

Programa de políticas públicas

Área legislación general.

Política pública N° 379

Diciembre 2022

Fondos de cese laboral: nuevo paradigma en un mundo globalizado.



Resumen ejecutivo

En el presente trabajo se realiza un análisis sobre el rol que ocupa el consumidor en la sociedad y se describen los derechos de mayor relevancia para su defensa. Asimismo, se realiza una descripción sobre las distintas políticas públicas implementadas por otros países referido a la educación del consumidor. Finalmente se analiza la necesidad de la implementación de una política pública que tenga, como fin inmediato, la capacitación del consumidor en los establecimientos educativos.



El Programa de políticas públicas de la Fundación Nuevas Generaciones se desarrolla en cooperación internacional con la Fundación Hanns Seidel.



Consejo Consultivo de las Nuevas Generaciones Políticas

Walter Agosto
Alfredo Atanasof
Paula Bertol
Carlos Brown
Gustavo Ferrari
Mariano Gerván

Diego Guelar
Eduardo Menem
Federico Pinedo
Claudio Poggi
Ramón Puerta
Laura Rodríguez Machado

Leonardo Sarquís
Cornelia Schmidt Liermann
Jorge Srodek
Enrique Thomas
Pablo Tonelli
Pablo Torello
Norberto Zingoni

Las Nuevas Generaciones Políticas

Manuel Abella Nazar
Carlos Aguinaga (h)
Valeria Arata
Cesira Arcando
Miguel Braun
Gustavo Cairo
Mariano Caucino
Juan de Dios Cincunegui
Omar de Marchi
Alejandro De Oto Gilotaux
Francisco De Santibañes

Soher El Sukaria
Ezequiel Fernández Langan
Gustavo Ferri
Christian Gribaudo
Marcos Hilding Ohlsson
Guillermo Hirschfeld
Joaquín La Madrid
Luciano Laspina
Leandro López Koenig
Cecilia Lucca
Gonzalo Mansilla de Souza

Ana Laura Martínez
Germán Mastrocola
Nicolás Mattiauda
Adrián Menem
Victoria Morales Gorleri
Diego Carlos Naveira
Julián Martín Obiglio
Francisco Quintana
Shunko Rojas
Damián Specter
Ramiro Trezza
José Urtubey

Director Ejecutivo

Julián Martín Obiglio

FUNDACIÓN NUEVAS GENERACIONES POLÍTICAS

Beruti 2480 (C1117AAD)
Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Argentina)
Tel: (54) (11) 4822-7721
contacto@nuevasgeneraciones.com.ar
www.nuevasgeneraciones.com.ar

FUNDACIÓN HANNS SEIDEL

Montevideo 1669 piso 4° oficina "C" (C1021AAA)
Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Argentina)
Tel: (54) (11) 4813-8383
argentina@hss.de
www.hss.de/americalatina

Programa de políticas públicas

La Fundación Hanns Seidel no necesariamente comparte los dichos y contenidos del presente trabajo.

Fondos de cese laboral: nuevo paradigma en un mundo globalizado.

I) Introducción.

A lo largo de la historia, el sistema laboral argentino ha ido atravesando un creciente deterioro, muchas veces acompañado y guiado por una legislación que no responde a las necesidades de hoy, generando una traba para la creación de soluciones modernas y positivas acordes al mundo globalizado actual.

De alguna manera, el régimen legal no ha sabido superar las distintas problemáticas que aquejan a los sectores productivos, lo cual genera que se convierta en un sistema deficiente, con números bajos de trabajadores registrados y voluminosos números de expedientes en los tribunales judiciales.

Este sistema, antiguo y anacrónico, no se encuentra adaptado a la realidad de nuestro siglo, no concibe los cambios de los últimos tiempos, la constante flexibilización laboral y la influencia de la globalización y avances tecnológicos sobre el mundo del trabajo.

