

Del sujeto de derecho al activo financiero. crítica interdisciplinaria al nuevo régimen de cese laboral en Argentina

Gerardo Juara

Mayo 2025

Resumen:

La Resolución General CNV 1066/2025¹ y el Decreto 847/2024² introducen un régimen alternativo al sistema tradicional de indemnización por despido en Argentina, basado en instrumentos financieros como fondos comunes de inversión y fideicomisos. Este artículo ofrece una crítica interdisciplinaria del nuevo modelo, articulando aportes del derecho constitucional, la filosofía política y el pensamiento crítico del trabajo. Se sostiene que el régimen representa una mutación estructural en la función protectora del derecho del trabajo, sustituyendo la lógica reparatoria por una lógica actuarial y de gestión del riesgo, en contravención de los principios del constitucionalismo social.

Abstract:

General Resolution CNV 1066/2025 and decree 847/2024 introduce an alternative system to the traditional severance pay scheme in Argentina, based on financial instruments such as mutual funds and labor severance trusts. This article provides an interdisciplinary critique of the new model, integrating perspectives from constitutional law, political philosophy, and critical labor theory. It argues that the new regime represents a structural shift in the protective function of labor law, replacing a reparative rationale with an actuarial logic of risk management, thereby undermining fundamental principles of social constitutionalism.

PALABRAS CLAVE / KEYWORDS

Palabras clave: derecho del trabajo, indemnización, financiamiento del cese laboral, constitucionalismo social, financiarización

¹ <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/325152/20250512>

² <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/314634/20240926>

Keywords: labor law, severance pay, financialization, social constitutionalism, risk management

Introducción.

La arquitectura normativa del derecho del trabajo en Argentina atraviesa un proceso de transformación estructural. La reciente implementación de un régimen alternativo de cese laboral —regulado por la Resolución General CNV 1066/2025 y el Decreto 847/2024— plantea la sustitución progresiva del sistema tradicional de indemnización por despido por mecanismos de acumulación financiera anticipada, tales como fondos comunes de inversión y fideicomisos financieros.

Esta reconfiguración normativa, lejos de constituir una reforma técnica aislada, implica una inflexión profunda en la función protectora del derecho del trabajo, al trasladar el eje de la reparación posterior a la desvinculación hacia una lógica de previsión financiera previa, desanclada de la causalidad, la mensura del daño y la responsabilidad jurídica del causante.

El presente artículo propone un análisis crítico e interdisciplinario de este nuevo modelo de gestión del daño contractual laboral, abordando su compatibilidad con los principios constitucionales, las garantías laborales fundamentales y las funciones sociales del trabajo.

Voy a intentar sostener que el nuevo régimen consolida una racionalidad actuarial que transforma al trabajador en portador individual de riesgo, debilitando su estatuto jurídico como sujeto de derechos y reduciendo el conflicto laboral a una variable técnica.

Desde esta perspectiva, intentaré demostrar que la financiarización del cese laboral representa una forma de desinstitucionalización del trabajo, con efectos regresivos sobre el modelo constitucional social. Asimismo, analizaré las implicancias normativas, filosóficas y políticas de este desplazamiento, con énfasis en la ruptura de la función tuitiva del derecho del trabajo y la erosión de su vocación integradora.

"En su parte final, propongo los fundamentos jurídicos y normativos para impugnar judicialmente este régimen, con el fin de restaurar las garantías constitucionales vulneradas, la reparación proporcional al daño sufrido por el trabajador y la efectiva tutela judicial frente al despido arbitrario."

Discusión crítica: financiarización del trabajo y regresividad normativa.

La incorporación de un régimen de cese laboral sustentado en instrumentos financieros —tales como fondos comunes de inversión y fideicomisos específicos— no puede ser

interpretada como una mera innovación técnica del sistema indemnizatorio vigente, por el contrario, constituye un giro estructural en la arquitectura normativa del Derecho del Trabajo argentino. Este desplazamiento revela una mutación profunda en el estatuto jurídico del trabajador, entendido no solo como categoría legal, sino como construcción institucional que reconoce y busca compensar una posición de subordinación estructural en la relación laboral. En reemplazo de esta lógica protectoria, el nuevo modelo introduce una racionalidad propia del derecho financiero y de seguros, que tiende a desvincular al empleador de sus responsabilidades históricas y a reconfigurar al trabajador como un sujeto portador de riesgo individualizable y asegurable.

