

Fondo de Cese Laboral y disponibilidad colectiva.

Gastón Valente¹

I. La “Ley Bases” permite sustituir la indemnización por despido por un Fondo de Cese Laboral. II. Principales impactos que producirá. III. La desprotección delegada. Imprecisiones normativas. IV. Antecedentes en nuestro país. V. Derecho comparado. VI. El derecho humano al trabajo, la estabilidad y la protección contra el despido arbitrario. VII. La disponibilidad colectiva como mecanismo flexibilizador. VIII. La imposibilidad de afectar los mínimos inderogables y las garantías constitucionales mediante un convenio colectivo *in peius*. IX. Algunas conclusiones.

I. La “Ley Bases” permite sustituir la indemnización por despido por un Fondo o Sistema de Cese Laboral.

En el artículo 93 del dictamen de mayoría del proyecto de “Ley Bases” que se encuentra en el Senadoⁱ, se permite la sustitución de la indemnización por despido incausado del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) por un fondo o sistema de cese laboral.

Lo establece en los siguientes términos:

“Mediante convenio colectivo de trabajo, las partes podrán sustituir la indemnización prevista en el artículo 245 de la ley 20.744 por un fondo o sistema de cese laboral conforme los parámetros que disponga el Poder Ejecutivo nacional. Los empleadores podrán optar por contratar un sistema privado a su costo, a fin de solventar la indemnización prevista en el presente artículo y/o la suma que libremente se pacte entre las partes para el supuesto de desvinculación por mutuo acuerdo conforme artículo 241 de la ley 20.744. En todos los casos, las empresas podrán auto-asegurarse en el sistema que se defina.”

De la redacción se extraen las siguientes conclusiones:

- a) Se puede sustituir la indemnización del artículo 245 de la LCT por un fondo o sistema de cese laboral;
- b) Mediante convenio colectivo de trabajo;
- c) Conforme a parámetros que dispondrá el Poder Ejecutivo Nacional;
- d) Los empleadores podrán optar por contratar un sistema privado a su costo a fin de solventar la indemnización del artículo 245 y/o la del artículo 241 de la LCT;
- e) En todos los casos las empresas podrán auto-asegurarse en el sistema que se defina.

¹ Docente (UNLP). Abogado laboralista.

Es decir, nos encontramos en un claro caso de *disponibilidad colectiva*, entendiendo a ésta, al supuesto por el cual, mediante una convención colectiva de trabajo, se pueden pactar condiciones más perjudiciales para el trabajador o la trabajadora que las que dispone la ley. Ello en tanto un sistema indemnizatorio, como el previsto actualmente en el artículo 245 de la LCT, es mayormente disuasivo del despido, y a su vez reparativo de los daños que genera la decisión rupturista, que un fondo o sistema de cese, e incluso la contratación de un seguro o la posibilidad de auto-asegurarse para pagar dichas sumas. Por lo que, la instrumentación de un convenio colectivo *in peius*, en esos términos, sería jurídicamente improcedente.

II. Principales impactos que producirá.

A pesar de los esfuerzos que hace la prensa hegemónica y los autores de la reforma, para presentar al fondo de cese como una “reforma necesaria”, que otorgará mayor “garantía de cobro” ante el despido, y que a su vez reducirá la “litigiosidad” al no ser necesario un juicio para su percepción; lo cierto es que, constituye un evidente retroceso en los niveles de protección contra el despido arbitrario.

Ahora bien, ¿cuáles son los efectos que generará en el mercado de trabajo? ello a los fines de poder evaluar en sentido estricto, si la reforma implica un avance o un retroceso en los niveles de protecciones sociales alcanzadas por nuestra legislación.

Los efectos los dividimos en “negativos” o “positivos” según beneficien o perjudiquen al trabajador o trabajadora, que es el sujeto de preferente tutela constitucional.ⁱⁱ

Efectos negativos:

- a) Facilitará los despidos, en tanto al sustituirse la indemnización, se perderá el carácter disuasivo de la misma, reemplazándola por un fondo que se conformará por aportes mensuales más accesibles a su pago por parte del empleador, por lo que incluso en tiempos de crisis económica será mucho más apetecible la expulsión del contrato de trabajo, eliminando la obligación mensual del aporte, que el mantenimiento de este;
- b) Generará un perjuicio en los niveles de reparación, ello en tanto y aún cuando ni siquiera está determinado el porcentaje de aporte mensual que conformará el Fondo, de establecerse el máximo regulado por el DNU 70/23, esto es un 8 % mensual, ello implica un 96 % anual calculado sobre una base que aún no sabemos cuál será, pero que seguramente implicará un menor cobro por cada año trabajado, aumentándose significativamente el perjuicio para quienes trabajan en períodos de mayor inflación por la pérdida del valor del aporte dinerario. En algunos medios periodísticos se divulgó la noticia que para el seguro de capitalización se habla de un aporte del 3 %ⁱⁱⁱ, por lo que teniendo en cuenta que ello conformará un fondo que debe contar con liquidez permanente, en tanto el despido puede sobrevenir en cualquier momento, y que ello impedirá realizar inversiones a plazos más largos con mayores rentabilidades, el seguro generará cuanto mucho una rentabilidad equivalente a la tasa pasiva de interés bancario, la que se encuentra siempre por debajo de la inflación en nuestro país.
- c) Fomentará el empleo temporario; al relajarse los límites a la facultad expulsiva patronal en el contrato de trabajo, seguramente generará una alta rotación en el mercado laboral, en desmedro del empleo estable en tanto se podrá despedir en

- todo momento a un trabajador o trabajadora sin que ello implique el pago de grandes sumas de dinero;
- d) Generará una gran masa de dinero para el mercado financiero; en desmedro de los sectores productivos, sin aclararse quienes lo administrarán ni que destino tendrán los fondos que no sean asignados al pago de los despidos o disoluciones por mutuo acuerdo;
 - e) Aumentará el costo laboral, incluso para los empleadores que no decidan despedir, tendrán que aportar a este fondo, lo que representará un fuerte aumento del costo laboral con mayor impacto para el empresariado Pyme;^{iv}
 - f) Generará litigiosidad, en tanto seguramente se impugnará por inconstitucional por violar el principio de progresividad y no regresividad, la protección contra el despido arbitrario, el alterum non laedere; por inconvencional al violarse el derecho humano al trabajo y la disponibilidad colectiva in peius, entre otros motivos;
 - g) Generará perjuicios económicos al sector empresario, que, aun habiendo aportado al Fondo de Cese, tendrá que afrontar el pago de las indemnizaciones que surjan de los juicios que se sigan adelante contra la reforma.

