 de la Industria de la Construcción en su art. 15 lo define como: “...un aporte obligatorio a cargo del empleador, que deberá realizarlo mensualmente desde el comienzo de la relación laboral...el mismo, constituirá un patrimonio inalienable e irrenunciable del trabajador, no pudiendo ser embargado, cedido ni gravado salvo por imposición de cuota alimentaria y una vez producido el desempleo.”

Asimismo, la reglamentación otorgada por el Decreto 847/24 en su Anexo II art. 6 expresa que: “El Sistema de Cese Laboral es un régimen alternativo... que le otorga a los empleadores y trabajadores la posibilidad de sustituir la indemnización por antigüedad prevista en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias, como así también a cualquier otro rubro indemnizatorio cuyo cálculo tome como parámetro a la referida indemnización, incluyendo, pero sin limitarse, a los supuestos actualmente previstos en los artículos 183, inciso b), 212, 246, 247, 248, 250, 251 y 253 de la citada Ley N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias.”

563 /

Se puede observar de ambas definiciones que la ley 22.250 de la Industria de la Construcción, lo define como *aporte obligatorio*, que debe realizar el empleador en favor del trabajador, a diferencia del Decreto 847/24 que destaca que el mismo será un *régimen alternativo indemnizatorio*. Es decir, la nueva reglamentación le otorga al empleador la posibilidad de elegir el sistema de Fondo de Cese a los fines indemnizatorios una vez finalizada la relación laboral, quitando la obligatoriedad al aporte que le otorga la ley de la Industria de la Construcción.

Es evidente, como podremos observar más adelante que el legislador, que se ha basado de forma acabada y continua en lo reglamentado por la Ley 22.250, realizó un cambio en la naturaleza jurídica de la figura al volverlo una especie de indemnización laboral., pero casi con las mismas directivas que expresa la mencionada Ley.

Fondo de Cese en la Industria de la Construcción. Diferencias y similitudes con el Decreto Reglamentario.

El Fondo de Cese en la Industria de la Construcción, tiene sus orígenes en el año 1967 con el dictado de la ley 17.258, en donde se lo denominó inicialmente “Fondo de Desempleo”, el que presentaba varias desventajas en cuanto a su aplicación en las relaciones laborales ya que por ejemplo, las sumas devengadas más sus interés, constituían un monto inferior al que le hubiese correspondido bajo la regulación anterior a los trabajadores de la construcción.

Es por todas las inconsistencias que tenía la mencionada regulación, que llevaba a pérdida tanto al trabajador como al empleador, es que en el año 1980 se sanciona la ley 22.250, la que ha sido modificada hasta llegar al articulado actual. Es mediante la mencionada ley, donde se le cambia el nombre al presente instituto denominándolo “Fondo de Cese Laboral”.

El art. 15 en su 2do párrafo dispone el porcentaje para llevar a cabo el aporte que deberá realizar el Empleador tomando como base la remuneración mensual del Trabajador, el que será del 12% el primer año de prestación de servicio, y una vez cumplimentado el año de antigüedad, el aporte pasará a ser del 8%.

Posteriormente hace referencia a que, a los fines de evitar un estancamiento de los montos depositados, podrán depositarse las sumas en cuentas a nombres del trabajador que posibiliten el mejor logro de los mismos, siempre en entidades bancarias sujetas a lo que dispone el Banco Central de la República Argentina.

Asimismo, el mencionado artículo, le otorga al Fondo de Cese el carácter de patrimonio inalienable que no puede ser embargado, cedido ni gravado con la excepción de las cuotas alimentarias y una vez producido el desempleo.

Y por último, hace referencia a que este sistema, reemplaza al régimen del preaviso y despido que contempla la ley 20.744.