Se asiste así a una transformación del fundamento mismo del derecho laboral, que ya no se construye sobre el principio de tutela, sino sobre la externalización y mutualización de los costos del despido³, con serias implicancias para la vigencia efectiva del principio de protección frente al despido arbitrario.

La incorporación de un régimen de cese laboral sustentado en instrumentos financieros — como los fondos comunes de inversión o fideicomisos específicos de cese— no debe interpretarse como un simple ajuste funcional del sistema de indemnizaciones previsto por el ordenamiento jurídico argentino. Antes bien, representa un **cambio de paradigma en la función jurídica del Derecho del Trabajo**, al desplazar el eje desde una lógica protectoria fundada en la desigualdad estructural entre empleador y trabajador, hacia una racionalidad propia del derecho económico, centrada en la gestión individual del riesgo.

Este giro evidencia una **mutación profunda del estatuto jurídico del trabajador**, entendido —siguiendo a Alain Supiot (2000)⁴— como una figura institucional cuya especificidad radica

³ La evolución contemporánea del derecho del trabajo ha generado un desplazamiento desde el tradicional **principio de tutela** —que otorgaba primacía a la protección del trabajador frente a su posición estructuralmente subordinada— hacia una lógica de **externalización y mutualización de los costos del despido**. Este viraje normativo se materializa en el reemplazo de la garantía de estabilidad por mecanismos compensatorios exógenos como fondos colectivos o seguros de desempleo, lo que debilita sustantivamente la vigencia del principio de protección frente al despido arbitrario ([Gorelli Hernández, 2012](#); [Ojeda Avilés, 2009](#)). <https://onlinelibrary.wiley.com/toc/15649148/2009/128/1-2>

⁴ Como advierte **Alain Supiot**, el principio según el cual “el trabajo no puede ser tratado como una mercancía” implica una frontera normativa fundamental entre la lógica del mercado y el estatuto jurídico del trabajador, concebido como sujeto vulnerable y portador de derechos indisponibles. En palabras del autor, **la función del derecho del trabajo es precisamente desmercantilizar la relación laboral**, instituyendo un marco de protección frente a la desigualdad estructural. En este sentido, toda norma que externaliza o mutualiza el costo del despido sin preservar la estabilidad como valor central **erosiona esa función institucional**: “cuando el vínculo laboral se convierte en simple objeto de gestión económica, se vacía de contenido su dimensión jurídica y social, y con ello, se debilitan los fundamentos democráticos del ordenamiento”¹.

en su reconocimiento como sujeto vulnerable, titular de derechos indisponibles, y no como un simple contratante en paridad de condiciones. Tal como señala el autor francés, trayendo a nuestra memoria desde la Declaración de Filadelfia el principio de que “el trabajo no puede ser tratado como una mercancía” sin vaciar de contenido su dimensión jurídica y social, ni sin erosionar los fundamentos democráticos del ordenamiento laboral.

De modo análogo, Kahn-Freund (1959)⁵ advertía que el contrato de trabajo no puede ser reducido a una relación contractual voluntaria en sentido civilista, dado que se encuentra enmarcado por una **relación de poder estructuralmente desigual** que justifica la intervención del Estado y de los sindicatos como factores de equilibrio. En esa misma línea, Romagnoli (1978) conceptualizaba el Derecho del Trabajo como un derecho de clase y de conflicto, cuyo objeto es precisamente limitar los efectos jurídicos de esa desigualdad.

Sin embargo, la lógica introducida por el nuevo régimen financiero de cese invierte estos principios: sustituye la indemnización por despido —con su carga simbólica de sanción y disuasión— por un mecanismo que opera bajo las reglas de capitalización, previsión y aseguramiento. En este esquema, el empleador no compensa un daño ni asume responsabilidad por la ruptura del vínculo laboral; simplemente contribuye, en tiempo y forma previamente definidos, a un fondo que opera según principios actuariales, no jurídicos.

Desde esta perspectiva, **el trabajador deja de ser sujeto de derecho para convertirse en portador de un crédito financiero**, cuya existencia no deriva de un ilícito (el despido arbitrario), sino de una previsión gestionada ex ante. Así, **la función reparadora del derecho del trabajo se diluye**, y con ella se debilita el principio de estabilidad en el empleo consagrado en normas constitucionales (art. 14 bis C.N.) y en convenios internacionales ratificados por la Argentina (Convenio OIT N° 158).

¹ Supiot, Alain. *Critique du droit du travail*, Seuil, 2000; también *La gouvernance par les nombres*, Seuil, 2015.