Algunos efectos positivos:

- a) Garantizará la solvencia en el cobro, al estar depositado en una entidad distinta del empleador (aunque no hay precisión donde será), ello implicará una mayor garantía de solvencia para el cobro, pero sólo para los contratos extinguidos por los artículos 241 y 245 de la LCT;
- b) Evitará litigios para su cobro, al no ser necesario el encuadramiento de la extinción en un despido con causa, el que muchas veces se invoca para no pagar la indemnización, y al no depender exclusivamente su pago del empleador, ello sin dudas evitará litigios;
- c) Generará cierta previsibilidad en los costos para las empresas, ello en principio, porque como se resalta en los puntos siguientes, si se cuestiona la constitucionalidad del Fondo de Cese y si se reclaman reparaciones integrales ante la privación del empleo, la mentada previsibilidad no será tal;
- d) Generará una gran masa de dinero con importante rentabilidad lo que beneficiará a quién administre esto fondos, sin saberse quiénes serán los beneficiados en su administración, el Fondo generará altas rentabilidades obtenidas a sus administradores;
- e) Generará un gran remanente de dinero por los despidos que no se produzcan; nada se aclara sobre qué pasará con las sumas aportadas y que no son destinadas al pago de las extinciones en los términos del artículo 245 y 241 de la LCT. Por lo que quedarán importantes sumas remanentes de lo aportado;
- f) Fomentará reclamos judiciales por reparaciones integrales. Al sustituirse la reparación tarifada por otro sistema que no repara integralmente los daños, permitirá reclamos integrales, al no ser de aplicación las limitaciones que cierto sector de la doctrina y jurisprudencia actualmente establecen, y que impiden acumular los reclamos por daños y perjuicios a la indemnización del artículo 245 de la LCT.

III. La desprotección delegada. Imprecisiones normativas.

En primer lugar, el fondo de cese que se proyecta no es identificable con el regulado para la industria de la construcción (Ley 22.250), como veremos a continuación.

En los pocos países del mundo en donde existe un sistema similar de fondo de cese, el mismo fue establecido por Ley^v, con precisiones normativas y sin delegaciones como ocurre en el caso.

Como lo ha señalado la doctrina^{vi}, en oportunidad de analizar la redacción dada en el DNU 70/23, lo que ahora es aún más impreciso, se advierte, que tenemos más reproches y dudas que certezas en lo relativo al instituto de fondo de cese, y evidencia que el gran beneficiario será la entidad que los administre.

En el proyecto se delega instrumentación a la negociación colectiva, y lo hace “conforme los parámetros que disponga el Poder Ejecutivo nacional”. No estableciendo la norma ninguna base sobre la cual se dictará la reglamentación, lo que resulta ser muy grave.

Por ejemplo, no hay precisiones sobre puntos centrales en el funcionamiento del fondo de cese:

- a) ¿Qué pasa con las causales de extinción del contrato de Trabajo que no se contemplan? ¿darán derecho al cobro del fondo?
- b) ¿Quién se queda con las sumas de los despidos que no se produzcan?
- c) ¿El aporte, es a cargo del empleador? El DNU 70/23 lo establecía expresamente, ahora nada se dice al respecto. Sólo se establece que la opción de los empleadores por un sistema privado será “a su costo” pero nada se dice en cuanto al aporte al fondo;
- d) ¿De cuánto será el aporte? Tampoco se precisa nada al respecto. El DNU 70/23 establecía un aporte máximo del 8 % mensual, acá nada se regula y se deja todo librado a la reglamentación;
- e) ¿Sobre qué base salarial se calculará el aporte? ¿Sobre lo remunerativo o todo lo que engloba el concepto de salario conforme el Convenio 95 de la OIT?
- f) ¿En dónde se va a depositar y en qué plazos?
- g) ¿Quién administrará el fondo?
- h) ¿Cómo se repotenciarán las sumas depositadas? Ahora que la jurisprudencia de las distintas jurisdicciones ha establecido índices de actualización en lugar de tasas de interés bancarias para no perder el “valor” de los créditos laborales en períodos de alta inflación, ¿implicará este Fondo una regresión a criterios anteriores a la consideración de que se tratan de “deudas de valor” y sólo se dispondrá que se acrecientan las sumas depositadas por un interés bancario (seguramente pasivo)?^{vii}
- i) ¿Qué comisiones o gastos de administración tendrán estos fondos?
- j) ¿El fondo, será inalienable e inembargable, salvo por deudas alimentarias, como se establece en el Régimen de la Ley 22.250?
- k) ¿Qué pasará con los empleadores que omitan el pago del aporte al fondo?
- l) ¿Los trabajadores informales o dependientes de empleadores que hayan omitido el pago del aporte, tendrán derecho a reclamar la indemnización del 245 o sólo podrán reclamar el pago del fondo?
- m) ¿Los daños no indemnizados con el pago del fondo, podrán ser reclamados y acumulados al pago a cuenta del fondo? Nada impediría su reclamo.
- n) ¿Cómo será el sistema privado para solventar la indemnización del 245 y del 241 de la LCT?

- o) ¿Cómo será el régimen de autoseguro? ¿Será similar al que existe en el sistema de Riesgos del Trabajo?

Las bases de la delegación no están determinadas, y los parámetros que se tendrán en cuenta para negociar colectivamente tampoco.

IV. Antecedentes en nuestro país.

La idea de sustituir la indemnización por despido por un fondo de cese no es nueva en nuestro país.