Esta falta de habilidad frente a los desafíos que presenta el sistema laboral, obligan a encontrar nuevas soluciones y procesos. Sino, la ineficiencia de aquél, provoca que el sector empresarial tenga enormes dudas antes de tomar la decisión de contratar a un nuevo empleado. A su vez, provoca que las empresas extranjeras prefieran no invertir en el país, y evitarse el riesgo de grandes conflictos laborales que indudablemente repercuten en sus inversiones.

Por otra parte, del otro lado del mostrador se encuentran los empleados, muchas veces disconformes con sus situaciones laborales y con sus posibilidades de crecimiento. Muchos deciden emigrar, y tantos otros que no cuentan con aquella posibilidad, permanecen en el país, pero desesperanzados en cuanto a la calidad y el cuidado de la relación laboral.

Esta realidad, lleva ínsito el conflicto de intereses entre el empleador y su subordinado, lo cual deriva, indefectiblemente, en la necesidad de acudir al sistema judicial argentino, el cual funciona defectuosamente, con un leve margen de decisión, cooptado por el régimen legislativo laboral que tiende a generar conflictos, actuando completamente desconectado de la rapidez que las personas y el mercado de hoy requieren.

El Poder Judicial, con su funcionamiento lento e ineficaz, no resulta capaz de brindar respuestas, previsibles, contundentes y veloces, que es lo que tanto los empleados, como los empresarios y el mercado necesitan.

Frente a esta situación, surge la necesidad de realizar transformaciones en el sistema laboral que tiendan a mejorar las condiciones laborales conforme las necesidades del presente, en pos de lograr que tanto empleados como empresarios obtengan su mayor beneficio, evitando el conflicto, y siempre respetando los derechos y las obligaciones de las partes.

A su vez, deben generarse condiciones para que el tribunal judicial solamente deba actuar cuando sea estrictamente necesario, primando un marco regulatorio claro y que no genere incertidumbre para cualquiera de los actores involucrados.

Para lograr ello, se han propuesto distintas soluciones. Entre ellas se encuentra la posibilidad de cambiar el sistema de cesación laboral actual, estableciendo la creación de fondos de cese laboral, que se adapten más a la realidad del presente.

II) Fondo de cese laboral: aproximaciones conceptuales.

La creación de un sistema de compensación obligatoria por cese laboral, implica la posibilidad de que el empleador realice el pago periódico de una suma de dinero que se destinará a un fondo específico, encargado de custodiar y mantener invertido el dinero de cada empleado, con la finalidad de que al momento de cesar esa relación laboral - sea por la causal que fuera- el empleado tuviese una protección que le genere cierta estabilidad en el tiempo en que se encuentre desempleado.

Este fondo, se convertiría en un ahorro periódico, eliminando de esta manera las correspondientes indemnizaciones, evitando el conflicto judicial y la dificultad para el cálculo de indemnizaciones. A su vez evitaría el posible aprovechamiento que pueda existir de parte de alguno de los actores intervinientes.

Se centralizaría en un procedimiento único para todas las causales de extinción de relaciones laborales, que luego se analizarían con sus diferencias según sector y condiciones laborales, pero desde un mismo sistema automatizado.

III) Aplicación en el derecho comparado.

Existen distintos países que en virtud de mejorar la problemática sobre las indemnizaciones en el derecho laboral, ya han tomado medidas similares al fondo de cese, entre ellos podemos destacar el caso de Austria e Italia:

- Mochila austríaca

Este sistema, fue creado en Austria en el año 2003, año en el cual se llevó a cabo una amplia reforma laboral, mediante la cual se implementó un nuevo modelo de resolución de los casos de desvinculación laboral.

Este modelo, se caracteriza por prever un sistema de fondos de compensación de los trabajadores, en el cual el empleador contribuye mensualmente al pago de fondos para lograr que el empleado acumule mes a mes un caudal de dinero, de manera progresiva, a través de una cuenta de ahorro, la que se expresa como una “mochila” donde se mantiene el dinero del trabajador y se administra por un fondo de inversión que genera rendimientos a favor del empleado.