⁵ “The main object of labour law has always been, and we venture to say will always be, to counteract the inequality of bargaining power which is inherent and must be inherent in the employment relationship.”— Otto Kahn-Freund, *Labour Law*, in G. Schwartz (ed.), *Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 1959.

Este fragmento expresa con claridad su posición fundamental: el derecho del trabajo existe para **corregir la desigualdad de poder en la relación laboral**, una desigualdad que no es accidental, sino **inherente y necesaria** dado el tipo de relación que se establece entre empleador y trabajador.

El reemplazo del régimen de protección institucional del trabajador por un régimen de mutualización del riesgo revela entonces **una regresión normativa** que no solo desafía el principio de progresividad en materia de derechos sociales (art. 26 de la Convención Americana de Derechos Humanos), sino que también **externaliza los costos del conflicto laboral** hacia instrumentos que, aunque presentados como neutrales, desplazan el eje de la responsabilidad desde el empleador hacia mecanismos financieros administrados por terceros.

Este desplazamiento implica que **la conducta del empleador pierde relevancia jurídica**: ya no importa si el despido fue arbitrario, ilegítimo o carente de causa, porque la consecuencia se reduce al pago de un importe previamente calculado. La **financierización del despido**, en consecuencia, **anula el juicio de ilicitud**, despoja al acto de su **dimensión ética** y **desactiva la respuesta jurídica** que el ordenamiento prevé ante la vulneración de derechos fundamentales. El despido, convertido en simple variable económica, pierde su carácter de acto socialmente gravoso y jurídicamente sancionable, para transformarse en un número dentro de una hoja de cálculo.

Este proceso, en suma, pone en crisis la propia ontología del Derecho del Trabajo como disciplina orientada a equilibrar relaciones de poder mediante reglas específicas de protección. Frente a ello, resulta imprescindible una revisión crítica que revalorice el fundamento institucional del vínculo laboral y reafirme su carácter jurídico, social y político, frente a los intentos de reducirlo a una dimensión meramente económica.

Esta transformación puede ser leída, en clave crítica, como un proceso de desantropomorfización del derecho, en el cual el trabajador deja de ser un sujeto protegido para devenir en unidad de riesgo administrado.

Que pretendo decir? Que la norma pretende un desplazamiento profundo en la arquitectura del vínculo laboral. Tradicionalmente, el trabajador es considerado un sujeto de tutela reforzada por el ordenamiento jurídico, debido a su posición de subordinación y a la necesidad de corregir los desequilibrios inherentes a la relación laboral. Bajo esa lógica, la indemnización por despido tiene una función jurídica clara: es la consecuencia de un acto ilícito del empleador y busca reparar el daño producido por la ruptura arbitraria del contrato. En cambio, en el nuevo régimen, el trabajador ya no detenta un derecho derivado de una falta jurídica, sino que accede a un crédito previamente acumulado, administrado por terceros, desprovisto de cualquier dimensión reparatoria. Esta configuración transforma al trabajador en un agente económico, desvinculado de las protecciones estructurales del derecho del trabajo, y reubica el despido como una mera contingencia gestionada por instrumentos de previsión. Se trata, en última instancia, de una neutralización del conflicto y de una desjuridización del vínculo laboral, que erosiona el principio de estabilidad y el rol del empleador como responsable directo del cese.

Desde la perspectiva de la teoría laboral crítica, este fenómeno puede inscribirse en lo que podemos llamar “juridificación de la inseguridad”, es decir, la incorporación de normas

jurídicas que, en lugar de proteger al sujeto frente a la incertidumbre laboral, internalizan el riesgo en la persona del trabajador, como enseña Alain Supiot.⁶

La juridificación de la inseguridad puede definirse como el proceso por el cual el derecho, en lugar de actuar como una herramienta de protección frente a la precariedad, se convierte en un mecanismo que **normaliza, anticipa y distribuye** la inseguridad laboral, otorgándole una forma jurídica legítima y funcional dentro del orden económico.

Este concepto se sitúa en el cruce entre tres fenómenos contemporáneos:

La financiarización del derecho del trabajo, en la que las obligaciones del empleador se transforman en aportes a fondos previsionales o aseguradores, diluyendo el principio de responsabilidad.