Por su parte, el artículo 6 del Decreto Reglamentario N° 847/24 en su Anexo II, se basa en otorgar primeramente una breve definición de lo que se entiende por Fondo de Cese Laboral, y las características generales del sistema. Recién, en su art. 7 menciona los parámetros y principios del fondo, buscando de esta forma, pautar bases generales del sistema ya que como podemos observar, no se especifican mayores cosas que las que ya se mencionan en el artículo anterior. Ellos son:

a) Sustituirá la indemnización por antigüedad prevista en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias, como así también a cualquier otro rubro indemnizatorio cuyo cálculo tome como parámetro a la referida indemnización, incluyendo, pero sin limitarse a los supuestos previstos en los artículos 183, inciso b), 212, 246, 247, 248, 250, 251 y 253 de la citada Ley N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias.

b) En el caso de extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, en cuyo marco el empleador acuerde abonarle al trabajador una suma de dinero a modo de gratificación, cualquiera fuera su denominación, dicho pago podrá ser efectuado sobre la base de las metodologías y procedimientos que se establezcan en el Sistema de Cese Laboral, sin perjuicio de cualquier otro pago adicional que las partes acuerden.

c) En el Convenio Colectivo de Trabajo que corresponda se deberá establecer que, al inicio de una nueva relación laboral, el empleador y el trabajador acordarán si se rigen por algún sistema de cese laboral contemplado en dicho convenio o por el sistema indemnizatorio

565 /

previsto en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias.

d) La opción formulada por mutuo acuerdo entre el empleador y el trabajador solo puede ser modificada por acuerdo escrito de ambas partes.

e) Los Convenios Colectivos de Trabajo podrán establecer múltiples sistemas de fondo de cese, cumpliendo, en cualquier caso, con los requerimientos previstos en el último párrafo del artículo 6° de la presente Reglamentación. Nada de lo dispuesto en el presente ni de lo que pudiera acordarse convencionalmente obstará a que puedan coexistir los distintos sistemas en simultáneo.

f) Los Convenios Colectivos de Trabajo podrán acordar Sistemas de Cese Laboral con condiciones, modalidades y montos diferentes según el tipo y las características de la empresa, actividad o subsector, cumpliendo como mínimo con las condiciones previstas en la presente Reglamentación.

g) El Sistema de Cese Laboral no podrá contemplar el cobro, de forma directa o indirecta, de comisiones, tasas o montos que tengan como beneficiarios o destinatarios a los representantes de los empleadores ni a las asociaciones sindicales.

h) El pago al trabajador de las sumas resultantes a través del Sistema de Cese Laboral tendrá efecto cancelatorio pleno, total y definitivo de las indemnizaciones a las que sustituyen.

i) En el caso de relaciones laborales que se hayan iniciado previo a la entrada en vigencia del Sistema de Cese Laboral acordado en el Convenio Colectivo de Trabajo, las partes podrán pactar de mutuo acuerdo el cambio al Sistema de Cese. El Convenio Colectivo de Trabajo podrá determinar un régimen especial para estos trabajadores.

En resumen, cualquier Convenio Colectivo de Trabajo que sume la figura de Fondo de Cese Laboral deberá determinar y contener en su articulado:

a. Que el Sistema de Fondo de Cese Laboral sustituirá la indemnización del ex art. 245 (hoy artículo 266) y las que tomen como base de cálculo a la misma.

b. Que también podrá otorgarse una “gratificación” en los casos de extinción del contrato por mutuo acuerdo.

c. El Convenio que en su articulado regule el Fondo de Cese deberá establecer:

- Que el empleador y trabajador deberán especificar por cuál sistema se registrarán en la relación laboral, es decir, por el Fondo de Cese o el sistema dispuesto por la Ley de Contrato de Trabajo.
- Podrán disponer múltiples sistemas de Cese Laboral, los que podrán coexistir de forma simultánea.
- Dispondrán condiciones, modos, y montos diferentes en base al tipo de Empresa, la actividad o sector.
- Disponer respecto a los casos en los que una relación laboral ya iniciada, decida cambiarse al régimen indemnizatorio del Fondo de Cese.

567 /

a. Toda modificación deberá realizarse por común acuerdo entre las partes.

b. No se permite que los representantes de los trabajadores ni las asociaciones sindicales obtengan un beneficio del Fondo de Cese acordado.

c. Dispone que el pago efectuado en concepto de indemnización de Fondo de Cese, tendrá el carácter de pago total y cancelatorio.

Podemos observar asimismo, que una de las mayores diferencias que nos encontramos en ambas normas, se encuentra respecto al monto del aporte que deberá realizar el Empleador. La ley de la Industria de la Construcción expresa en su articulado que el aporte será del 12% el primer año de prestación de servicios, una vez cumplido el año de antigüedad, el aporte se disminuye al 8%.

