

## **Reglamentación de la reforma laboral: un nuevo ataque a los derechos de los trabajadores y las trabajadoras**

1. Salió la reglamentación de la reforma laboral. Lo más importante está en el fondo de cese. Los sindicatos y las cámaras patronales van a tener la llave para entregar las indemnizaciones por despido que pueden ser reducidas a la nada e incluso ser financiadas con aportes de los trabajadores.
2. Los fondos de cese sustituyen la indemnización por despido (y algunas otras más) y solo se pueden establecer en la negociación colectiva. Esto ya estaba previsto en la ley bases. ¿Parecido al régimen de la construcción? Para nada. Muchísimo peor.
3. La reglamentación va mucho más allá de habilitar el reemplazo del viejo sistema de la ley de contrato de trabajo por algo similar a lo que hoy existe en la construcción. A partir de ahora el monto, plazos y modalidades de las indemnizaciones por despido dependerán de lo que se negocie en el convenio colectivo.
4. Los convenios podrán establecer tres sistemas: cancelación individual, fondo de cese individual o colectivo, seguro individual o colectivo. Vayamos uno por uno, pero adelantemos algo: lo que dispongan los convenios será optativo para los empleadores.
5. El sistema de cancelación individual es el más sencillo. Lisa y llanamente los convenios colectivos de trabajo quedan habilitados para regular la indemnización por despido como quieran. Pueden variar su monto, plazos y modalidad de pago. Bajarla un 50% por ejemplo, o permitir su pago en cuotas.
6. El fondo de cese tiene tres modalidades: cuentas bancarias, fondos comunes de inversión y fideicomisos financieros. El convenio colectivo regulará la cuantía del aporte (porcentaje del sueldo o monto fijo) y el monto que cobrará el trabajador en cada caso.
7. No hay ninguna garantía mínima respecto del monto de la indemnización por despido. Los convenios pueden regularla sin límite alguno. El trabajador despedido va a cobrar lo que haya en la cuenta bancaria, FCI o fideicomiso. No hay ningún mecanismo para evitar que estos fondos se licúen con el paso del tiempo.
8. ¿Quiénes hacen los aportes a los fondos de cese? Aquí aparece uno de los puntos más polémicos. La reglamentación prevé expresamente que puedan provenir de los empleadores y los trabajadores. Sí, los trabajadores financiando su propio despido.
9. En resumen, el régimen de indemnización por despido pasa a depender de la negociación colectiva sin ningún piso mínimo. El Estado se desentiende por completo de su obligación de garantizar el derecho constitucional a la protección contra el despido arbitrario (art. 14 bis CN).

10. Eso sí, para los empleadores se trata de un régimen optativo. Si no les gusta lo negociado en el CCT pueden sencillamente decidir que van a seguir rigiéndose por el viejo régimen de la LCT (indemnización por despido equivalente a un mes de sueldo por año de antigüedad).

11. En teoría para los trabajadores también sería optativo. Pueden rechazar, al momento de firmar su contrato, la aplicación del fondo de cese. Pero el costo de este rechazo es que seguramente no sean contratados. De ahí que no exista libertad en este caso.

12. Las indemnizaciones por despido en Argentina no son caras, no hay un problema ahí. Esta regulación no solo perfora los pisos mínimos que fijó la LCT en 1974. Va más allá. Termina siendo más perjudicial para los trabajadores que aquella fijada por la ley 11.729, en 1934.