

El DECRETO 847/24 aprueba los ANEXOS I y II, modifica el artículo 1° del Decreto N° 2725/1991, definiendo que *Los trabajadores a que se refiere el Capítulo I del Título II de la Ley N° 24.013 que son los comprendidos en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744*, Incorpora Normas sobre Fondos (Artículo 4: Se añaden nuevos incisos sobre los débitos y créditos de los Fondos Comunes de Inversión Abiertos de Cese Laboral y las Cuentas Bancarias de Cese reguladas por el Banco Central), deroga los artículos 2°, 3°, 4°, 5° y 6° del Decreto N° 2725 del 26 de diciembre de 1991 y sus modificatorios y el Decreto N° 146 del 9 de febrero de 2001 y faculta a la Secretaría de Trabajo, ANSES y AFIP a emitir normas aclaratorias para la implementación del decreto.

El decreto entrará en vigencia el día de su publicación en el Boletín Oficial: 26.09.24.

Les compartimos los puntos centrales de los ANEXOS que contienen la reglamentación de las normas laborales:

ANEXO I (Reglamentación de los artículos 76 a 81) Ley 27742 PROMOCIÓN DEL EMPLEO REGISTRADO

La regularización se aplica a relaciones laborales del sector privado, excluyendo las del sector público. Las relaciones a regularizar deben haber comenzado antes de la promulgación de la ley y deben estar vigentes al momento de la adhesión al régimen.

Los beneficios del régimen se aplican a las obligaciones originadas en aportes, contribuciones y cuotas a que se refiere el primer párrafo del artículo 5° de la presente Reglamentación devengadas hasta el 31 de julio de 2024.

Se definen dos tipos de relaciones laborales:

- No Registradas: Trabajadores no inscritos según la ley.
- Deficientemente Registradas: Cuando el empleador reporta una fecha de posterior a la real o una remuneración inferior a la efectivamente percibida por el trabajador. En este último supuesto no podrán considerarse, a los fines de esta regularización, los conceptos que fueran exteriorizados irregularmente como no remunerativos en los términos del artículo 223 bis de la Ley N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias. Es decir, no se entienden los conceptos no remunerativos como registración deficiente.

La regularización de relaciones laborales produce los siguientes efectos conforme art 77 Ley 27742:

a) La extinción de la acción penal prevista por la ley 27.430 y condonación de las infracciones, multas y sanciones de cualquier naturaleza correspondientes a dicha regularización. La extinción de la acción penal procederá en la medida en que no exista sentencia firme a la fecha de adhesión al Régimen de Regularización.

b) Baja del Registro de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL), creado por la ley 26.940, respecto de infracciones cometidas o constatadas hasta la entrada en vigencia de la presente ley, siempre y cuando regularicen a la totalidad de los trabajadores por los que se encuentra publicado en el REPSAL y pague, de corresponder, la multa.

En ambos incisos deberá considerarse la fecha de entrada en vigencia de la Ley 27742 (9/7/24).
c) Condonación de la deuda por capital e intereses cuando aquella tenga origen en la falta de pago de aportes y contribuciones con destino a los subsistemas de la seguridad social que se detalla en la norma.

- La condonación: comprende los destinos a los subsistemas de la Seguridad Social allí detallados, así como al Régimen Nacional de Obras Sociales establecido por la Ley N° 23.660 y sus modificaciones y al Régimen de Riesgos del Trabajo de la Ley N° 24.557 y sus modificaciones.
- no alcanza a aquellas deudas que tengan origen en la falta de pago de aportes y contribuciones por la aplicación de alícuotas adicionales previstas en regímenes previsionales diferenciales y especiales de la Seguridad Social.
- Se establecen porcentajes de condonación de deudas:

- a. Micro, Pequeñas Empresas (que acrediten su condición con el "Certificado MIPyME") y entidades sin fines de lucro: 90%
- b. Medianas Empresas tramo 1 y 2: 80%
- c. Otras: 70% Además, se contempla la condonación total para ciertas deudas relacionadas con el sistema de salud.

El porcentaje de condonación de la deuda que fuera determinada por la (AFIP), en los términos del inciso c) del artículo 77 de la Ley N° 27.742 alcanza a todos los subsistemas de la Seguridad Social comprendidos, salvo excepciones.