Por su lado, el Anexo 2, nada menciona respecto al monto del aporte, ni pauta reglas generales de cómo deberá determinarse el mismo, ni sobre que índices; por lo que se deja a la libre disposición de cada Convenio Colectivo y sus representantes, el monto que deberá aportar el empleador dependiendo de la actividad que realiza. Esto nos conduce a que, puedan tomar como base la regulación de la industria de la construcción, o dispongan un monto superior que para un empleador “chico” sería de difícil operatividad, o un montón inferior, perjudicial para el trabajador.

Modalidades:

Del artículo 9 del Anexo 2 del Decreto 847/24, se desprenden tres tipos de Sistemas a saber:

1. Sistema de Cancelación Individual.
2. Sistema de Fondo de Cese individual o colectivo: el que a su vez presenta tres tipos de Regímenes
 - De Cuentas Bancarias
 - De Fondos Comunes de Inversión Abiertos (FCI)
 - De Fideicomisos Financieros
3. Sistema de Seguro individual o colectivo.

Sistema de Cancelación Individual:

Se entiende que el presente es el sistema “clásico”, es decir en el que el empleador es quien paga directamente al trabajador en base a las condiciones que disponga el Convenio. Lo único que la reglamentación impone es que se establezca como mínimo las condiciones, hechos y circunstancias bajo las cuales se indemnizara al finalizar la

relación laboral, como así también las modalidades, plazos, montos o porcentajes respecto al pago. Por lo que cualquier otra reglamentación, queda a libre disposición de cada Convenio Colectivo.

Sistema de Fondo de Cese individual o colectivo:

El artículo 11 del Anexo, menciona una serie de reglas generales respecto al mencionado sistema, especificando que:

Las cuentas, cuotas partes o valores fiduciarios podrán ser a nivel individual, empresa o sectorial.

Las partes podrán establecer el porcentaje de la remuneración o monto fijo que aportará el empleador para dicha cuenta individual o colectiva y la periodicidad de ese aporte. También podrán pactar libremente los montos que serán pagados en cada caso y las características para dichos pagos.

Los trabajadores podrán realizar aportes adicionales en el Sistema de Cese Laboral con excepción de los correspondientes a la cancelación de la situación prevista en el inciso b) del artículo 8° de la presente Reglamentación.

569 /

En el caso de Fondos Comunes de Inversión Abiertos de Cese Laboral y Fideicomisos Financieros de Cese Laboral, los aportes mencionados anteriormente podrán ser destinados a un fondo a nivel sectorial o de cada empresa. En este supuesto, las partes podrán establecer un monto o porcentaje deducible a pagar por el empleador en los casos en los que decide finalizar una relación laboral.

2. El Fondo de Cese Laboral será inembargable por los acreedores de los trabajadores o empleadores, por deudas de cualquier naturaleza.

3. El Convenio Colectivo de Trabajo preverá que las partes que lo suscriban no podrán ser beneficiarias en ningún caso de fondos no reclamados, así como el destino que les corresponda.

4. Un Convenio Colectivo de Trabajo podrá contemplar diferentes modalidades de administración de los recursos siempre y cuando se encuentren habilitadas por la presente Reglamentación se deberá administrar en base

a alguno de los tres regímenes mencionadas anteriormente. (el resaltado me pertenece).

Ahora bien, como había mencionado con anterioridad, este Sistema, podrá administrarse bajo alguno de los siguientes Regímenes:

En relación al Régimen de Cuentas Bancarias de Cese Laboral (art. 12), tanto Empleador como Trabajador, podrán integrar en conjunto un aporte obligatorio mensual a Cuentas Bancarias de Cese, siempre en reemplazo de la indemnización por antigüedad. La reglamentación aplicable, estará a cargo del banco Central de la República Argentina.