Muchos olvidan que el primer antecedente de seguro fue el establecido en 1934 por la Ley 11.729 que incorporó el artículo 159 inciso “c” al Código de Comercio, y que preveía la posibilidad de que los empleadores puedan sustituir sus obligaciones salariales e indemnizatorias (por accidentes y enfermedad inculpable, vacaciones, preaviso y despido) por un “*seguro constituido a favor de los empleados que ocupan*”. El que, tuvo prácticamente utilización.^{viii}

El primer antecedente de fondo de cese fue el que instauró la dictadura militar de Onganía, mediante el decreto-ley 17.258, que dispuso el denominado fondo de desempleo para los obreros de la construcción. Este régimen fue ratificado y tuvo una mayor flexibilización durante otro gobierno dictatorial con el dictado de la Ley 22.250 de 1980, actualmente vigente y que llamativamente ha tenido pocos reproches constitucionales, conociéndose sólo un caso judicial que así la ha declarado^{ix}.

Sin perjuicio de los cuestionamientos que podemos hacerle al régimen de la construcción, hay que reconocer que incluso resultaría más beneficioso para la persona que trabaja que la reforma que se intenta implementar con la “Ley Bases”, ello en tanto rige para cualquier causa de extinción del contrato de trabajo, e incluso prevé indemnizaciones agravadas por empleo informal, lo que en el proyecto se deroga.

En la década de los 90, como principal instrumento de flexibilización, se utilizó el mecanismo de la *disponibilidad colectiva*, y fue la Ley 24.467 de Pequeñas y Medianas Empresas, del año 1995, la que en su artículo 92 estableció que:

“Los convenios colectivos de trabajo referidos a la pequeña empresa podrán modificar el régimen de extinción del contrato de trabajo. Para los casos en que dichos convenios introduzcan, en el régimen de extinción, cuentas de capitalización individual, el Poder Ejecutivo Nacional habilitará la utilización de los instrumentos de gestión previstos en el sistema integrado de jubilaciones y pensiones o en el régimen de seguros”.

Cómo bien lo señala Luis Roa^x, el único antecedente de Convenio Colectivo que se conoce, que fue negociado bajo dicho marco normativo, fue el artículo 50 del CCT 277/96 de la Industria Plástica, firmado por su exsecretario general, Jorge Triaca, que establecía un aporte mensual a cargo del empleador del 6%, actualmente derogado.

El artículo 92 de la Ley 24.467 fue finalmente derogado por la Ley 25.877 en el año 2004.

Proyectos de ley para sustituir la indemnización por despido por un fondo de cese hubo varios.

El primero fue el presentado por el Ministerio de Trabajo de la Nación en 1996^{xi}, por el cual se preveía el depósito de un aporte en una cuenta de capitalización individual, pero que no prosperó.

Más adelante en el tiempo vendrán los proyectos del macrismo durante los años 2017 y 2018, mediante el mensaje del PEN 130/2017, y el proyecto de ley 1381-S-2018^{xii}, que proponía un régimen muy similar al actual, pero más reglamentado que lo vagamente plasmado en la “Ley Bases”. Éstos proyectos tenían como objetivos beneficiar a las empresas pymes, lo que no ocurre en el texto actualmente en debate, en tanto será de aplicación para todo tipo de empresas en el país, grandes y chicas.

Finalmente se reguló en el artículo 81 del DNU 70/23, actualmente suspendido por la Justicia Laboral, un texto que tiene mayores precisiones que el actualmente contenido en la “Ley Bases”; fundamentalmente porque aclara que el *“fondo o sistema de cese laboral”* su 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”*.

En el texto con dictamen de mayoría en la “Ley Bases”, el *“costo a cargo del empleador”* solo se refiere a la opción de contratación de un seguro privado, y nada se dice sobre el porcentual del aporte, como si se hace en el DNU 70/23.^{xiii}

V. Derecho comparado.

En derecho comparado, la mayoría de los países de la región cuentan con una indemnización por despido similar a la nuestra, siendo muy pocos los países que implementaron el sistema de fondo de cese.

Mucho se ha machacado sobre la necesidad de implementación de un modelo de fondo de cese, en cuanto reduciría los “costos laborales” y ello generaría mayor contratación.

La baja de los costos laborales y su incidencia en la mayor generación de empleo, carece de respaldo científico y fáctico.

En una investigación realizada por la OIT en el año 2016^{xiv}, analizando las reformas laborales (mayormente a la baja) instrumentadas en 110 países del mundo, luego de la crisis del 2008, concluyó que:

- a) no hay vínculo directo entre legislación laboral protectoria y la tasa de empleo,
- b) las reformas laborales desregulatorias aumentan el desempleo a corto plazo si se ejecutan durante períodos de crisis.

Con lo cual, no sería aconsejable según el organismo internacional, implementar reformas que reduzcan las protecciones laborales, máxime cuando nos encontramos en un momento de crisis económica y de empleo.

Sólo tres casos para analizar, hay más pero por la extensión del presente trabajo, nos vamos a limitar, a ver qué pasó con los casos de Brasil, Austria y España. Elegimos estos casos porque son muy invocados por quienes justifican este tipo de reformas.

El caso de Brasil.

Siempre es invocado como modelo el caso de Brasil, mucho más a partir de las reformas laborales regresivas del gobierno de Temer, y por la importancia que tiene en la región dicho país, pero pocas veces se aclara que el *Fondo de Garantía por Tiempo de Servicios* tiene un origen muy parecido al que tuvo en nuestro país la Ley 22.250 de la Construcción, fue impuesto por un gobierno dictatorial, en tanto fue creado por el gobierno de facto de 1964, mediante la Ley 5.107 de 1966 como un sistema opcional al modelo de la *Consolidación de las Leyes de Trabajo*, y actualmente se encuentra regulado por la Ley 8.036 de 1990^{xv}. Pero lo que resulta más relevante aún, es que, en el vecino país, el Fondo de Garantías tiene mayor aval constitucional que en el caso argentino, ello en tanto se encuentra expresamente reconocido como derecho de los trabajadores urbanos y rurales en la Constitución Política de la República Federativa del Brasil, de 1988^{xvi}, siendo de redacción muy distinta a la “*protección contra el despido arbitrario*” que contempla nuestro 14 bis.