Condiciones para Acceder a Beneficios: Los empleadores pueden acceder a los beneficios del artículo 5° siempre que cancelen la deuda correspondiente, que no haya sido condonada. Modalidades de Pago de la deuda :

- Pago al Contado: Si se opta por esta modalidad, la deuda de capital hasta el 31 de julio de 2024 y de intereses no condonados hasta la fecha de adhesión al Régimen, se reducirá en un 50%.
- Plan de Facilidades de Pago: Permite pagar en cuotas, estableciendo la cantidad máxima de cuotas, tasa de interés y porcentaje de pago inicial según el tipo de sujeto. La tasa de interés se basa en la tasa fijada por el Banco de la Nación Argentina para descuentos comerciales, vigente al día 20 del mes anterior a la fecha de implementación del Plan de Facilidades de Pago.

Consideración del Período Regularizado. El tiempo regularizado contará como servicio y será computado para determinar la elegibilidad en prestaciones como:

- o Prestación Básica Universal.
- o Condición de aportante para pensiones por invalidez o fallecimiento. Prestación de Retiro Transitorio por Invalidez o de la Pensión por Fallecimiento del afiliado en actividad que prevén los artículos 97 y 98 del citado cuerpo legal.
- o Acceso a prestaciones por desempleo.

Cálculo de Prestaciones. Las prestaciones se calcularán sobre el Salario Mínimo Vital y Móvil vigente a la fecha de adhesión, a menos que la remuneración declarada sea mayor en caso de relaciones laborales deficientemente registradas. En todos los casos resultarán procedentes los límites mínimo y superior a que se refiere el último párrafo del artículo 118 de la Ley N° 24.013 y sus modificaciones

Las previsiones no aplican a relaciones laborales bajo el régimen de trabajo para el personal de casas particulares.

Las relaciones laborales bajo este régimen no requieren compensaciones con recursos del tesoro nacional.

En fin, la reglamentación busca fomentar la formalización del empleo en el sector privado, ofreciendo beneficios significativos a empleadores y trabajadores. Se busca prever mecanismos de regularización que promueven la inclusión de relaciones laborales que, de otro modo, permanecerían en la informalidad.

ANEXO II

Reglamentación del Título V de la Ley N° 27.742, que introduce modificaciones a la legislación laboral argentina, enfocándose en la modernización de las relaciones laborales y el sistema de cese laboral.

Capítulo I. Modificaciones a la Ley N° 24.013 (Reglamentación de los artículos 82 a 87) Ley 27742.

Registro de Contratos: Se establece que la relación laboral se considerará registrada cuando el trabajador esté inscripto en la AFIP. Esto cumple con las exigencias del libro especial mencionado en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744.

Las personas humanas o jurídicas intervinientes a las que hace referencia el artículo 7° bis de la Ley N° 24.013 y sus modificaciones podrán ser los empleadores, como así también las terceras empresas usuarias a las que se les proporcione la prestación

Deuda de Recursos de la Seguridad Social: Se estipula que la deuda por recursos de la seguridad social se calculará restando los aportes ya realizados por el trabajador.

CAPÍTULO II: Modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo (Reglamentación de los artículos 88 a 95) Ley 27742

La regla prevista en el segundo párrafo del artículo 23 LCT (presunción de existencia de contrato de trabajo) será de aplicación Independiente de la cantidad de recibos o facturas emitidos según la normativa de la (AFIP) y/o clientes que posea.

Las nuevas disposiciones se aplicarán a relaciones laborales iniciadas tras la entrada en vigor de la Ley N° 27.742.

Limitaciones a Retenciones: Las retenciones por parte del principal no podrán exceder los importes que adeuden los contratistas o intermediarios respecto de las cotizaciones con destino a los distintos subsistemas de la Seguridad Social.

El monto máximo a retener se determinará en forma proporcional a la cantidad de trabajadores contratados, sobre la deuda total de Seguridad Social de la empresa contratista o intermediaria y por los períodos de servicio efectivamente prestados en la empresa principal por aquellos trabajadores.

A esos fines, la (AFIP) instrumentará un mecanismo mediante el cual el principal pueda consultar la referida deuda y determinar el monto de la retención a ingresar.