Respecto al Régimen de Fondos Comunes de Inversión Abiertos (FCI) (arts. 13, 14, 15 y 16), considero pertinente en primer lugar especificar a que se hace referencia cuando se habla de “Fondos Comunes de Inversión”; la *Cámara Argentina de Fondos Comunes de Inversión (CAFCI)*, los define como el “...patrimonio de titularidad de diversas personas (llamados: cuotapartistas) a las cuales se les reconocen derechos de copropiedad representados por cuotapartes. Estos Fondos no constituyen sociedades y carecen de personería jurídica. La dirección y administración de los Fondos Comunes de Inversión estará a cargo de una sociedad anónima habilitada para esta gestión que actuará con la denominación de Sociedad Gerente o por una entidad financiera autorizada para actuar como administradora de cartera de valores negociables (1). La custodia de los activos de los Fondos estará a cargo de una entidad financiera y actuará con la denominación de Sociedad Depositaria. Tanto la Sociedad Gerente, como la Depositaria deberán cumplir con los requisitos que fije la reglamentación de la Comisión Nacional de Valores (CNV). Los resultados que tenga el Fondo Común de Inversión se verán reflejados diariamente en el valor de la cuotaparte.”

Ahora bien, en este caso estamos hablando de FCI Abiertos, por lo que la mencionada Cámara los conceptualiza como “...fondos en los que el cliente puede suscribir (comprar) y rescatar (vender) cuotapartes a su voluntad. No tienen cotización en Bolsas o Mercados, las participaciones se rescatan en la Sociedad Gerente, la Sociedad Depositaria o los Agentes Colocadores.”

Es decir, en ellos la cantidad de cuotapartes puede aumentar o disminuir en el tiempo, dependiendo siempre de las cuotas partes que se emitan, para atender a las solicitudes de suscripción o rescate que se presenten. Estos Fondos a su vez, se clasifican en: Renta Variable; Renta Fija; Renta Mixta; y Mercado Monetario.

En esta caso el Anexo 2, expresa que los FCI de Cese Laboral, constituirán un patrimonio de afectación independiente y distinto del patrimonio de los cuotapartistas aportantes y de los trabajadores, como así también menciona que las rentas que estos generen estarán exclusivamente destinadas a generar las prestaciones que disponga el Convenio Colectivo. A su vez, el aporte podrá realizarse a nivel individual, a nivel de empresa o a nivel de sector, de acuerdo a lo que disponga cada Convenio.

- A su vez, podemos observar, que la reglamentación del Decreto 847/24, impone ciertas delimitaciones al presente Sistema, a saber:
- La Sociedad Depositaria no podrá tener vinculación con ninguna asociación sindical ni con los empleador que realizan tales aportes.
- Los FCI que se creen solo podrán recibir suscripciones el marco de contribuciones y/o aportes de empleadores y/o trabajadores. En el caso de aportes por parte del empleador, las cuota partes se otorgaran bajo condición suspensiva a favor del trabajador.
- Les pone un tope a las Sociedades Gerentes, ya que deberán realizar inversiones que eviten una concentración por industria mayor al TREINTA POR CIENTO (30 %) del patrimonio del “FCI de Cese Laboral”. Tampoco podrán realizar operaciones de caución bursátil o extrabursátil con los títulos valores que conformen el activo del “FCI de Cese Laboral” que administran, ni operaciones financieras que requieran la constitución de prendas o gravámenes sobre el activo del “FCI de Cese Laboral”.
- Las normas que se dicten en consecuencia no podrán fijar límites mínimos para las inversiones señaladas en este artículo.

Por último, en cuanto al *Régimen de Fideicomisos Financieros*, el

571 /

Anexo 2 solo especifica que la Comisión Nacional de Valores podrá determinar esta alternativa en base a los que dispone el Código Civil y Comercial en los arts. 1690 y sucesivos, título referente a los contratos de fideicomiso y respetando los mismos principios dispuestos para el FCI.

Sistema de Seguro Individual o Colectivo:

El Anexo 2, dispone que los Convenios Colectivos podrán acordar implementar un seguro de cese laboral con las aseguradoras habilitadas por la Superintendencia de Seguros de la Nación (SSN), otorgándole a esta última el carácter de Autoridad de Control y Supervisión.

