

# Alternativa a las indemnizaciones: el BCRA reglamentó las cuentas para el Fondo de Cese Laboral

07/08/2025



El Banco Central de la República Argentina (BCRA) formalizó este lunes la reglamentación de las cuentas bancarias especiales destinadas a canalizar los aportes al Fondo de Cese Laboral (FCL), una herramienta central de la reforma laboral impulsada a través de la Ley de Bases (Ley 27.742) y el Decreto 847/2024.

En diálogo con FM Vos 94.5, el abogado laboralista Raúl Oyola, explicó que la iniciativa, si bien aún es optativa, podría ser el inicio de una reforma integral del régimen indemnizatorio actual.

«La implementación de este nuevo sistema debe ser acordada en

el marco de la negociación colectiva, lo que significa que no se trata de una decisión individual entre la empresa y el trabajador, sino de un acuerdo entre las cámaras empresarias y los sindicatos. Es optativo, porque aún no es obligatorio para todas las relaciones laborales, sino solamente las que se pacten en las negociaciones paritarias», aclaró Oyola al principio de la nota.

«Esta es una oportunidad histórica para modernizar los convenios colectivos, muchos de los cuales tienen más de 50 años de antigüedad y no se ajustan a la realidad productiva y tecnológica actual», opinó al respecto.

«El nuevo sistema establece diversas modalidades como fideicomisos financieros, fondos comunes de inversión, seguros de cese laboral y, la más reciente, la cuenta bancaria de cese laboral. Esta última, creada por el Banco Central, tiene características especiales, ya que es inembargable y permite tanto aportes patronales como, opcionalmente, del propio trabajador. En caso de despido, los fondos se transfieren automáticamente a la cuenta del trabajador, quien podrá retirarlos en un plazo de 180 días», agregó.

#### Beneficios para la empresa y el trabajador

Según Oyola, el sistema de Fondo de Cese Laboral podría ser una solución para sectores con alta informalidad, como la construcción, la gastronomía y el de hotelería, ya que facilita la incorporación de trabajadores registrados. Sin embargo, advirtió que la medida debe ir acompañada de una reforma impositiva y de seguridad social que reduzca los costos laborales para las pymes, evitando que se mantengan altos niveles de trabajo no registrado.

«Para el trabajador, el principal beneficio es la previsibilidad. A diferencia del sistema actual, el Fondo de Cese Laboral garantiza que el empleado reciba el dinero acumulado en su cuenta, sin importar la causa de finalización de la relación laboral (renuncia, despido con o sin causa). El trabajador puede, en cualquier momento, retirar la totalidad de los fondos, lo que le permite disponer de un capital

importante para invertir, comprar una propiedad o atender una emergencia, sin poner en riesgo su empleo», destacó.

«En la práctica, es común que el trabajador renuncie o solicite ser despedido, retire el dinero y sea recontratado, en un esquema que no perjudica al empleador», expresó.

Por otra parte, Oyola puntualizó que el monto del aporte mensual a cargo de la empresa rondaría entre el 8 y el 12% del salario del trabajador y será definido en cada convenio colectivo, permitiendo así una adaptación a la realidad de cada sector y región. «De esta forma, se busca evitar que un convenio negociado en Buenos Aires perjudique a las pequeñas y medianas empresas del interior del país. No es lo mismo una plantación de olivo en San Rafael que en otros lugares donde se produce hasta 10 veces más», ejemplificó.

Finalmente, advirtió que el incumplimiento en el pago de aportes puede tener consecuencias graves para el empleador. «Si el empleador incumple con el pago de los aportes, se aplicarán las penalidades correspondientes para garantizar el cumplimiento del régimen», completó el abogado laboralista Raúl Oyola.