Las retenciones deberán ingresarse en el plazo y sobre la base de los procedimientos que determine la (AFIP).

CAPÍTULO III. Sistema de Cese Laboral

El Sistema de Cese Laboral es un régimen alternativo acordado en el marco de las CCTs, que le otorga a los empleadores y trabajadores la posibilidad de sustituir la indemnización por antigüedad prevista en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias, como así también a cualquier otro rubro indemnizatorio cuyo cálculo tome como parámetro a la referida indemnización.

El Sistema de Cese Laboral deberá:

- a. determinar con precisión las causales, hechos y/o condiciones bajo las cuales se le deberá abonar una prestación dineraria al trabajador al extinguirse la relación laboral.
 - b. definir el monto de los pagos que deban abonarse al trabajador en la contingencia de una relación laboral interrumpida y las modalidades de pago de dicha prestación dineraria.
 - c. establecer un tratamiento diferencial en favor del trabajador despedido sin justa causa
- Además, podrá:
- a. vincular los montos y modalidades a distintos parámetros y características de la relación laboral y pactar modalidades de mediación o de resolución en casos de conflicto.
 - b. contemplar la utilización de fondos de cese y/o la utilización de seguros colectivos o individuales, para lo cual deberá respetar los requerimientos de la presente Reglamentación.

Parámetros y Principios: Se establecen varios principios para la implementación del sistema, asegurando que se respeten derechos laborales y se eviten comisiones indebidas:

- a) Sustituirá la indemnización por antigüedad prevista en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo N°20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias, como así también a cualquier otro rubro indemnizatorio cuyo cálculo tome como parámetro a la referida indemnización, incluyendo, pero sin limitarse a los supuestos previstos en los artículos 183, inciso b), 212, 246, 247, 248, 250, 251 y 253 de la citada Ley N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias.
- b) En el caso de extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, en cuyo marco el empleador acuerde abonarle al trabajador una suma de dinero a modo de gratificación, cualquiera fuera su denominación, dicho pago podrá ser efectuado sobre la base de las metodologías y procedimientos que se establezcan en el Sistema de Cese Laboral, sin perjuicio de cualquier otro pago adicional que las partes acuerden.

- c) En el CCT que corresponda se deberá establecer que, al inicio de una nueva relación laboral, el empleador y el trabajador acordarán si se rigen por algún sistema de cese laboral contemplado en dicho convenio o por el sistema indemnizatorio previsto en la Ley de Contrato de Trabajo N°20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias.
- d) La opción formulada por mutuo acuerdo entre el empleador y el trabajador solo puede ser modificada por acuerdo escrito de ambas partes.
- e) Los Convenios Colectivos de Trabajo podrán establecer múltiples sistemas de fondo de cese, cumpliendo, en cualquier caso, con los requerimientos previstos en el último párrafo del artículo 6° de la presente Reglamentación.
- Nada de lo dispuesto ni de lo que pudiera acordarse convencionalmente obstará a que puedan coexistir los distintos sistemas en simultáneo.
- f) Los Convenios Colectivos de Trabajo podrán acordar Sistemas de Cese Laboral con condiciones, modalidades y montos diferentes según el tipo y las características de la empresa, actividad o subsector, cumpliendo como mínimo con las condiciones previstas en la Reglamentación.
- g) El Sistema de Cese Laboral no podrá contemplar el cobro, de forma directa o indirecta, de comisiones, tasas o montos que tengan como beneficiarios o destinatarios a los representantes de los empleadores ni a las asociaciones sindicales.
- h) El pago al trabajador de las sumas resultantes a través del Sistema de Cese Laboral tendrá efecto cancelatorio pleno, total y definitivo de las indemnizaciones a las que sustituyen.
- i) En el caso de relaciones laborales que se hayan iniciado previo a la entrada en vigencia del Sistema de Cese Laboral acordado en el Convenio Colectivo de Trabajo, las partes podrán pactar de mutuo acuerdo el cambio al Sistema de Cese. El Convenio Colectivo de Trabajo podrá determinar un régimen especial para estos trabajadores.

Casos de Extinción Laboral: El Sistema de Cese Laboral deberá especificar su funcionamiento ante los distintos supuestos de extinción de la relación laboral.