Lo destacable es que esta mochila se preserva para el empleado ya sea en caso de despido pero así también si decidiera renunciar o jubilarse. Es decir que el sistema intenta promover el desinterés por las causales de cesación laboral, enfocándose en las respuestas frente a la posible cesación laboral y no tanto en sus causas, buscando una solución equitativa para el mayor grado de empleados.

A su vez, la aplicación de este sistema, evitaría la incertidumbre que existe por parte del empleador sobre la potencial existencia de juicios laborales en caso de tomar la decisión de despedir a un empleado.

De esta manera, en caso de existir un despido, el empleador no debe quedar desprotegido frente a los posibles reclamos judiciales, sino que con el cumplimiento del pago mensual al fondo, cubriría la obligación de indemnizar.

La ventaja del sistema radica también en terminar con la dualidad del mercado de trabajo en la cual existen trabajadores que resultan altamente protegidos frente a la escasa posibilidad que tienen de ser despedidos -conforme su antigüedad- y otros empleados nuevo

que pierden este privilegio y son a quienes, a pesar de sus condiciones laborales, primero se buscará recortar en una empresa.

Con este sistema, ambos trabajadores estarían en pie de igualdad, evitando la discriminación que se genera en una empresa al momento de necesitar recortar gastos, en dónde habitualmente los empleados temporarios o nuevos son despedidos, y se evita remover a los permanentes o más antiguos, que implican un costo mayor a la hora de indemnizar, lo cual genera ineficiencia y profundas limitaciones para la subsistencia de las empresas.

Otra de las ventajas es que, en caso de que el trabajador cese en su relación laboral, no requiere obligatoriamente la necesidad de tomar el dinero del fondo, sino que se puede optar por dejar que permanezca en el fondo hasta el momento de la jubilación, y servir de esta manera como complemento de ella.

Este sistema, que está implementando en Austria y que para el año 2021 ya contaba con ocho fondos gestores encargados de cumplir este rol, a su vez ha sido replicado en distintas naciones, las cuales aplican las características básicas del régimen y las adaptan incorporando cuestiones propias de cada Estado, como es el caso de Italia.

- TFR-Trattamento di Fine Rapporto

El Estado italiano, a partir de la ley 297/1982 realizó importantes modificaciones al sistema laboral italiano, entre ellos la creación del Fondo Nacional de Garantía para las indemnizaciones por despido, conocido como TFR.

Este Fondo, resulta administrado por el Instituto Nacional de Previsión Social (INPS), principal entidad gestora de las contribuciones por desempleo correspondientes al sector privado y trabajadores autónomos.

El objetivo principal de este fondo es tomar el lugar del empleador en el pago de las indemnizaciones.

Luego, en el año 2005, con el decreto legislativo n° 252, se terminó de delinear este sistema, por el cual se previó que el trabajador tuviera un plazo de 6 meses desde su fecha de incorporación a la empresa, para decidir incorporarse a los fondos complementarios. En caso de silencio se entiende como un consentimiento tácito de destinar al fondo el correspondiente dinero.

En caso de la negativa para destinar el dinero al Fondo Nacional de Garantía, lo novedoso resulta en que el empleado debe destinar ese dinero a la construcción de una pensión complementaria, abonándola a fondos de pensiones.

IV) Derecho interno: antecedentes.

En la República Argentina, la existencia de esta figura se incorpora con la ley 17.258 del año 1967, que luego fue sustituida por la ley 22.250, que implementa el fondo de cese laboral para trabajadores de la construcción.

Este sistema tomó como modelo la aplicación del modelo brasilero de fondos de garantía, que se aplicaba en el país vecino a todos los trabajadores del sector privado y no únicamente a los empleados de la construcción.

