

EL FONDO DE CESE.

UNA AMENAZA CONTRA LA ESTABILIDAD LABORAL

Jorge Pinedoç

Publicado en El Cohete a la Luna, agosto 2025

El actual gobierno ha sido consecuente en la consumación de sus objetivos favorables a los intereses del capital concentrado local y transnacional.

Ya el DNU 70/2023 en su art. 81 modifica el art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo. Esto reduce sustancialmente la base del cálculo de la indemnización por antigüedad, que “no incluirá el sueldo anual complementario ni conceptos de pago semestral o anual”.

En los últimos párrafos se esboza la metodología elegida para sustituir la estabilidad relativa existente: posibilidad de ruptura sin causa del vínculo laboral mediante el pago de una indemnización por un fondo de

cese. “Mediante convenio colectivo de trabajo, las partes podrán sustituir el presente régimen indemnizatorio por un fondo o sistema de cese laboral cuyo costo estará siempre a cargo del empleador, con un aporte mensual que no podrá ser superior al ocho por ciento (8%) de la remuneración computable”.

El capítulo laboral del DNU 70/2023 fue declarado inconstitucional y suspendido en su aplicación por la sentencia de Andrea García Vior y Alejandro Sudera, con disidencia de María Dora González, de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V [\[1\]](#). El Poder Ejecutivo interpuso recurso extraordinario ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación, que, hasta la fecha, no se ha pronunciado al respecto. Sólo ha rechazado el DNU el Senado de la Nación. No así la Cámara de Diputados en virtud del bloqueo sistemático de los agentes del Ejecutivo en esta. Por lo tanto, no se ha cumplido con la exigencia del rechazo de ambas cámaras prevista por la ley 26.122 para anular el decreto de necesidad y urgencia.

La ley 27.742, conocida como ley Bases (desvergonzado plagio del título de la obra de Juan Bautista Alberdi que contiene los principales fundamentos de la Constitución nacional de 1853), dispone en su art. 96 la posibilidad de que —por convenio colectivo entre sindicatos y organizaciones empresarias— se sustituya la

indemnización del art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo por un fondo de cese.

Siguiendo los lineamientos de varios proyectos presentados por legisladores de la derecha y ultraderecha en el Congreso de la Nación, se pretende implantar el “despido libre”, liberando a los empresarios del pago de una indemnización por despido arbitrario, reemplazándola por aportes patronales a un fondo de cese.

El objetivo del poder económico ha sido siempre imponer un mercado laboral flexible que facilite a los empleadores la posibilidad de contratar y despedir conforme a las necesidades de las empresas. Muy lejos de garantizar la protección contra el despido arbitrario, la gran burguesía propone —como en diversos países de Europa— una mejora del nivel de empleabilidad a través de mecanismos contractuales flexibles con transiciones seguras de empleo y garantías de subsidios de desempleo.

“El desarrollo de la crisis económica desatada en 2008 evidenció, una vez más, la quimera de una regulación del trabajo que fuera, a un mismo tiempo, flexible y segura en el ámbito del sistema económico capitalista desregulado. El modelo económico de expectativas racionales y de mercados eficientes, libres de regulaciones estatales limitativas, mostró su falta

absoluta de credibilidad en la crisis, provocando el desempleo y la flexibilidad salarial descendente. La flexibilidad económica perseguida con denuedo por el capitalismo y alcanzada en sumo grado por el neoliberalismo imperante condujo, así, a una flexibilidad laboral carente de seguridad". [\[2\]](#)

Los legisladores y los sectores empresarios de nuestro país vienen impulsando con entusiasmo el proyecto de suprimir las indemnizaciones por despido, pues sería “dinamizador del empleo registrado y un alivio para las empresas”, pero ni siquiera han tomado en cuenta la complejidad de estos problemas.