Modalidades de Cese Laboral:

- a) Sistema de cancelación individual.
- b) Sistema de Fondo de Cese individual o colectivo.
- c) Sistema de Seguro individual o colectivo.

Sistema de Cancelación Individual.- El CCT podrá establecer un Sistema de Cese Laboral de cancelación individual en reemplazo de la indemnización por antigüedad prevista en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias, como así también de cualquier otro rubro indemnizatorio cuyo cálculo tome como parámetro a la referida indemnización.

En este sistema, los pagos acordados serán ejecutados de forma directa por el empleador al trabajador.

Sistema de Fondo de Cese Individual o Colectivo. Se establecerá por medio del Convenio Colectivo de Trabajo, podrá ser individual o colectivo y deberá administrarse bajo las siguientes modalidades:

- a) Régimen de Cuentas Bancarias de Cese Laboral.
- b) Régimen de Fondos Comunes de Inversión Abiertos de Cese Laboral.
- c) Régimen de Fideicomisos Financieros de Cese Laboral.

Además, el Fondo de Cese Laboral:

- a. Será Inembargable por los acreedores de los trabajadores o empleadores, por deudas de cualquier naturaleza.
- b. El CCT preverá que las partes que lo suscriban no podrán ser beneficiarias en ningún caso de fondos no reclamados, así como el destino que les corresponda.
- c. Un CCT podrá contemplar diferentes modalidades de administración de los recursos siempre y cuando se encuentren habilitadas por la Reglamentación.

Cuenta Bancaria de Cese. Mediante CCT, el empleador y el trabajador podrán integrar un aporte obligatorio en forma mensual a Cuentas Bancarias especiales de Cese en reemplazo de la indemnización prevista en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976)

y sus modificatorias, como así también de cualquier otro rubro indemnizatorio cuyo cálculo tome como parámetro a la referida indemnización.

El BANCO CENTRAL DE LA REPÚBLICA ARGENTINA establecerá las regulaciones aplicables a las Cuentas Bancarias de Cese.

Fondos Comunes de Inversión Abiertos de Cese Laboral. Se conformarán en el ámbito de la COMISIÓN NACIONAL DE VALORES (CNV), organismo descentralizado actuante en el ámbito del MINISTERIO DE ECONOMÍA

Los "FCI de Cese Laboral" constituirán, según lo establecido en el Régimen Legal de Fondos Comunes de Inversión, previsto en la Ley N° 24.083 y sus modificatorias, un patrimonio de afectación independiente y distinto del patrimonio de los cuotapartistas aportantes y de los trabajadores.

El patrimonio de los "FCI de Cese Laboral":

a. Será administrado por Sociedades Gerentes de Fondos Comunes de Inversión, según se encuentran definidas por la Ley N° 24.083 y sus modificatorias. Asimismo, los "FCI de Cese Laboral" contarán con una Sociedad Depositaria, que tendrá las responsabilidades asignadas a las mismas bajo la citada ley.

b. Los aportes deberán ser realizados en "FCI de Cese Laboral" cuya Sociedad Depositaria no podrá tener vinculación con ninguna asociación sindical ni con los empleadores que realizan tales aportes.

c. Solamente podrán recibir suscripciones en el marco de contribuciones y/o aportes de empleadores y/o trabajadores.

La COMISIÓN NACIONAL DE VALORES (CNV) determinará las pautas de inversión y limitaciones a las que deberán sujetarse los "FCI de Cese Laboral".

Fideicomisos Financieros de Cese Laboral. Podrán ser determinados por la COMISIÓN NACIONAL DE VALORES (CNV) conforme lo dispuesto en los artículos 1690 a 1696 del CÓDIGO CIVIL Y COMERCIAL DE LA NACIÓN, los que deberán respetar los mismos principios establecidos para los "FCI de Cese Laboral".

Tratamiento Impositivo de Fondos de Cese: serán considerados fondos comunes de inversión comprendidos en el primer párrafo del artículo 1° de la Ley N° 24.083 y sus modificatorias. Los Fideicomisos Financieros de Cese Laboral gozarán del mismo tratamiento otorgado a los fideicomisos financieros colocados por oferta pública.