- Caso Práctico:

\ 572 A modo de ejemplificar la aplicación del Fondo de Cese (en la industria de la Construcción), nos encontramos con el caso ***“MORE JUAN MARCELO c/ALEMARSA S.A.C. Y OTROS s/DESPIDO”*** de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo- Sala V, Juzgado N° 65, en el que en el año 2021 dictaron la Sentencia N° 85341, cuyos agravios II y III resultan aplicables al tema tratado en el presente trabajo, y del que resulta pertinente su lectura ya que los sentenciantes realizan una explicación clara y acabada al momento de explicar cómo funciona el procedimiento del Fondo de Cese en la Industria de la Construcción, de acuerdo a lo dispuesto por la Ley 22.250, en razón a ello:

“II. La parte actora se agravia por no considerarse acreditada la fecha de ingreso denunciada (25/01/2010) y por ende la falta de condena con fundamento en las multas previstas por la ley 24.013 y por el rechazo de la indemnización normada por el art. 18 y 19 de la ley 22.250. Objeta a su vez el rechazo del rubro “asignación por vestimenta” y el rechazo del

incremento previsto por el art. 2 de la ley 25.323, así como la desestimación de la multa prevista por el art. 45 de la ley 25.345. Concluye su queja cuestionando la desestimación de la responsabilidad solidaria de la demandada Alemarsa S.A.

III. La sentenciante anterior concluyó que ante la orfandad probatoria por parte del actor respecto de la fecha de ingreso que denuncia, correspondía estar a las probanzas que sí pudo aportar en autos la coaccionada Alemarsa S.A. y que conducen a desestimar dicho reclamo. En lo atinente a la indemnización contemplada por el artículo 18 y 19 de la ley 22.250 y asignación por vestimenta, consideró que conforme surge de la prueba informativa del Correo Argentino, el actor no intimó de forma previa el pago de dichos conceptos por lo que la intimación formulada resultó formalmente insuficiente. En lo referente al art. 2 de la ley 25.323 sostuvo que dicho incremento no resulta de aplicación al régimen regulado por la ley 22.250 y en lo relativo al incremento previsto por el art. 45 de la ley 25.345 adujo que el actor incumplió con lo exigido por el art. 3 del Dto 146/01. Finalmente funda el rechazo de la condena solidaria de la accionada Alemarsa S.A. en la inexistencia de una relación deficientemente registrada en los términos de la LNE entre el accionante y el codemandado Liborio Guillen”

573 /

En su parte pertinente, los sentenciantes fallan de la siguiente forma:

“En cuanto al agravio por el rechazo de la indemnización prevista por el art. 18 de la ley 22.250, el recurrente cuestiona dicha decisión sosteniendo que el trabajador dio cumplimiento con la intimación previa exigida por el artículo mencionado conforme surge de la comunicación dirigida a Guillen con fecha 21/09/2010 donde exigió la entrega de la Libreta de fondo de desempleo (ver CD obrante a fs. 328) conforme surge del informe brindado por el Correo Argentino a fs. 332., y a mi juicio le asiste razón en su planteo.

El art. 17 de la ley 22.250, establece que el trabajador dispondrá del Fondo de Cese Laboral al cesar la relación laboral. Producida la extinción del vínculo el empleador deberá hacerle entrega al trabajador de la libreta de aportes con la acreditación de los depósitos efectuados a lo largo de la relación laboral dentro de las 48 horas de finalizada la misma.

Dado que luego de cesada la relación de trabajo el 21/09/2010 - conclusión no objetada ante la alzada- el empleador incumplió con la obligación prevista por el mencionado artículo 17 y que el accionante intimó, la entrega de la libreta de fondo de cese laboral, corresponderá admitir el reclamo de la indemnización dispuesta por el art. 18, 2do. párrafo, primera parte, de dicho cuerpo legal, que será equivalente a 90 días de la retribución del demandante, considerando su antigüedad en el empleo y la magnitud del incumplimiento patronal.

En este aspecto, cabe señalar que el trabajador en el reclamo telegráfico consignó expresamente el plazo de 48 hs o de “dos días hábiles” cumplimentando así la constitución en mora a que se refiere el art. 18, ley 22.250, en tanto dicha intimación fue “(...) para que abone las indemnizaciones conforme a Ley (...) 22.250, asimismo entregue Libreta de fondo de desempleo...”.

En virtud de lo expuesto corresponderá revocar la sentencia de primera instancia en la medida que rechaza la indemnización del art. 18, 2º párrafo, ley 22.250 y admitirla en el equivalente a 90 días de la retribución del demandante considerando su antigüedad en el empleo y la magnitud del incumplimiento patronal y la remuneración de \$5.500 que llega firme a esta alzada, lo que conforma la suma de: \$16.500.