Pero a su vez, Argentina ha mejorado este proyecto dado que la ley brasilera, más allá de la aplicación de los fondos, mantenía una distinción entre los despidos con justa causa, los injustificados y las renunciaciones. En cambio, en Argentina se ha decidido dejar de poner el foco en las razones de extinción del contrato de trabajo.

El sistema actual prevé un aporte periódico equivalente al 12% de la remuneración mensual del trabajador en el primer año, y del 8% en los años subsiguientes, y los fondos deben ser depositados en una cuenta especial en una entidad bancaria a nombre del trabajador, la cual irá devengando intereses a su favor.

Esta ley crea el fondo de cese laboral para que al momento de extinguirse la relación laboral, el empleado no se encuentre desprotegido. Ella establece que este fondo se constituya en patrimonio inalienable e irrenunciable por parte del trabajador, no pudiendo ser embargado, cedido ni gravado salvo por imposición de cuota alimentaria y una vez producido el desempleo.

El Registro Nacional de la Industria de la Construcción es el ente autárquico en el cual deben inscribirse obligatoriamente el empleador y trabajador comprendidos en dicho régimen. Dicho ente es el encargado de expedir la libreta de aportes donde se consignan los datos y constancias que requiera la reglamentación y que cobra relevancia al momento de cesar la relación laboral, ya que allí el empleador debe entregar dicha libreta, que es a dónde se acreditan los correspondientes depósitos realizados al fondo de cese laboral.

La principal crítica a este sistema surge por el elevado costo que implica mantener a un empleado en estas condiciones, lo cual termina redundando en una mayor informalidad en los empleados de la construcción.

Frente a ello, es importante destacar que el fondo de cese laboral puede servir como una posible herramienta para bajar el costo de la informalidad de manera indirecta, es decir, no se busca con esta normativa que el costo del empleador continúe aumentando la brecha actual entre el salario neto y el salario bruto, convirtiendo la situación en algo insostenible. Sino que por el contrario, se plantea la necesidad de redimensionar distintos aspectos de la Ley de Contrato de Trabajo para lograr adecuar nuestro sistema laboral a soluciones pragmáticas como el fondo, teniendo en miras una mayor registración del trabajo y mejores condiciones laborales.

Para esto está claro que se requiere la implementación de una legislación que permita bajar los costos laborales, para evitar que las soluciones novedosas suenen cada vez más extrañas a nuestra realidad socioeconómica.

Para obtener mejores costos laborales, es importante realizar cambios al sistema que hoy se nos presenta, y de esta manera, demostrar como el bajo costo laboral, paradójicamente redunda en grandes beneficios que colaboraran a mayor y mejor empleo.

V) Beneficios de la aplicación del fondo de cese laboral.

Existen distintos aspectos por los cuales resultaría conveniente la aplicación de medidas de esta índole. Entre ellas podemos destacar las siguientes:

1) Mayor libertad de contratación.

Al cambiar el sistema indemnizatorio, el empleador no debe especular con futuros juicios laborales sino que el costo por empleado ya se encontraría calculado desde un inicio. De esta manera se ofrece un ámbito de mayor libertad para decidir contratar, conociendo las consecuencias de cada contratación con previsibilidad.

2) Desaparición del pasivo laboral.

Teniendo en cuenta que las empresas ya no deberán hacer frente a las batallas judiciales y extrajudiciales para el pago de indemnizaciones por supuestos despidos con causa, desaparecerá el pasivo laboral. Esto lleva ínsito una mejor planificación de gastos y evitar fuertes desembolsos repentinos en caso de desvinculación. Razón por la cual su potencial económico podrá aumentar sin esta gran presión con la que cuenta hoy día.

3) Mayor libertad y seguridad del empleado en mundo globalizado.

A su vez, el empleado, se encontraría frente a un contexto de mayor libertad para insertarse en el mercado laboral, dado que en caso de finalizar la relación de trabajo, - inclusive por motu proprio- el capital del fondo continuaría a su resguardo, e inclusive continuaría acrecentándose al ingresar a un nuevo trabajo, manteniendo de esta manera una cierta estabilidad y contribuyendo a la movilidad y flexibilidad laboral que el mundo globalizado de hoy solicita.

