

EL FONDO DE CESE LABORAL DE LA “LEY BASES”: MALO PARA LOS TRABAJADORES, PERO TAMBIÉN PARA LOS SINDICATOS

Luis Enrique Ramírez

Julio 2024

La Ley 27.742, conocida como la “Ley Bases”, contiene un capítulo con el esbozo de la Reforma Laboral que pretende aplicar el gobierno. Ya he dicho en anteriores colaboraciones que nadie puede ser tan ingenuo como para pensar que con esta ley finalizó su tarea de demolición de la superestructura jurídica que regula los derechos y conquistas de la clase trabajadora argentina. Eso si lo dejan o “le dan tiempo”.

En su artículo 96 establece que, por Convenio Colectivo de Trabajo, se puede establecer un **Fondo de Cese Laboral (FCL)**, que en líneas generales consiste en reemplazar la indemnización por despido sin causa o arbitrario, por un fondo que mensualmente se deposita en una cuenta bancaria del trabajador, y que queda a su disposición cuando finaliza la relación laboral, **cualquiera sea el motivo**.

Si bien puede ser visto el FCL como una gran ventaja para el trabajador que renuncia voluntariamente a su empleo, representa una amenaza formidable para todos los demás, ya que el empleador puede desprenderse de cualquier otro sin costo económico alguno, excepto el aporte al FCL que obligatoriamente debe hacer cada mes.

Creo que no tengo que abundar mayormente sobre los que esto significa en las relaciones laborales cotidianas, que serán el reino de la arbitrariedad, la prepotencia y el acoso.

El sueño del poder económico: una mano de obra dócil y sumisa. ¿Qué trabajador se atreverá a reclamar por sus derechos, sin correr el riesgo de recibir un telegrama que lo “invite” a retirar su libreta para cobrar el FCL? Queda claro que, de aprobarse, se generará la inestabilidad e indefensión laboral más absoluta. El empleador ni siquiera tendrá que explicar los motivos por los que despide.

Es decir que el problema principal lo tendrán, más que el despido, todos los demás trabajadores. Por eso, es de importancia secundaria cuanto dinero se podrá recibir al retirar el fondo, o como se hará para mantener el valor de las sumas depositadas mensualmente. Poco o mucho, los compañeros del despido seguirán siendo oprimidos y explotados, con la espada de Damocles sobre sus cabezas de que pueden ser los próximos.

Aceptar en un Convenio Colectivo de Trabajo el FCL significará dejarle las manos libres a la patronal para despedir cuando quiera, ya que, repito, eso no le acarrea ningún costo económico adicional. Pero no sólo los trabajadores serán los afectados, ya que el Sindicato sufrirá las consecuencias de tener una masa de laburantes con una inserción precaria en la empresa. Imaginemos que el empleador hace correr el rumor que afiliarse al gremio o a la obra social sindical "no es bien visto por la superioridad". Ni hablar de la participación en un conflicto o huelga. Sindicalizar una empresa así será una verdadera hazaña.

Las organizaciones sindicales tienen que prepararse para sufrir la extorsión de las cámaras patronales, que en las Paritarias pondrán sobre la mesa la firma del FCL, como condición para el otorgamiento de unos puntos más de incremento salarial, o algún apoyo al Sindicato. En tal caso, les debo recordar que **quienes resignan derechos por salario, a la corta o a la larga pierden los derechos y el salario.**

Seguramente la patronal ofrecerá la posibilidad de que el FCL sólo sea para los nuevos trabajadores. De darse esto, lo que ocurrirá será el proceso, más rápido o más lento, de reemplazo de los viejos laburantes por los nuevos, que, sometidos a la permanente amenaza del despido, serán sumamente obedientes y manejables. El sueño de toda Gerencia de Recursos Humanos.

No me he referido a la cuestión de la manifiesta inconstitucionalidad del FCL, porque no es este el lugar para el planteo. Pero no me cabe la menor duda que algo así agravia el **artículo 14 bis de nuestra Constitución Nacional, que contiene el mandato expreso de "proteger" al trabajador contra el despido arbitrario**, como claramente lo es un despido sin justa causa.