La financiarización del despido implica una transformación radical en la estructura del derecho del trabajo: el trabajador deja de ser sujeto portador de derechos indisponibles para devenir en **acreedor de una prestación dineraria anticipadamente calculada**, incluso sin necesidad de una conducta ilícita previa por parte del empleador. Esta lógica desactiva el principio de estabilidad en el empleo consagrado en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y en el artículo 4 del **Convenio Nº 158 de la OIT**, que condiciona la validez del despido a la existencia de una causa justificada. Como advierte **Alain Supiot**, este desplazamiento convierte al derecho del trabajo en una técnica de gestión de recursos humanos, vaciada de su dimensión política y social: “cuando el trabajo se reduce a un simple coste variable, la relación laboral deja de ser una institución para transformarse en una mercancía gestionable”⁷

La sustitución del **régimen de protección institucional del trabajador** por mecanismos de **mutualización del riesgo** revela así una regresión normativa incompatible con el **principio de progresividad** previsto en el artículo 26 de la **Convención Americana sobre**

⁶ Aunque Alain Supiot no utiliza expresamente la fórmula “juridificación de la inseguridad”, su obra proporciona herramientas clave para conceptualizarla. En *El espíritu de Filadelfia* (2010), advierte sobre el vaciamiento del derecho del trabajo cuando este deja de fundarse en el principio de tutela para adoptar una lógica de aseguramiento individual, desdibujando la función reparadora frente a la precariedad. En *La gouvernance par les nombres* (2015), desarrolla una crítica a la sustitución del derecho institucional por dispositivos de gestión cuantitativa del riesgo, donde la justicia cede lugar a la eficiencia, y el sujeto de derechos es reemplazado por el agente optimizador. En este marco, la precariedad ya no es un mal a corregir mediante reglas protectorias, sino una variable a gestionar por contratos, algoritmos o fórmulas actuariales.

⁷ Supiot, Alain. *Critique du droit du travail*, Seuil, 2000; también *La gouvernance par les nombres*, Seuil, 2015.

Derechos Humanos. En este modelo, la responsabilidad del empleador por el despido injustificado se diluye y es absorbida por instrumentos financieros administrados por terceros, anulando la función reparadora del derecho frente al acto ilícito. Como sostuvo **Kahn-Freund**, “el objeto principal del derecho del trabajo ha sido siempre contrarrestar la desigualdad estructural en la relación de empleo”⁸; esa función desaparece cuando el despido se mercantiliza, se le despoja de contenido ético y jurídico, y se lo traduce en un número dentro de un sistema actuarial.

La individualización del riesgo, donde la exposición a contingencias (despido, inestabilidad, discontinuidad) ya no es corregida colectivamente sino asumida por cada trabajador como una carga privada.

La desjuridización del conflicto, ya que al transformarse el despido en un evento previsto y neutral, se pierde su carácter jurídico (como incumplimiento contractual) y político (como manifestación de poder unilateral).

Esta transformación **no implica una desaparición del derecho**, sino un cambio en su función: de proteger al débil frente al poder, a administrar la incertidumbre de forma contractual, descentralizada y calculada. Por eso hablamos de *juridificación*, no de desregulación. Se trata de una mutación en el propio ADN del derecho del trabajo, que deja de fundarse en la justicia social para alinearse con la lógica de la gestión de riesgos.

Este fenómeno se inscribe dentro de un proceso más amplio de lo que algunos autores llaman “**derecho neoliberal**”, en el cual las normas jurídicas dejan de ser instrumentos de redistribución o de equilibrio estructural y pasan a operar como mecanismos de facilitación de mercados o de protección de expectativas económicas.

El fenómeno descrito se enmarca dentro de lo que diversos autores han conceptualizado como “**derecho neoliberal**”, una forma de racionalidad jurídica en la cual las normas dejan de operar como instrumentos de redistribución, corrección estructural o garantía de derechos, para convertirse en **mecanismos de facilitación de mercados y protección de expectativas económicas**. Esta mutación ha sido ampliamente analizada por **Duncan Kennedy**, quien señaló que el derecho neoliberal reconfigura la arquitectura legal clásica para “producir y reproducir relaciones de mercado bajo la apariencia de neutralidad formal”⁹.

⁸ Kahn-Freund, Otto. “Labour Law”, en *Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 1959: “*The main object of labour law has always been [...] to counteract the inequality of bargaining power which is inherent and must be inherent in the employment relationship.*”

⁹ Kennedy, D. (2006). *Three Globalizations of Law and Legal Thought: 1850–2000*, en *The New Law and Economic Development*, Cambridge University Press.