4) Fin de la litigiosidad laboral.

Con esta dinámica desaparecería la conocida industria del juicio en el ámbito laboral, que conduce al conflicto y a la necesidad de acudir a los estrados judiciales, lo cual conlleva una pérdida de tiempo por parte de ambas partes e implica un gasto económico que podría ser evitado mediante este sistema.

5) Conducción hacia la formalidad.

Uno de los puntos principales que se critica a la normativa, es que expande los gastos para el trabajo formal, llevando esto a una mayor informalidad.

Lo que se debe buscar mediante este tipo de políticas es que el efecto sea el contrario, que la mayor protección a la relación laboral implique una mayor protección tanto al empleado como su empleador. Y que de esta manera, el procedimiento colabore a que el empleador se vea beneficiado a conducir a la formalidad.

Para lograr esta finalidad es importante incentivar a las empresas y generar beneficios para aquellas que tiendan a la formalidad, fomentar mediante distintas técnicas, entre ellas podría considerarse la posibilidad de una baja en el costo previsional de cada empleado. Para que el procedimiento a instaurar no implique un aumento mayor de los costos por empleado sino que se ajusten a esta nueva realidad.

6) Inmersión del empleado en concurso o quiebra.

A su vez, este sistema evitaría que el empleado quede inmerso en concurso preventivo o posible quiebra de la empresa. Protegiendo de esta manera al trabajador, el cual no deberá ser parte del litigio ni esperar el tiempo que estos procesos requieren para saber si recibirá al menos una parte de lo que debiera recibir por su trabajo realizado.

Esto a su vez contribuye a que sea más factible la posibilidad de recibir el pago de deudas por parte de los demás acreedores, que ya no tendrán como barrera principal la necesidad de aceptar el pago preferente de los acreedores privilegiados por créditos laborales

7) Embargos.

Otro beneficio de este sistema es la imposibilidad del embargo de dinero destinado al fondo, lo cual resulta interesante, teniendo en cuenta que de esta manera la protección permanecería a pesar de los conflictos judiciales que pudiera presentar el empleado. De alguna manera esta protección termina siendo favorable para toda su familia.

8) Menores costos al consumidor.

Los empleados que generan menos costos, y gozan de condiciones protectoras de sus derechos, generan un mejor clima laboral y baja conflictividad. Asimismo, el consumidor podrá ver reflejada esta realidad en el producto o servicio final que se entrega, dado que menores costos laborales pueden influir significativamente en el precio de los productos o servicios.

9) Estabilidad al momento de la cesación.

Por último, este procedimiento da lugar a una protección del empleado durante el tiempo de desempleo. Con el monto recaudado en el fondo, el empleado podrá contar con un ingreso hasta encontrar un nuevo empleo.

Y a su vez, en caso de no requerirlo, podrá mantenerlo allí sin perder todo lo obtenido hasta ese momento.

De esta manera, la persona desempleada puede comenzar una búsqueda laboral bajo una situación de mayor cobertura, y a su vez, al no existir conflictividad, no deberá dedicar su tiempo al pago de abogados ni demás cuestiones que conlleva el litigio judicial. Pudiendo de esta manera enfocar su rumbo únicamente en la búsqueda laboral.

VI) Consideraciones.

Para lograr las modificaciones que requiere nuestro sistema laboral, es necesario tener en consideración distintos aspectos que podrían influir o que deben ser tenidos en cuenta para lograr que la creación del fondo de cese laboral sea acorde a las necesidades y características del sistema argentino, y que funcione de manera conjunta y armoniosa con las demás disposiciones legales. Para ello, existen distintos ítems a tener en cuenta:

a) Ajuste al marco normativo local.

Tal como expresábamos con anterioridad, es importante a la hora de implementar un sistema de esta índole, lograr receptar sus beneficios sin desatender ni dejar atrás los aspectos centrales de nuestro sistema laboral.