La mochila Austríaca.

El modelo denominado “Mochila Austríaca” no es identificable con la reforma que se intenta implementar en la “Ley Bases”, y además carece de la justificación fáctica, la que sí tuvo en aquel país, en tanto allí se llegó a esta reforma por un gran acuerdo patronal, sindical y gobierno, para suplantar un problema estructural muy serio que tenía la legislación austríaca, y que no se presenta en el caso argentino. La cuestión radicaba en que hasta el año 2003 en Austria, el 88 % de los y las trabajadoras despedidas carecían de indemnización por despido, ello en tanto la legislación imponía una serie de requisitos para su goce que era reiteradamente utilizado como artilugio por el sector patronal para no pagar indemnizaciones, debido a que no la percibían quienes no alcanzaran los 3 años de antigüedad en el empleo, y quienes trabajaran en empresas de hasta cinco trabajadores o trabajadoras con independencia del tiempo en que hubiesen estado empleadas. Por ello y como resultado de la reforma, la gran mayoría de los y las trabajadoras de Austria pasaron a cobrar lo que se denominó “mochila”, porque consistía en un fondo formado por un porcentaje de aporte patronal (1,53%) con la opción del trabajador o trabajadora de no cobrarlo al cesar en un empleo, sino con la posibilidad de llevárselo durante toda su vida laboral y percibirlo cuando se desee hasta el momento de jubilarse.^{xvii}

Por ello, el sistema Austríaco de la *Ley de Asistencia a los Autónomos y a los Trabajadores de las Empresas* de 2002, implicó un avance progresivo en la protección contra el despido en Austria, al reemplazarse la *Ley de Indemnizaciones Cumulativa de los Obreros de 1979*, además de ser compensado por un seguro de desempleo de montos sustancialmente mayores que los que contamos en Argentina.

El maestro uruguayo Helios Sarthou, decía que “*la flexibilización laboral para Europa es un resfrío, para América Latina es una neumonía*”.

El caso de España.

Finalmente, el otro caso para señalar es el de España, porque siempre se utilizó como referencia, incluso en períodos de “*flexibilización laboral*” como fue en la década de los 90, cuando se regularon los denominados “*contratos basura*” traídos del modelo español.

Recientemente y luego de un arduo debate público, España terminó por desechar la aplicación del sistema “Mochila Austríaca”, manteniendo las protecciones contra los despidos, reafirmando el principio de la contratación indefinida, y sometiendo a la contratación temporaria a un fuerte control sindical y estatal para evitar fraudes. Con un previo acuerdo social entre empresas, sindicato y gobierno (algo de lo que se carece en las reformas impuestas en la “Ley Bases”), se llegó a una reforma estructural que no tiene nada que ver con la que se propone en nuestro país. Y con una reñida y no menos polémica votación de 175 votos afirmativos a 174 votos negativos y ninguna abstención, se aprobó el Real Decreto-ley 32/2021 que recoge una serie de medidas para luchar contra la temporalidad y la precariedad laboral. Algo muy distinto a lo que se pretende hacer en Argentina.^{xviii}

VI. El derecho humano al trabajo, la estabilidad y la protección contra el despido arbitrario.

No es la intención de este trabajo, explayarnos sobre la protección contra el despido arbitrario que tiene nuestra legislación, la que ha sido cimentada, construida y debatida durante años por la doctrina y jurisprudencia argentina, no sin fuertes desacuerdos teóricos en los niveles de protección aceptados, sólo haremos una breve referencia.

No podemos dejar de señalar, que la indemnización por despido arbitrario, resultó ser una protección (para algún sector de la doctrina, mínima) que cumple con las exigencias constitucionales del artículo 14 bis. Por lo que, la posibilidad de su sustitución por un sistema de menor protección, es indudablemente inconstitucional, por violarse los principios protectorios, de progresividad, de propiedad y de indemnidad, (artículos 14 bis, 17, 19 y 75 inciso 19 y 22 de la Constitución Nacional), entre otros.

Además, la incorporación de los tratados internacionales en el artículo 75 inc. 22, fortalecen la protección del derecho humano al trabajo.

La privación injustificada del empleo, sin causa imputable a la persona que trabaja, merece de la protección de las leyes, conforme lo manda nuestra la Constitución (art. 14 bis). De allí que resulta evidente que existe, entre el derecho al trabajo y el principio de estabilidad en el empleo una relación indisoluble que, a la vez se vio potenciada con la reforma constitucional de 1994 y la incorporación de los Tratados de Derechos Humanos, el reconocimiento expreso del derecho al trabajo como derecho humano y la reciente jurisprudencia tutelar de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH).

La protección de los y las trabajadoras frente a los despidos injustificados, es una forma de limitar la arbitrariedad patronal en lo que respecta a la extinción de los contratos sin causa.

Ése derecho al trabajo no quedaría protegido con la regulación de un fondo de cese.

La doctrina y jurisprudencia han entendido que la garantía del 14 bis de la “*protección contra el despido arbitrario*” se cumple con la regulación de una indemnización por despido como la del 245 de la LCT. E incluso un importante sector de la doctrina (como fue la posición que mantuvo durante años el maestro Moisés Meik) ha cuestionado la solución indemnizatoria, por considerarla insuficiente y sólo monetizada, sin cuestionar la eficacia del acto ilícito del despido arbitrario. Pero en modo alguno podría pensarse como admisible, la pérdida de esta protección mínima tarifada que establece la ley y su posible sustitución por una suma económica menor y que ni siquiera disuada la ruptura del vínculo.

La jurisprudencia de la Corte IDH a partir del fallo “Lagos del Campo vs. Perú” (Sentencia del 31 de agosto de 2017)^{xix} fortalece sensiblemente los argumentos en contra de la modificación peyorativa de la indemnización por un fondo de cese.