En la misma línea, **Alain Supiot** advierte que bajo esta lógica, el derecho deja de cumplir una función limitadora del poder económico para transformarse en una tecnología de gobierno basada en indicadores y eficiencia: “cuando el derecho se convierte en herramienta de gestión algorítmica del riesgo, la relación laboral se desjuridifica y pierde su dimensión institucional”¹⁰.

Boaventura de Sousa Santos, por su parte, interpreta este proceso como un vaciamiento del derecho de su capacidad emancipadora, señalando que “la ley neoliberal funciona como una cartografía de la desigualdad, dando estabilidad legal a relaciones de poder asimétricas”¹¹. Finalmente, desde una perspectiva de economía política, **David Harvey** subraya que el derecho neoliberal redefine el rol del Estado no para proteger derechos sociales, sino para garantizar la seguridad de las inversiones y las condiciones de acumulación de capital¹².

Esta configuración normativa resulta particularmente regresiva cuando se aplica al derecho del trabajo: allí donde antes operaban principios de protección, ahora se erige una racionalidad funcional al mercado, en la que el conflicto se absorbe por mecanismos financieros y la estabilidad se sustituye por liquidez y compensación.

Bajo esta lógica, el nuevo régimen argentino desliga la protección frente al despido de cualquier análisis de causa o proporcionalidad, y sustituye el principio de reparación por un sistema de acumulación financiera, gestionado por actores privados, con escasa o nula intervención del sujeto afectado. Se consume así una mutación normativa en la que el derecho deja de tener una función tuitiva para operar como tecnología de aseguramiento, marcando un giro actuarial en el derecho del trabajo.

Este vaciamiento simbólico del trabajo como institución generadora de sentido también ha sido tematizado por Dominique Méda (1995; 2008), quien advierte que los procesos neoliberales tienden a disolver el valor social del trabajo y su función integradora. En este caso, la lógica financiera subyacente al nuevo régimen refuerza dicha desinstitucionalización: el cese laboral es tratado como un evento económico neutral, sin consideración por el conflicto distributivo que implica el despido. Al eliminar el vínculo entre la desvinculación y su causa, y al trasladar la gestión del fondo a terceros privados, se debilita la dimensión ciudadana del trabajador, que pierde agencia y reconocimiento en el marco de la relación laboral.

¹⁰ Supiot, A. (2015). *La gouvernance par les nombres*. Paris: Seuil.

¹¹ Santos, B. de S. (2002). *Derecho y globalización desde abajo*. Bogotá: ILSA.

¹² Harvey, D. (2007). *Breve historia del neoliberalismo*. Madrid: Akal.

Siguiendo el pensamiento de Meda, Esta mutación institucional erosiona la **dimensión ciudadana del trabajador** en al menos tres planos interrelacionados. En primer lugar, **al eliminar el vínculo entre la desvinculación y su causa**, el despido deja de ser concebido como un acto jurídico que requiere justificación o que puede generar responsabilidad. Se transforma así en un hecho neutro, una “salida del sistema” gestionada ex ante mediante mecanismos de aseguramiento. Esta neutralización del conflicto laboral **despolitiza la ruptura del vínculo** y suprime la posibilidad de interpelar el poder disciplinario del empleador, diluyendo el carácter normativo de la relación laboral.

En segundo lugar, **el traslado de la gestión de los fondos de cese a terceros privados** —habitualmente entidades fiduciarias o financieras— implica una despersonalización radical del vínculo laboral. El tratamiento del despido se externaliza hacia actores que no son parte del contrato de trabajo ni están regidos por principios de justicia social, sino por reglas del mercado financiero: rentabilidad, liquidez, riesgo. Esta **tercerización de la relación de trabajo** elimina el involucramiento del empleador en la reparación del daño producido por el despido, y **privatiza la respuesta institucional al conflicto**, vaciando de contenido los espacios de negociación y control colectivo, tanto sindicales como estatales.

En tercer lugar, y como consecuencia de lo anterior, **se debilita gravemente la agencia y el reconocimiento del trabajador como sujeto de derechos**. Su rol deja de estar anclado en una posición de ciudadanía laboral —que lo habilita a negociar, resistir, litigar— y pasa a ser definido por su carácter de beneficiario contingente de un mecanismo técnico. Esta transformación implica **una pérdida de poder simbólico y jurídico**: el trabajador ya no aparece como actor en un vínculo social regulado, sino como una figura residual, gestionada por intermediarios. En términos de Robert Castel (2009), se asiste a una desinstitucionalización del trabajo que alimenta procesos de desafección social, al tiempo que naturaliza la exposición individual al riesgo como destino.