El sistema que propone el suspendido DNU, como el art. 96 de la ley Bases, no tiene carácter indemnizatorio por el despido sin causa, ya que sería un aporte obligatorio a un fondo de cese, tal como se ha regulado para los obreros de la construcción primero en la regla estatal 17.258 de 1967 (en la época de la dictadura de la llamada Revolución Argentina) y luego en la regla estatal vigente 22.250 desde 1980 (durante la última dictadura cívico-militar).

Y no es indemnización porque no tiene como objetivo reparar ningún daño causado por el despido sin causa, como ocurre con el art. 245 de la LCT, de manera tal que, en el caso de implantarse el nuevo sistema, los trabajadores perderían toda protección contra el

despido arbitrario. En realidad, están impulsando una variante aún peor que el proyecto de “reforma laboral” presentado por el gobierno macrista y que no fue sancionado por el Congreso, en virtud de la férrea oposición y de la movilización de las organizaciones sindicales y demás sectores populares.

Se ha dicho que “no es posible asignarle al fondo de desempleo carácter indemnizatorio, pues el derecho a su cobro por parte del trabajador de la construcción (o, en su caso, sus derechohabientes) no depende de que el empleador haya incurrido en algún acto ilícito, susceptible de ser reparado mediante dicho concepto. El trabajador tiene derecho a su cobro cuando finaliza el contrato, cualquiera sea la causa de dicha extinción (despido directo o indirecto, con causa o sin ella, renuncia, mutuo acuerdo, abandono, muerte, etc.).

”Dicho concepto puede ser asimilado a un salario diferido, pues está conformado por la suma de los aportes mensuales que obligatoriamente debe hacer el empleador desde el comienzo de la relación laboral (art. 15, ley 22.250) y su finalidad es la de proveer al trabajador que finalizó una relación de trabajo de medios económicos para afrontar los gastos que irroque su subsistencia y la de su familia, durante el tiempo que transcurra hasta que consiga un nuevo empleo. Por su parte, el propósito de las indemnizaciones derivadas de la Ley de Contrato de Trabajo es el de proteger al

trabajador contra el despido arbitrario, objetivo cuyo cumplimiento la ley 22.250 no persigue mediante el mismo mecanismo”.[\[3\]](#)

La reglamentación del fondo de cese

No hay hasta la fecha ningún convenio colectivo que haya incorporado el fondo de cese para reemplazar la indemnización del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo. Tampoco existe ningún sindicato que haya manifestado públicamente su interés en negociar colectivamente su incorporación.

Sin embargo, los estudios jurídicos de las grandes empresas y los medios hegemónicos ya lo difunden como si se tratara de un hecho consumado. Nos preguntamos si las razones por tanto apresuramiento serían los insostenibles argumentos de los daños que el sistema indemnizatorio causaría a las empresas y su absurda vinculación con la llamada “industria del juicio”.

Creemos que los motivos más importantes se hallan contenidos en varias reglamentaciones ya existentes. El fondo de cese, según la Resolución 347/2025 de la Superintendencia de Seguros de la Nación, es un “producto de inversión colectiva de cese laboral”. Sus

dos formas son el “fondo común de inversión de cese laboral” y el “fideicomiso financiero de cese laboral”.

La Comisión Nacional de Valores (CNV) ya había reglamentado el sistema de fondo de cese mediante el Decreto 847/2024, una herramienta alternativa al tradicional esquema de indemnización por despido. La medida se formalizó mediante el decreto 847/2024.

También en este caso, hay referencias al uso de Fondos Comunes de Inversión (FCI) o Fideicomisos Financieros (FF) como mecanismos para cubrir los costos derivados del cese de la relación laboral.

Estas “reglamentaciones” de un producto que aún no ha nacido reflejan la intencionalidad de que se implemente un nuevo negocio del capital financiero; en otros términos: que los fondos destinados a cubrir este “producto de inversión colectiva de cese laboral” se canalicen hacia la especulación financiera, como fueron los aportes jubilatorios respecto a las AFJP en el sistema privado de seguridad social, de triste memoria para nuestro país.