Es por ello que para esto es imprescindible para este proyecto analizar el sistema indemnizatorio argentino, el cual se encuentra regulado en la ley n° 20.744 de contrato de trabajo y que de alguna manera resulta incompatible con este sistema.

La incompatibilidad surge de la base de que las indemnizaciones contempladas en la ley de contrato de trabajo fueron creadas para lograr resolver conflictos judiciales una vez terminada la relación laboral, mientras que la aplicación de un fondo de cese laboral, justamente busca evitar esta etapa de conflictividad, por lo cual ambos sistemas utilizados en conjunto son inaplicables e incongruentes.

Para resolver este conflicto algunos autores plantean la posibilidad de poner fin a la distinción entre las causales de cese laboral y de esta manera lograr que ya no se tenga en consideración si el empleado fue despedido con o sin causa o si decidió renunciar.

Este sistema aboliría la necesidad de iniciar una instancia judicial para dilucidar las culpas, trasladándose a una especie de responsabilidad objetiva, es decir, el empleador deberá contribuir al fondo mensualmente y este monto se encontrará disponible para el uso del empleado ya sea que el mismo renunció o haya sido despedido, no importan ya las causales que llevaron a la cesación, tampoco si hubo culpa o dolo, sino más bien las soluciones para evitar la conflictividad.

Eliminar estas distinciones colabora a que ya no exista una cierta rivalidad o un aprovechamiento de alguna de las partes para distorsionar los hechos frente a la posibilidad de recibir una mayor o menor indemnización.

Esto, a su vez, elimina un gran volumen de conflictos legales, disminuyendo el costo económico para las empresas y también para sus empleados, descomprime los juzgados laborales, ahorra tiempo a los intervinientes y permite que las relaciones laborales no tengan conflictos de esta índole, generando un clima en armonía.

b) Creación del fondo: ¿bajo qué figura?

Una pregunta que debemos hacernos a la hora de pensar este sistema es saber de qué forma se pondría poner en marcha, bajo qué figura podría implementarse esta tarea. ¿Debería ser llevada a cabo por un organismo estatal? ¿Sería conveniente admitir los fondos privados?

Frente a esta consulta, proyectos locales ingresados al Congreso de la Nación han considerado la posibilidad de crear un Seguro de Garantías de Indemnización (SGI) administrado por el ANSES, la Superintendencia de Seguros y una Entidad de Control a designar que garantice la indemnización a los empleados que pierden su trabajo.

Por otra parte, consideramos pertinente analizar la posibilidad de admitir la creación de fondos privados, a los cuales se les otorgue la capacidad de administrar estos recursos. En orden a la libertad que admitiría este sistema, sería interesante poder admitir que el empleado decida por su propia cuenta aportar el dinero al fondo que considere más conveniente. Que pueda involucrarse en este proceso y a su vez dejar hacer al privado en cuanto más pueda y solo intervenir en lo que fuera necesario.

Es importante destacar en este punto que aplicar la figura de fondos privados no implica la posibilidad de que cualquier privado pueda establecer un fondo sin control estatal, dado que teniendo en cuenta la raigambre de la actividad que llevarían a cabo, resulta evidente la necesidad de que la Administración Pública arbitre un control de fiscalización más intenso que frente a otras actividades.

Más allá de no consistir en un servicio público, se trata de una actividad de interés general, de la cual el Estado se encuentra obligado a preservar conforme su carácter constitucional dispuesto en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional

De esta manera se evitarían abusos y se mantendría un cierto control y orden frente a los fondos.

c) ¿Cómo se logra esto frente a la existencia del enorme costo laboral actual en la República Argentina?

Una de las principales críticas a la implementación de este sistema, es el enorme costo laboral que hoy implica contratar a un trabajador en la República Argentina.