En suma, esta reorganización del régimen de cese laboral bajo formas financieras y tecnocráticas no sólo altera las funciones tradicionales del derecho del trabajo. Lo que se pone en juego es **la propia condición ciudadana del trabajador**, entendida como la posibilidad de ser reconocido, representado e incluido políticamente en las decisiones que afectan su vida laboral. La juridificación de la inseguridad no solo distribuye el riesgo: **disuelve la dignidad jurídica de quien lo padece**.

La regresividad jurídica del nuevo modelo se torna aún más evidente si se lo analiza desde una perspectiva garantista, , donde la estabilidad en el empleo constituye una concreción institucional de los derechos fundamentales. La eliminación de la causalidad y la ausencia de mecanismos procesales eficaces para impugnar el despido afectan directamente la tutela judicial efectiva.

Más aún, al configurar el despido como un hecho técnicamente neutral y previamente compensado, se habilita un marco de inmunidad empresarial incompatible con el principio de progresividad consagrado en instrumentos internacionales como el Pacto de San José de

Costa Rica (art. 26) y los Convenios 87 y 98 de la OIT. El nuevo régimen no sólo desprotege, sino que desestructura la lógica misma de la protección.

Cuando se afirma que el nuevo régimen configura un **marco de inmunidad empresarial**, se está señalando que el empleador queda **eximido de rendir cuentas jurídicas o sociales por el acto de despido**. Esta inmunidad no se declara formalmente, pero **opera de facto a través de mecanismos que desresponsabilizan al empleador**, al establecer que su única obligación es cumplir anticipadamente con una contribución financiera —generalmente administrada por un tercero— que disocia el acto del despido de su evaluación jurídica posterior.

En ese sentido, **el despido se transforma en un hecho previamente “cubierto” y, por tanto, jurídicamente neutralizado**, sin necesidad de justificar causas, sin revisión judicial sustantiva y sin obligación de reparación. Es un desplazamiento desde la lógica de la responsabilidad individual y del control colectivo, hacia una lógica de aseguramiento anticipado sin conflicto. Esta transformación **convierte el poder de despedir en un derecho ejercible sin consecuencias**, lo que configura una **zona de inmunidad normativa para el empleador**.

Este tipo de inmunidad entra en **franca contradicción con el principio de progresividad de los derechos sociales**, consagrado en el artículo 26 del **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** (PIDESC) y ratificado por Argentina a través del bloque de constitucionalidad del artículo 75 inc. 22 de la Constitución Nacional. Dicho principio exige a los Estados avanzar hacia niveles cada vez mayores de protección, y **prohíbe expresamente las medidas regresivas injustificadas**, salvo prueba de imposibilidad en condiciones excepcionales.

Además, este régimen contraviene **la lógica de protección colectiva y de diálogo social** consagrada en los **Convenios 87 y 98 de la OIT**, al vaciar de contenido la estabilidad en el empleo —condición esencial para el ejercicio libre de los derechos sindicales y la negociación colectiva— y al trasladar la regulación del vínculo laboral fuera del marco institucional tripartito, hacia esquemas de gestión privada sin participación sindical.

En resumen, el llamado “marco de inmunidad empresarial” no sólo desprotege al trabajador; **desestructura el derecho del trabajo como sistema de límites al poder unilateral del empleador**, y lo sustituye por un régimen de autorizaciones tácitas, previsión financiera y despolitización de los conflictos. Esta arquitectura normativa no sólo incumple estándares internacionales, sino que **erosiona la capacidad del derecho laboral para sostener un proyecto democrático de ciudadanía social**.

Desde una perspectiva filosófica institucionalista, la teoría de la justicia de John Rawls (1971) también permite formular críticas sustantivas al nuevo modelo. En particular, su **segundo**

principio de justicia¹³ —el de la *diferencia y la igualdad justa de oportunidades*— exige que las instituciones sociales organicen las desigualdades económicas de modo tal que **beneficien efectivamente a los menos aventajados** y que **los cargos y posiciones estén abiertos a todos en condiciones de equidad**. Además, este principio tiene una dimensión moral profunda: **garantizar las bases sociales del autorrespeto**, entendido como la convicción del individuo de que su vida tiene un valor igual al de los demás.