En cuanto al agravio por la falta de acogimiento de lo previsto por el art. 19 de la ley 22.250, considero que corresponde confirmar su rechazo, toda vez que el accionante no dio cumplimiento con el emplazamiento previsto por la norma legal antes citada, esto es: la intimación al empleador, dentro de los diez días hábiles a contar desde

que se produjo la mora, a que cumpla, bajo apercibimiento de reclamar lo adeudado con más una reparación económica en concepto de sanción por la demora. Por lo que el transcurso de esos diez días sin que el trabajador haya efectuado la intimación, produce indefectiblemente la pérdida del derecho a reclamar la reparación especial, pues el plazo está impuesto como condición eficiente en el texto legal y constituye un plazo de caducidad.”

Conclusión:

Se puede evidenciar de lo desarrollado, que la figura del Fondo de Cese Laboral que el legislador pretende incorporar como un sustituto del ex. Art 245 de la Ley 20.744 (hoy art. 266), es un sistema que en lo teórico resulta muy claro y bien estructurado, pero de difícil aplicación a las relaciones laborales de la actualidad.

Como abogados laboralistas, nos encontrábamos con un sistema indemnizatorio completo, con normas claras que no necesitaban sumar una nueva figura para indemnizar al trabajador. Que si bien, el Fondo de Cese realmente es utilizado en la Industria de la Construcción y ha tenido una buena aceptación en el mismo, no considero que ocurra lo mismo con cualquier tipo de relación laboral cuyo Convenio permita la aplicación del mencionado sistema.

Se entiende que una Empresa o Empleador, busca contratar un Trabajador que les rinda, competente y con quién la relación laboral perdure en el tiempo; esta figura por el contrario busca la transitoriedad de las relaciones laborales.

Asimismo, resulta de difícil aplicación en la realidad, un sistema en el que el Trabajador, que en la mayoría de los casos se encuentran mal pagos, con remuneraciones muy por debajo de las escalas salariales, decidan a voluntad aportar a un Fondo de Cese, cuando la mayoría de los sueldos son precarios y apenas sirven para cubrir necesidades básicas.

575 /

Ahora bien, para las Empresas que tienen un sistema de alta rotación, es decir, en la que los empleados son contratados por un tiempo determinado, o que constantemente despiden o tienen renunciaciones de sus trabajadores, el Fondo de Cese puede resultar beneficioso siempre y cuando la regulación que le otorgue el Convenio Colectivo del mismo sea clara y concreta.

Y que al tratarse de una figura que para que otorgue operatividad, deberá ser articulada en los Convenios Colectivos, mientras tanto, deberemos esperar a que alguno decida sumarla para comprobar su efectiva aplicación.

(Se autoriza la publicación del presente trabajo)

Referencias

Ley 27.742 del Año 2024. *Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos*. Promulgada el 8 de julio de 2024 por el decreto 592/2024. Publicada en el Boletín Oficial en fecha 08 de julio 2024, Número: 35456, Página: 4.

Decreto 847/2024 DECTO-2024-847-APN-PTE - *Apruébase Reglamentación del Título IV -Promoción del Empleo Registrado- y del Título V -Modernización Laboral- Ley N° 27.742*. Publicado en el Boletín Oficial en fecha 26 de septiembre de 2024.

Ley 22.250 del Año 1980. *Industria de la Construcción*. Promulgada el 11 de julio de 1980. Publicada en el Boletín Oficial en fecha 17 de julio de 1980, Número: 24460, Página: 2.

577 /

Ley 20.744 del Año 1974. *Contratos de Trabajo*. Promulgada en fecha 20 de septiembre de 1974. Publicada en el Boletín Oficial en fecha 27 de septiembre de 1974.

Cámara Argentina de Fondos Comunes de Inversión. *Conceptos Básicos. ¿Qué es un Fondo Común de Inversión?* <https://www.cafci.org.ar/conceptos-basicos.html>

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo- Sala V, Juzgado N° 65, Sentencia N° 85341 del año 2021.

Bibliografía Consultada:

Mario E. Ackerman (2024) *La Reforma Laboral en la Ley 27.742 y su Reglamentación*. Rubinzal – Culzoni Editores.