Allí se reconoció expresamente el derecho al trabajo a partir de una interpretación del artículo 26 en relación con la Carta de la Organización de Estados Americanos (OEA), junto con la Declaración Americana de los Derechos Humanos, considerando que el derecho al trabajo está reconocido explícitamente en diversas leyes internas de los Estados de la región, así como en un vasto corpus iuris internacional; en el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales^{xx}, en el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos^{xxi}, en los artículos 7 y 8 de la Carta Social de las Américas^{xxii}, en los artículos 6 y 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales^{xxiii}, en el artículo 11 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer^{xxiv}, en el artículo 32.1 de la Convención sobre los Derechos del Niño^{xxv}, así como el artículo 1 de la Carta Social Europea^{xxvi} y en el artículo 15 de la Carta Africana sobre los Derechos Humanos y de los Pueblos^{xxvii}

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU, en su Observación General No. 18 sobre el derecho al trabajo, expresó a su vez que “*implica el derecho a no ser privado injustamente del empleo*” señalando que el “*incumplimiento de la obligación de proteger se produce cuando los Estados Partes se abstienen de adoptar todas las medidas adecuadas para proteger a las personas sometidas a su jurisdicción contra las vulneraciones del derecho al trabajo imputables a terceros*”, lo cual incluye “*el hecho de no proteger a los trabajadores frente al despido improcedente*”.

El Convenio 158 de la OIT, que, sin perjuicio de tratarse de un documento internacional no ratificado por Argentina, que versa sobre la terminación de la relación de trabajo, dispone que el derecho al trabajo incluye la legalidad del despido en su artículo 4^{xxviii} e impone, en particular, la necesidad de ofrecer motivos válidos para el despido, así como el derecho a recursos jurídicos efectivos en caso de despido improcedente.

Concluye la Corte IDH en el precedente citado, que los Estados para garantizar la protección del derecho a la estabilidad en el ámbito privado deben: “*a) adoptar las medidas adecuadas para la debida regulación y fiscalización de dicho derecho; b) proteger al trabajador y trabajadora, a través de sus órganos competentes, contra el despido injustificado; c) en caso de despido injustificado, remediar la situación (ya sea, a través de la reinstalación o, en su caso, mediante la indemnización y otras*

prestaciones previstas en la legislación nacional)”. No pareciera que el sistema de Fondo de Cese pueda ser encuadrado dentro de los remedios efectivos ante la violación de la estabilidad en el empleo privado.

La Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires se ha pronunciado en fecha reciente sobre la constitucionalidad en la protección contra el despido arbitrario a través de una indemnización como la del 245 de la LCT. Dijo que *“con excepción de aquellos casos en que los respectivos convenios colectivos hubieran contemplado una sanción para el supuesto de no ser observada la estabilidad impropia que consagra la Ley de Contrato de Trabajo, la solución debe buscarse en la norma que establece un sistema protectorio contra el despido arbitrario, que impone al empleador el pago de una indemnización tarifada”*^{xxxix}, considerando a la *“indemnización”* como solución posible que cumple con la exigencia constitucional y convencional, requisito que no se cumple con un Fondo de Cese^{xxx}.

Por otra parte, la Corte Suprema de Justicia de la Nación en la causa "Vizzoti, Carlos c/ AMSA S.A. s/ Despido"^{xxxix}, si bien se pronunció sobre la inconstitucionalidad de los topes indemnizatorios, dijo que *"no hay dudas en cuanto a la validez constitucional de un régimen tarifado de indemnizaciones por despido sin justa causa, esto es, un sistema que resigne la puntual estimación del daño en pos de determinados objetivos, entre otros, la celeridad, certeza y previsibilidad en la cuantía de aquélla"*^{xxxii}, como así también que *"el resarcimiento del empleado debe ser equitativo, y ello importa afirmar que la reglamentación legal del derecho a la llamada estabilidad impropia, constitucionalmente reconocido, debe ser razonable, lo que a su vez quiere decir, adecuada a los fines que contempla y no descalificable por razón de iniquidad"*^{xxxiii}. Por lo que se colige que un Fondo de Cese sería tachado por inconstitucional por el tribunal cimero, por no configurar un sistema de indemnización y resigne todo tipo de equidad y razonabilidad a los fines contemplados en la norma.

VII. La disponibilidad colectiva como mecanismo flexibilizador.

La utilización de la convención colectiva como mecanismo flexibilizador, tampoco resulta ser novedoso en nuestro país.

El Convenio Colectivo desde sus orígenes fue considerado una conquista progresiva de derechos, no como desactivador de las protecciones.

Así fue receptado por el Derecho Positivo vigente.

Ejemplo de ello son:

- El artículo 8 de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744, cuando condiciona su validez y vigencia siempre y cuando *“contengan normas más favorables a los trabajadores”*.
- Y el artículo 7 de la Ley de Convenios Colectivos 14.250 que establece que *“Las disposiciones de las convenciones colectivas deberán ajustarse a las normas legales que rigen las instituciones del derecho del trabajo, a menos que las cláusulas de la convención relacionadas con cada una de esas instituciones*

resultarán más favorables a los trabajadores y siempre que no afectaran disposiciones dictadas en protección del interés general.”.

Ricardo Cornaglia nos señala los debates parlamentarios y como se llegó a la redacción de este artículo, sorteando los cuestionamientos a los principios básicos de la progresividad que debe tener todo convenio colectivo e incluso contrarrestando la influencia del economicismo que pretendía la utilización de la negociación colectiva a la baja, como principal herramienta de flexibilización laboral.^{xxxiv}

Se señala que la técnica de la “*disponibilidad colectiva*” implica el reconocimiento de una relación no tradicional entre la ley y el convenio colectivo signada por la autorización por parte de la propia ley a las partes colectivas para establecer mediante la negociación de convenios la regulación de determinadas materias en *cualquier sentido* (mejorar derechos o empeorarlos) respecto del establecido por la misma ley como norma mínima.^{xxxv}

Adrián Goldín escribió tempranamente sobre las relaciones que existen en entre el contenido del Convenio Colectivo con la Ley.^{xxxvi}

César Arese hace un análisis muy detallado sobre la *disponibilidad colectiva*, sobre la sucesión de convenios pactados en forma peyorativa, y las habilitaciones que se pueden encontrar en nuestra legislación que han permitido el convenio a la baja.^{xxxvii}

Con la claridad que lo caracteriza y sin rodeos académicos, Ricardo Cornaglia definía a esta incorrecta utilización que se hizo del convenio colectivo a la baja, como “*joya técnica*” del mecanismo flexibilizador en los 90, lo que puede ser muy gráfico para interpretar porque vuelve este artilugio hoy con las reformas que se intentan implementar mediante el DNU 70/23 y en el proyecto de “Ley Bases”.