La financiarización del cese laboral, en tanto elimina la proporcionalidad entre daño y compensación y desliga el despido de su fundamento jurídico, genera un régimen opaco y tecnocrático que no sólo reproduce desigualdades, sino que **socava las condiciones institucionales para el reconocimiento de la dignidad del trabajador**. Al convertir la ruptura del vínculo laboral en un evento económico neutro, administrado por terceros, se priva al trabajador de toda agencia simbólica y se reduce su situación a una mera variable de cálculo actuarial.

No se trata solamente de una distribución injusta de recursos, sino de una **arquitectura institucional que deshumaniza y desvaloriza al trabajador**, quebrando el lazo entre justicia, reconocimiento y pertenencia social. A la luz del segundo principio rawlsiano, este modelo resulta incompatible con una concepción robusta de justicia distributiva y respeto institucional hacia quienes más dependen del trabajo para ejercer plenamente su ciudadanía.

En este sentido, el modelo implementado por la CNV y el Poder Ejecutivo no solo presenta problemas técnicos o de eficacia jurídica, sino que pone en cuestión el sentido mismo del derecho del trabajo como rama jurídica fundada en el principio de dignidad y no discriminación. La conversión del despido en un evento actuarial, gestionado con criterios de eficiencia administrativa, produce una invisibilización del conflicto distributivo y una naturalización de la desvinculación como costo empresarial, disociado de su dimensión social, económica y política.

Desde una perspectiva de justicia social y constitucionalismo garantista, la reconfiguración del régimen de cese laboral exige medidas correctivas que reconozcan el valor institucional del trabajo y aseguren el respeto de los derechos fundamentales. A continuación se

¹³ El segundo principio de justicia formulado por John Rawls en *A Theory of Justice* (1971) establece que las desigualdades sociales y económicas son aceptables sólo si se organizan de manera que: a) benefician en mayor medida a los miembros menos favorecidos de la sociedad (principio de diferencia), y b) estén ligadas a cargos y posiciones abiertas a todos en condiciones de equidad (igualdad justa de oportunidades). Este principio tiene además una dimensión moral estructural: las instituciones deben asegurar las “bases sociales del autorrespeto”, es decir, condiciones materiales e institucionales que permitan a cada persona tener una concepción de sí misma como ciudadana plenamente valiosa y digna de igual consideración. Su violación no implica sólo una distribución injusta, sino una forma de desintegración social.

proponen cinco líneas de adecuación normativa que podrían permitir compatibilizar la previsión financiera con los principios esenciales del derecho del trabajo:

Fundamentos para la impugnación judicial del régimen financiero de cese laboral

En el presente apartado desarrollo los fundamentos jurídicos y normativos que justifican la impugnación del régimen de cese laboral basado en mecanismos de capitalización financiera, tales como fondos comunes de inversión o fideicomisos específicos. A partir del análisis del bloque de constitucionalidad argentino, el derecho internacional de los derechos humanos y los convenios fundamentales de la OIT, se concluye que este régimen no solo desprotege al trabajador, sino que vulnera principios estructurales del derecho del trabajo y del orden constitucional democrático.

1) Violación del artículo 14 bis de la Constitución Nacional

El régimen impugnado sustituye la protección contra el despido arbitrario por un mecanismo de previsión anticipada que carece de función reparadora, neutraliza el control de causalidad y desliga al empleador de responsabilidad directa. Esta sustitución vacía de contenido el derecho constitucional a la estabilidad relativa reforzada y desconoce el rol del Estado como garante de justicia social en las relaciones laborales.

2) Contradicción con el principio de progresividad (artículo 26 de la Convención Americana de Derechos Humanos)

La regresión normativa que implica este régimen, al reducir el estándar de protección del despido sin justificación suficiente ni condiciones de excepcionalidad, viola el principio de no regresividad. Dado que no se ha demostrado la necesidad imperiosa ni la proporcionalidad de la medida, y que existen alternativas menos lesivas, la norma resulta inconvencional.

3) Incompatibilidad con el Convenio 158 de la OIT y su Recomendación 166

El nuevo esquema contradice las disposiciones del Convenio 158, que exige causa justificada para el despido (art. 4), derecho a impugnación judicial (art. 8) y compensación adecuada (art. 10). La desvinculación sin evaluación jurídica sustantiva y sin reparación proporcional constituye una infracción directa al estándar internacional ratificado por Argentina.

4) Lesión al principio de causalidad y supresión de la tutela judicial efectiva

La eliminación del requisito de motivación del despido constituye una forma de inmunidad empresarial que traslada el conflicto laboral al terreno de la gestión financiera privada. Esta

mutación desjuridiza la desvinculación y priva al trabajador de acceso real a la justicia, violando los principios de debido proceso y de reparación efectiva.