La liquidación de cualquier forma de estabilidad en el trabajo

En síntesis, el objetivo de la llamada ley Bases es eliminar para la totalidad de los trabajadores y trabajadoras de nuestro país la estabilidad relativa reconocida para los trabajadores de comercio a partir de la ley 11.729 en 1934 y luego extendida al conjunto de los trabajadores industriales, con excepción de los trabajadores rurales, que la obtuvieron a través del Estatuto del Peón de 1944 por decisión de Juan Domingo Perón; y el derecho a la protección contra el despido arbitrario, reconocido por el artículo 14 bis de la Constitución nacional, reforma de 1957.

El gobierno ha desplegado desde el 10 de diciembre de 2023 una nueva variante de generación de normas jurídicas a través de vías irregulares. Las dos piezas fundamentales del nuevo orden inconstitucional son el DNU 70/2023 y la llamada ley Bases, que han diseñado una nueva constitución material de carácter autoritario y neocolonial.

Respuesta necesaria

Frente a esta situación se impone para los trabajadores y los sectores populares la defensa del derecho efectivo

al trabajo, como expresión de la máxima protección posible contra el despido arbitrario.

La financiarización de la economía ha destruido y continúa destruyendo puestos de trabajo, empresas productivas, economías regionales y comunidades de pueblos originarios.

Creemos que, para garantizar la continuidad de su plan de destrucción nacional, no sólo requiere legisladores dispuestos a votar todos sus proyectos, sino someter y destruir a la clase trabajadora como fuerza social y política, sumergiéndola en la precarización, la fragmentación y la anomia, para convertirla en una masa disciplinada al poder económico y político.

El aumento de desocupados a 234.000 trabajadores en el empleo formal y 330.569 entre los precarizados entre noviembre de 2023 y marzo de 2025; el crecimiento a 7,9%, lo que implica que 5.093.498 personas buscan empleo, mientras crece el número de monotributistas, son algunos de los datos que implican la continuidad de un rumbo que tiende al objetivo perseguido por el gobierno. Si a eso le agregamos que el crecimiento de las importaciones es equivalente al 32% del PBI, el valor más alto en 135 años. En los tiempos idílicos del actual Presidente (año 1890), las importaciones habían crecido un 50%.

En los proyectos del gobierno actual y sus aliados, subyace la idea de que los trabajadores son piezas descartables, y que, por lo tanto, no deben gozar de ninguna protección contra el despido arbitrario reconocido por el artículo 14 bis de la Constitución nacional. Los proyectos oficiales deben ser rechazados, tanto en el Congreso como en las calles de nuestro país, como lo fueron los proyectos de “reforma laboral” del gobierno macrista, que perseguía los mismos objetivos.

El derecho a la estabilidad, a la única estabilidad real, la que garantiza el mantenimiento en el puesto de trabajo, no debe ser abandonado como objetivo de las organizaciones sindicales y políticas del movimiento obrero.

Ningún poder de ejercicio de los derechos sindicales por parte de la clase trabajadora puede ser garantizado en el marco de las relaciones individuales de trabajo si la protección contra el despido arbitrario no alcanza su máxima expresión a través de la estabilidad propia, de acuerdo con el artículo 7, inciso d, del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos o Protocolo de San Salvador y el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Extinción del Contrato de Trabajo, pactos internacionales con jerarquía constitucional que aún no han sido ratificados por nuestro país.

[1] Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, 30 de enero de 2024, Confederación General del Trabajo c/ Poder Ejecutivo Nacional s/ Acción de Amparo, expediente radicado actualmente en la Corte Suprema por el recurso extraordinario planteado por el Poder Ejecutivo.

[2] Vicente Antonio Martínez Abascal, “La flexiseguridad en el marco del derecho de la Unión Europea”. XXVII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Balance y perspectivas de la política laboral y social europea.

[3] Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala III, Expte. n.º 11944/02, sent. 84876 28/5/03 “Guzmán, Leopoldo c/ Petersen Thiele y Cruz SA de Construcciones y Mandatos s/ despido” (G.- P.-).