Decía: “*Sin proyectos alternativos reales, que puedan modificar profundamente las formas de producción en el país; sin afectar el poder económico de los grandes grupos empresarios, que aplauden a rajatablas la gestión oficial y mientras tanto se benefician con un salvaje proceso de concentración económica, la negociación colectiva a la baja viene a ser un mecanismo que procura rebajar los magros niveles de protección que alcanzaron los trabajadores argentinos, dando por sentada la complicidad de una estructura sindical que cumpla la tarea sucia y se preste al juego en las paritarias de la entrega.*”²

VIII. La imposibilidad de afectar los mínimos inderogables y las garantías constitucionales mediante un convenio colectivo *in peius*.

Pero, lo que parecía una novedad en la década de los 90, hoy nos encuentra con una jurisprudencia consolidada en el plano nacional e internacional, por la cual, no se podría admitir bajo ningún punto de vista, un convenio colectivo *in peius*, máxime cuando se intenta reducir garantías constitucionales y convencionales como es el derecho humano al empleo y la protección contra el despido arbitrario.

² Cornaglia, Ricardo. “La negociación colectiva a la baja. Implementación de la flexibilización laboral. Doctrina Laboral, Errepar, Buenos Aires, julio de 1994, año X, n° 107, tomo VIII, pág. 561

Juan José Etala (h) que ha legitimado ampliamente la *disponibilidad colectiva*, considera que “*existen algunas pautas de la ley de contrato de trabajo que podrán ser derogadas o modificadas por el convenio colectivo, pero existirá un mínimo inderogable que el convenio no podrá afectar y es la protección contra el despido arbitrario que tiene naturaleza constitucional y que, por ende, ni la ley ni el convenio colectivo puede obviar*”^{xxviii}

La Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) tuvo oportunidad de pronunciarse al respecto, restando todo valor jurídico a la Convención Colectiva que desconocía las garantías constitucionales establecidas en el artículo 14 bis, lo hizo en el precedente “*Madorrán, Marta Cristina c/ Administración Nacional de Aduanas s/ reincorporación*”^{xxix}, pronunciándose justamente sobre el derecho a la estabilidad, que si bien trata del empleo público, resulta plenamente aplicable a los pisos de protección que el mismo precepto constitucional establece para el empleo privado.

Dijo la Corte que: “*La Constitución Nacional es ley suprema, y todo acto que se le oponga resulta inválido cualquiera sea la fuente jurídica de la que provenga, lo cual incluye, por ende, a la autonomía colectiva.*”

Agregó también que: “*Los empleados públicos no dejarán de ser tales porque pasen a regirse total o parcialmente por el derecho laboral privado por lo que serán inválidos los convenios colectivos de trabajo e inconstitucionales las leyes que dispongan que a aquellos se les aplicará el régimen indemnizatorio aplicable a los trabajadores del sector privado en caso de despido incausado e intempestivo, toda vez que se los estaría privando de la estabilidad absoluta garantizada operativamente por el art. 14 bis de la CN).*”

La Corte IDH en la Opinión Consultiva 27/21 contestando a la pregunta que le planteó la Comisión Interamericana sobre si “*es posible permitir de manera general que las protecciones establecidas por la legislación puedan ser derogadas ‘in peius’ por medio de la negociación colectiva*”, hizo una serie de consideraciones que son dignas de resaltar y que resultarían plenamente aplicable al caso.

Dijo que, “*las normas jurídicas laborales, tanto aquellas de origen internacional como nacional, fijan mínimos legales de protección de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, sin que esto obste a la creación de acuerdos que las complementen por parte de los sindicatos en la negociación colectiva.*”^{xi}

Agregó el Tribunal que, “*la naturaleza protectora del derecho laboral, reflejado en las normas antes mencionadas, tiene como punto de partida el desbalance de poder entre los trabajadores y las trabajadoras, y los empleadores y empleadoras, al momento de negociar sus condiciones laborales. Por esta razón, el Tribunal considera que permitir que la ley laboral pueda ser derogada, de manera general, in peius, en virtud de un contrato colectivo, colocaría a los trabajadores y las trabajadoras en una situación mayor de desventaja frente al empleador, potencialmente provocando el desmejoramiento de sus condiciones de trabajo y de vida, y vulnerando así el mínimo de protección establecido por el derecho nacional e internacional.*”^{xii}

Además, la Corte recuerda que “*el artículo 26 impone al Estado un deber de no regresividad*”^{xiii} y que “*no sería jurídicamente válido que la legislación nacional*

autorice a las partes negociantes de un convenio colectivo de trabajo puedan renunciar a la protección de los derechos reconocida en el ámbito interno”^{xliii}, y en ese sentido “*permitir en general que los derechos reconocidos por la legislación laboral puedan ser derogados “in peius” por medio de la negociación colectiva, cuando esto implica una regresión en la protección del reconocimiento de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, debe ser considerado contrario al principio de la negociación libre y voluntaria protegida por los derechos a la libertad sindical y a la negociación colectiva*”^{xliiv}, concluyendo que “*las normas que reconocen derechos laborales no pueden ser derogadas por la voluntad de las partes en una negociación colectiva*”^{xliv}

Con lo cual, y en coincidencia con Héctor O. García^{xlvi}, entendemos que un convenio colectivo de trabajo podría pactar la creación de un Fondo de Cese sin derogar el resarcimiento indemnizatorio de la ley, y en tanto y en cuanto constituya una mejora, es decir más favorable para el trabajador o trabajadora, lo que no se lograría sustituyendo la indemnización del artículo 245, sino complementándola, solución que no es la prevista en las normas en análisis.