5) Afectación de la dignidad del trabajador y del principio de autorrespeto

Desde una perspectiva filosófico-normativa, el régimen erosiona la dimensión moral e institucional del trabajo como fuente de identidad y pertenencia social. En términos del segundo principio de justicia de Rawls, al destruir las bases sociales del autorrespeto, se compromete no sólo la equidad distributiva sino la posibilidad de reconocimiento pleno del trabajador como ciudadano.

Petitorio para la acción judicial

Se propone, como vía procesal idónea, la interposición de una acción de amparo o declarativa de inconstitucionalidad con el objeto de obtener la declaración de inconstitucionalidad e inconvencionalidad del régimen

restituyendo el derecho del trabajador a la indemnización prevista en la legislación tradicional y pidiendo nulificar el régimen

Este enfoque enfatiza la necesidad de una respuesta jurisdiccional frente a la magnitud del retroceso institucional que representa el modelo impugnado. La defensa del trabajo como derecho social exige hoy no sólo una reconstrucción teórica, sino una confrontación jurídica directa con los dispositivos que pretenden desarticular su estatuto constitucional.

Conclusiones

La adopción de un régimen de cese laboral basado en mecanismos de aseguramiento financiero constituye un cambio estructural en la configuración del derecho del trabajo argentino. Lejos de ser una innovación técnica neutral, este modelo expresa una racionalidad actuarial que transforma el despido en un riesgo anticipado, individualizado y monetizado, despojándolo de su dimensión jurídica y social como hecho lesivo y conflictivo.

Desde un enfoque interdisciplinario, este artículo ha argumentado que dicho desplazamiento normativo implica una regresión en términos de garantías laborales, estabilidad en el empleo y tutela efectiva. La supresión de la causalidad, la opacidad de los mecanismos de gestión y la desconexión entre daño y reparación vulneran principios fundamentales del derecho del trabajo, tales como la dignidad del trabajador, la progresividad de los derechos sociales y la función igualadora del ordenamiento laboral.

Asimismo, se ha mostrado que esta mutación normativa no solo afecta al plano jurídico, sino que configura un modelo de sujeto laboral subordinado a lógicas de rendimiento y eficiencia, desprovisto de agencia y reconocimiento. En este sentido, la financiarización del cese laboral representa una forma de neutralización del conflicto inherente al trabajo y de debilitamiento del carácter civilizatorio del derecho laboral.

Frente a este escenario, resulta imperioso **impugnar judicialmente un régimen que desconoce garantías constitucionales, debilita la posición del trabajador frente al poder disciplinario del empleador y consagra una arquitectura de inmunidad empresarial bajo cobertura financiera**. Lejos de representar una innovación técnica, la financiarización del cese laboral constituye una forma de desinstitucionalización del derecho del trabajo, que exige ser confrontada desde los marcos normativos del constitucionalismo social, el principio de progresividad de los derechos sociales y los estándares internacionales de la OIT. **La restitución del principio de causalidad, la reparación proporcional del daño y la tutela judicial efectiva no pueden ser negociadas bajo lógicas actuariales. Son condiciones mínimas para preservar la dignidad del trabajo y la ciudadanía social en un Estado de derecho.**

Referencias.

Baylos, A. (2011). *La garantía de estabilidad en el empleo*. Editorial Bomarzo.

Baylos, A. (2021). Trabajo y garantías constitucionales. *Trabajo y Derecho*, (87).

Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina. (2004). *Vizzoti, Carlos Alberto c/ AMSA S.A. s/ despido*, Fallos 327:3677.

Convención Americana sobre Derechos Humanos. (1969). *Pacto de San José de Costa Rica*. <https://www.oas.org/es/cidh/jsForm/?File=/es/cidh/mandato/Basicos/convencion.asp>

Méda, D. (1995). *Le travail. Une valeur en voie de disparition*. Aubier.

Méda, D. (2008). *El trabajo, un valor en peligro de extinción*. Katz Editores.

Organización Internacional del Trabajo. (1944). *Declaración de Filadelfia*. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/declaration-of-philadelphia/lang-es/index.htm>

Rawls, J. (1971). *A Theory of Justice*. Harvard University Press.

Supiot, A. (2010). *El espíritu de Filadelfia. La justicia social frente al mercado total*. Fondo de Cultura Económica.

Supiot, A. (2012). *Homo Juridicus. Ensayo sobre la función antropológica del derecho*. Gedisa.