En virtud de esto, para lograr la creación de fondos de cese laboral, antes que nada es importante abrir debate sobre esta cuestión, que resulta discutida desde hace muchos años pero que nunca se ha logrado resolver.

Los costos laborales en la República Argentina resultan extenuantes e imposibles de afrontar para muchos empleadores, más aun teniendo en cuenta que muchos de aquellos empleados son quienes luego inician juicios laborales. Esto, termina siendo inviable para la persona que contrata un empleado, porque no solamente debe lidiar diariamente con los aportes previsionales, sino que una vez desvinculada la persona, debe pagar los costos judiciales que de esa relación hayan surgido.

De alguna manera, la correcta aplicación del fondo, eliminaría por un lado los costos judiciales por despidos dado que los mismos correrían el mismo camino que los demás tipos de desvinculación.

Pero a su vez, en el caso de la situación impositiva, es dable destacar que la aplicación del fondo no resulta apta para su funcionamiento en la República Argentina si la misma no es implementada en conjunto con un sistema de bajas en costos laborales.

La aplicación del fondo, como veíamos con anterioridad, tiene como principal beneficio la inserción de más trabajadores registrados en el sistema, y no su reducción. Crear un sistema de esta índole sin una baja de los costos laborales resultaría inviable.

Para lograr una baja en costos laborales, no solamente se cuenta con la posibilidad de disminuir la brecha entre salario bruto y neto sino también pueden aplicarse otro tipo de soluciones como la posibilidad de prever exenciones impositivas o también la posibilidad de reglamentar un régimen de fomento para determinadas industrias que sufren de manera más profunda la informalidad, etc.

Por ello es importante un detallado trabajo de campo, que conozca las industrias y los sectores de donde mayores informalidades derivan, para lograr bajar los costos de estos y aumentar la formalidad.

Otra posible solución al respecto, podría ser la habilitación de vías alternativas menos costosas de formalidad para Pequeñas y Medianas Empresas o trabajadores independientes que únicamente cuentan con un bajo porcentaje de trabajadores y a quienes la contratación registrada les resulta impracticable.

VII) Conclusiones.

Los sistemas globales, han demostrado repetidamente como aquellos Estados con normas intensamente proteccionistas del trabajador, han fracasado en el intento. La falta de libertad ha llevado a que las personas decidan tomar otras alternativas con la finalidad de lograr escapar a esos sistemas.

Es por ello que la figura de un fondo de cese laboral, sirve de aliento para las generaciones futuras, para todos aquellos que deciden emprender o comenzar a constituir una pequeña empresa, y que los costos laborales les resultan imposibles de afrontar, a la vez que los costos de la informalidad no les permiten dormir con tranquilidad, dado que conviven cotidianamente con la posible aparición de un conflicto judicial.

Frente a esto, un sistema de fondo de cese laboral, acompañado de una baja de costos laborales, resulta una herramienta capaz de mejorar esta condición. Esta solución contribuye favorablemente al empresario que con un sistema más liviano de costos y a su vez acompañado de una salida de la relación laboral más sencilla, podrá contratar más libremente.

A su vez, el empleado también resulta favorecido ante la posibilidad de cambiar de trabajo con mayor libertad, contando con un fondo que lo protege durante ese tiempo sin necesidad de iniciar demanda judicial, ni tampoco obligándolo a permanecer estático en virtud de mantener la antigüedad en su puesto.

Finalmente, también contribuye a bajar la cantidad de trabajadores informales, lo cual resulta una enorme problemática en nuestro país y que resulta inaceptable frente a los avances a los derechos del trabajador que han surgido en el último tiempo.

La informalidad genera inestabilidad, temor y falta de reglas justas para una relación que resulta de por sí desde un comienzo desequilibrada, por lo cual obrar por su disminución es una necesidad imperante.

Resulta paradójico como, finalmente, la mayor libertad, pueda ser la llave para contribuir a una mejor protección que el mayor intervencionismo, es una realidad que hoy no se puede negar.

ng