IX. Algunas conclusiones.

Como conclusión de todo lo expuesto, sostenemos lo siguiente:

- a) La modalidad en que ha sido redactado el fondo de cese en el proyecto de “Ley Bases”, es confuso, impreciso y además se delega a su reglamentación sin parámetros claros predeterminados;
- b) Del análisis de los efectos que producirá su posible implementación, surge evidente que implicará un claro retroceso en los niveles de protección contra el despido arbitrario y un evidente beneficio para quien administre éstos fondos;
- c) La cláusula constitucional, ordena al legislador la protección contra el despido arbitrario, lo que se encuentra cumplido, conforme lo ha reconocido la jurisprudencia, con el pago de una indemnización;
- d) Además, los tratados de Derechos Humanos garantizan el derecho humano al trabajo y obligan a los Estados parte a tomar medidas efectivas para su cumplimiento y de no regresividad;
- e) Permitir la sustitución de la indemnización por despido, por un fondo o sistema de cese, a través de la negociación colectiva, es un claro ejemplo de *disponibilidad colectiva* que contradice las garantías constitucionales y convencionales, el orden público laboral, el principio de progresividad y no regresividad, y de la norma más favorable, entre otros;
- f) Aún para el sector de la doctrina ius laboralista que acepta la *disponibilidad colectiva*, considera que hay *mínimos inderogables*, entre los que se encuentra, la protección contra el despido;
- g) La CSJN ha considerado a su vez, que las garantías constitucionales, como las del 14 bis, no pueden ser afectadas por un convenio colectivo de trabajo;

- h) La Corte IDH ha considerado que los convenios colectivos de trabajo no pueden afectar *in peius*, la legislación mínima laboral ni los derechos en ella reconocido, y que a su vez los Estados parte tienen la obligación de no regresividad en la protección de los derechos laborales;
- i) Por lo que se debe concluir, que sería tachado de inconstitucional e inconveniente, la sustitución de la indemnización por despido del artículo 245 de la LCT, por un fondo o sistema de cese, mediante una convención colectiva *in peius*.

ⁱ Conforme dictamen de mayoría de fecha 30/05/2024 del Senado.

ⁱⁱ CSJN Fallos: 327:3677, "Vizzoti"

ⁱⁱⁱ <https://www.cronista.com/economia-politica/uno-por-uno-cuales-son-los-puntos-salientes-de-la-reforma-laboral-en-la-ley-bases/>

^{iv} Si tenemos en cuenta la última información estadística oficial disponible sobre la evolución del trabajo registrado según la brindada por la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social del Ministerio de Capital Humano, el promedio de los sueldos del empleo privado registrado de enero de 2024 fue de \$ 755.592, con lo cual de regularse un aporte de un 8 % mensual, el monto que deberían abonar los empresarios por cada trabajador o trabajadora sería de \$ 60.447,36 en promedio, por lo que se vería aumentado el famoso "costo laboral" en esa suma por cada empleo. Es contradictoria la instauración de este fondo con los propios argumentos del proyecto que dice perseguir.

^v Confalonieri, Juan A. "Primeras reflexiones sobre el fondo de cese laboral sectorial previsto en el proyecto de reforma laboral de 2018". El Derecho- Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Tomo 2018, 519. Cita los casos de Austria, Chile y Colombia, todos creados por ley.

^{vi} Unzaga Domínguez, Guillermo, El fondo de cese laboral contemplado en el art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo conforme al DNU 70/2023. Microjuris 2024 Cita: MJ-DOC-17648-AR || MJD17648

^{vii} La justicia laboral ha dejado de lado la aplicación de una tasa de interés a los créditos laborales en juicio, por lo que la repotenciación de las sumas depositadas en un fondo de cese con intereses bancarios generará un fuerte perjuicio económico a la persona privada del empleo, de mantenerse los altos índices inflacionarios. Ejemplo de ello son: a) la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ha dictado el Acta nº2783 de la CNAT (13/03/2024) y la Resolución nº3 (14/03/2024), por la cual establece un índice de actualización del CER, más una tasa pura, dejando de lado la aplicación de la tasa activa bancaria capitalizable anualmente; y b) en la Provincia de Buenos Aires, la Suprema Corte de Justicia ha establecido doctrina legal en la causa "Barrios, Héctor Francisco y otra contra Lascano, Sandra Beatriz y otra. Daños y perjuicios", causa C. 124.096 del 17-04-2024, por la cual se reconoce que los tribunales, tendrán facultades suficientes para establecer una equitativa actualización del crédito adeudado dejando de lado la doctrina de la tasa de interés pasiva que mantuvo durante varios años.

^{viii} Gnecco, Lorenzo P., "Perspectivas de análisis en torno a una posible reforma del régimen de indemnización por despido – Primera Parte", Rubinzal Culzoni D 489/2023

^{ix} Autos Nº 37.505, caratulados: "LOPEZ, LUCAS ARNALDO C/ SOLCAN S.R.L. S/ DESPIDO" Sentencia firme del 12/10/2017 Tribunal de Trabajo n° 2 de La Plata

^x Roa Luis. "Dos casos de disponibilidad colectiva en el DNU 70/2023: la jornada de trabajo y la indemnización por despido". Revista de Derecho Laboral. La reforma laboral del Decreto de Necesidad y Urgencia 70/2023, Dossier Nº 6

^{xi} Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, Documento Propuesta de Reformas a los Sistemas de Relaciones de Trabajo y de Seguridad Social, septiembre de 1996

^{xii} El Art. 21 del proyecto de ley 1381-S-2018 decía: “Fondo de Cese Laboral. Creación. Las entidades representativas de los empleadores junto con las asociaciones sindicales representativas de los trabajadores, signatarias de convenios colectivos de trabajo, podrán establecer a nivel convencional la constitución de un Fondo de Cese Laboral Sectorial para la actividad, con el objeto de asumir la cobertura en materia de preaviso y despido sin causa contempladas en los artículos 232 y 245 de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (t. o. 1976 y sus modificatorias)”

^{xiii} El artículo 81 del DNU 70/23 en su parte pertinente ordenó sustituir el artículo 245 de la Ley 20.744 agregando que: “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.- Por su parte, los empleadores podrán optar por contratar un sistema privado de capitalización a su costo, a fin de solventar la indemnización prevista en el presente artículo y/o la suma que libremente se pacte entre las partes para el supuesto de desvinculación por mutuo acuerdo conforme artículo 241 de la presente ley.”