Otras Disposiciones

- Los importes sustitutivos de las indemnizaciones que se abonen a los trabajadores en el marco de los Sistemas de Cese establecidos en la Reglamentación revestirán, a los fines del Impuesto a las Ganancias, el tratamiento que este establece para las referidas indemnizaciones.
- La COMISIÓN NACIONAL DE VALORES (CNV) será la Autoridad de Control y Supervisión.
- El BANCO CENTRAL DE LA REPÚBLICA ARGENTINA será la Autoridad de Control y Supervisión respecto del sistema de Cuentas de Cese y/u otros sistemas que impliquen la intervención de Entidades Financieras.

Sistema de Seguro Individual o Colectivo: Podrá ser acordado por CCT y se podrá implementar el Sistema de Cese Laboral mediante un seguro de cese laboral con las aseguradoras habilitadas por la SUPERINTENDENCIA DE SEGUROS DE LA NACIÓN (SSN), organismo descentralizado actuante en el ámbito del MINISTERIO DE ECONOMÍA.

El seguro de cese laboral sustituirá, hasta su concurrencia, la indemnización por antigüedad prevista en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias, como así también a cualquier otro rubro indemnizatorio cuyo cálculo tome como parámetro a la referida indemnización, incluyendo, pero sin limitarse a los supuestos previstos en los artículos 183, inciso b), 212, 246, 247, 248, 250, 251 y 253 de la citada Ley N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias.

Estos seguros podrían incluir un deducible y permitir que las primas varíen por empresa.

La SUPERINTENDENCIA DE SEGUROS DE LA NACIÓN (SSN) estará facultada a dictar la normativa complementaria a este fin y será la Autoridad de Control y Supervisión respecto del Sistema de Seguro de Cese Laboral y/u otros sistemas que impliquen la intervención de sociedades de seguro.

Disposiciones finales

Independientemente de la existencia o no de un Sistema de Cese Laboral, los empleadores podrán contratar un seguro con el propósito de asegurar total o parcialmente el monto de la indemnización que deberán abonar por un despido dentro del supuesto del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias, como así también a cualquier otro rubro indemnizatorio cuyo cálculo tome como parámetro a la referida indemnización, incluyendo, pero sin limitarse a los supuestos previstos en los artículos 183, inciso b), 212, 246, 247, 248, 250, 251 y 253 de la Ley N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias.

CAPÍTULO IV DE LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES CON COLABORADORES (Reglamentación del artículo 97)

El trabajador independiente podrá contar con la colaboración de hasta TRES (3) trabajadores independientes colaboradores bajo el régimen del artículo 97 de la Ley N° 27.742. Todos ellos deberán:

1. Estar inscriptos en el Régimen General de Impuestos y de los Recursos de la Seguridad Social u otro régimen que pudiera corresponder para el cumplimiento de esas obligaciones, relativo a actividades que no se ejerzan en relación de dependencia, procediendo, a su vez, la opción a que se refiere el artículo 12 del Decreto N° 661 del 23 de julio de 2024.
2. Prestar declaración jurada ante la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (AFIP) respecto al carácter independiente de la relación. Los trabajadores independientes podrán contar con un sistema de cobertura de accidentes personales.

La relación entre el trabajador independiente y los trabajadores independientes colaboradores tendrá las siguientes características:

- a) No se podrá limitar ni restringir la posibilidad de que el trabajador independiente colaborador realice actividades de forma simultánea. El trabajador independiente colaborador tendrá, además, la libertad de mantener simultáneamente contratos de colaboración, de trabajo o de provisión de servicios con otros contratantes.
 - b) Cualquiera de las partes podrán rescindir, en cualquier momento, el vínculo de colaboración.
 - c) El trabajador independiente no podrá mantener vigentes, en forma simultánea, contratos con más de TRES (3) trabajadores independientes colaboradores bajo esta modalidad.
- El régimen del artículo 97 de la Ley N° 27.742 no será de aplicación cuando se presuma que una relación de trabajo en relación de dependencia fue sustituida por una relación entre las partes de diferente encuadre jurídico a los fines de usufructuar los beneficios del sistema.

Saludos,

Carina M. Castrillon
BULLOP ABOGADOS