^{xiv} OIT. Departamento e investigaciones. Nota de investigación n° 5 “PROMOVER LA CREACIÓN DE EMPLEOS DE CALIDAD CON LEGISLACIÓN DE PROTECCIÓN DE EMPLEO”. El artículo está disponible en el siguiente vínculo; <https://www.ilo.org/es/publications/promover-la-creacion-de-empleos-de-calidad-con-legislacion-de-proteccion-de>

^{xv} Godinho Delgado, Mauricio “Curso de Direito de Trabalho, Sao Pablo, 2009 3° edición.

^{xvi} En la Constitución Política de la República Federativa del Brasil, de 1988, en su capítulo II De Los Derechos Sociales, artículo 7 apartado III reconoce “*el fondo de garantía del tiempo de servicio*” como derecho reconocido a los trabajadores urbanos y rurales; aunque también se reconoce en el apartado I del mismo artículo “*l el contrato de trabajo protegido contra el despido arbitrario o sin justa causa, en los términos de la ley complementaria que establecerá indemnización compensatoria, entre otros derechos;*”

^{xvii} Etxezarreta Miren e Iglesias José “La mochila austríaca” Que supone el modelo de pensiones e indemnizaciones de la derecha europea” Icaria Más Madera, Barcelona 2020.

^{xviii} Etchemendy, Ottaviano y Vezzato, “Reformas laborales inclusivas en América y Europa. Fundación Fundar, febrero 2024

^{xix} Ver especialmente los apartados 145 al 150 de la Sentencia de la Corte IDH

^{xx} Artículo 6.1. Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho [...].

^{xxi} Artículo 23. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

^{xxii} Artículo 8. La promoción del trabajo decente, la reducción del desempleo y del subempleo y la atención a los desafíos del trabajo informal son elementos esenciales para alcanzar el desarrollo económico con equidad. El respeto de los derechos de los trabajadores, la igualdad de oportunidades en el empleo y la mejora de las condiciones de trabajo son elementos esenciales para lograr la prosperidad.

La cooperación y el diálogo social entre representantes de los gobiernos, los trabajadores, empleadores y otras partes interesadas promueven una buena gestión y una economía estable.

^{xxiii} Artículo 6. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada. Los Estados parte se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos [...]. Artículo 7. Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo - Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: trabajo para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio; d. la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquier otra prestación prevista por la legislación nacional [...]

^{xxiv} Artículo 11. 1. Los Estados Parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos [...].

^{xxv} Artículo 32. [...] 2. Los Estados Parte adoptarán medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación del presente artículo. Con ese propósito y teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales, los Estados Parte, en particular: a) Fijarán una edad o edades mínimas para trabajar; b) Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo; c) Estipularán las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva del presente artículo.

^{xxvi} Artículo 1. Derecho al trabajo. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo, las Partes Contratantes se comprometen: 1. A reconocer como uno de sus principales objetivos y responsabilidades la obtención y el mantenimiento de un nivel lo más elevado y estable posible del empleo, con el fin de lograr el pleno empleo. 2. A proteger de manera eficaz el derecho del trabajador a ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido. 3. A establecer o mantener servicios gratuitos de empleo para todos los trabajadores. 4. A proporcionar o promover una orientación, formación y readaptación profesionales adecuadas.

^{xxvii} Artículo 15. Todo individuo tendrá derecho a trabajar en condiciones justas y satisfactorias, y recibirá igual paga por igual trabajo

^{xxviii} Artículo 4 del Convenio No. 158 - No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

^{xxix} SCBA causa L. 122.152, "Romero, Silvia Graciela contra L Y H S.A. Materia a categorizar" marzo de 2021

^{xxx} Gnecco, Lorenzo P., "Perspectivas de análisis en torno a una posible reforma del régimen de indemnización por despido – Segunda Parte", Rubinzal Culzoni D 491/2023

^{xxxi} CSJN Fallos: 327:3677, "Vizzoti"

^{xxxii} Considerando 6°

^{xxxiii} Considerando 7°

^{xxxiv} Cornaglia Ricardo, “Derecho Colectivo del Trabajo. Derecho de la Negociación Colectiva” La Ley 2007, capítulo 18 “La negociación colectiva a la baja en las leyes 24.013, 24.465, 24.467, 25.013 y 25.250”

^{xxxv} Mugnolo, Juan Pablo “La disponibilidad colectiva como instrumento para la adaptación de la norma laboral en clave de flexibilidad”

^{xxxvi} Goldín, Adrián “La autonomía colectiva y la ley”, DT 1988-B, 1069.

^{xxxvii} Arese César. Derecho de la Negociación Colectiva, Rubinzal Culzoni 1° edición 2008, páginas 453 y ss.

^{xxxviii} Etala, Juan José (h) “Efectos prácticos de la nueva regulación laboral para las pequeñas empresas, dT, 1995-A, páginas 600 y siguientes.

^{xxxix} CSJN Sentencia del 3 de Mayo de 2007

^{xi} OC 27/21 Considerando 144

^{xli} OC 27/21 Considerando 146

^{xlii} OC 27/21 Considerando 147

^{xliiii} OC 27/21 Considerando 148

^{xliiv} OC 27/21 Considerando 149

^{xliv} OC 27/21 Considerando 150

^{xlvi} García, Héctor O. “Fondo de cese de servicios, Ley de Contrato de Trabajo y convenio colectivo. La Ley 18/12/2023.