

Tema: SE REGLAMENTÓ LA REFORMA LABORAL

Mediante el [decreto 847/2024](#) publicado hoy en el Boletín Oficial el Poder Ejecutivo reglamentó **parcialmente la reforma laboral** dispuesta por la ley Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos N° 27.742.

Comentamos los aspectos más importantes:

PROMOCIÓN DEL EMPLEADO REGISTRADO

Recordamos que la Ley de Bases contempla la promoción del empleo registrado y, en ese marco, **se prevé que los empleadores podrán regularizar las relaciones laborales vigentes del sector privado no registradas o deficientemente registradas, excepto las relaciones laborales comprendidas en la Ley de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares Nro.26844 y modificaciones.**

Establece que **el empleador tendrá el beneficio de la condonación de deudas por capital e intereses, la extinción de la acción penal, la condonación de infracciones y sanciones y la baja del Registro de Sanciones Laborales (REPSAL).**

En el caso de los empleados, cualquiera sea su antigüedad y su salario, *"sólo podrá tener acreditados hasta 5 años de aportes calculados sobre el monto del salario mínimo, vital y móvil, a los fines de reconocimiento para su jubilación"*.

Destacamos que el **porcentaje de condonación de la deuda** que fuera determinada por la AFIP, en general es el siguiente:

- Micro y Pequeñas Empresas y entidades sin fines de lucro: 90 %
- Medianas Empresas, tramo 1 y tramo 2: 80 %
- Demás empleadores: 70 %

A estos fines, los empleadores, con excepción de las entidades sin fines de lucro, deberán acreditar su condición con el "Certificado MIPyME" vigente a la fecha de adhesión al Régimen de Regularización.

El porcentaje de condonación de la deuda será del 100 % cuando tenga origen en la falta de pago de aportes y contribuciones con destino al Régimen del Sistema Nacional del Seguro de Salud y de las cuotas destinadas al Régimen de Riesgos del Trabajo.

Para gozar de estos beneficios resultará procedente en la medida en que el empleador **cancele la deuda** bajo alguna de las siguientes modalidades:

- a) **Pago al contado**, en las condiciones que establezca la AFIP, en cuyo caso la deuda de capital devengada hasta el 31 de julio de 2024 y de intereses devengada hasta la fecha de adhesión al Régimen de Regularización que no hubiera sido condonada se verá reducida en un (50 %), o
- b) A través del **Plan de Facilidades de Pago** que, a estos fines, disponga la AFIP, estableciendo la cantidad máxima de cuotas, la tasa de interés de financiación y el porcentaje del pago a cuenta a ingresar, según el tipo de sujeto al momento de la adhesión.

Comentario:

El 27-09 AFIP publicó la [RG 5577/24](#) con definiciones prácticas del blanqueo de personal.

MODERNIZACIÓN LABORAL

SISTEMA DE CESE LABORAL

El anexo II de la reglamentación determina que el **Sistema de Cese Laboral** es un régimen alternativo acordado en el marco de las Convenciones Colectivas de Trabajo, 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, como así también a cualquier otro rubro indemnizatorio cuyo cálculo tome como parámetro a la referida indemnización.

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.

Podrá 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, y en todos los casos se deberá establecer un tratamiento diferencial en favor del trabajador despedido sin justa causa.

Los sistemas de Cese Laboral deberán constituirse bajo alguna de las siguientes modalidades:

- a) Sistema de cancelación individual (los pagos acordados serán ejecutados de forma directa por el empleador al trabajador).
- b) Sistema de Fondo de Cesces individual o colectivo (modalidades de administración: régimen de cuentas bancarias de cese laboral, régimen de fondos comunes de inversión abiertos de cese laboral, régimen de fideicomisos financieros de cese laboral).
- c) Sistema de Seguro individual o colectivo.

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 art.245 LCT, como así también a cualquier otro rubro indemnizatorio.

Comentario:

Cada convención colectiva podrá o no adherirse y el Banco Central de la República Argentina deberá establecer las regulaciones aplicables a las Cuentas Bancarias de Cese.

Pendiente de reglamentar por parte de la Superintendencia de Seguros de la Nación.

TRABAJADORES INDEPENDIENTES CON COLABORADORES

Aspectos relevantes:

- **Todos ellos deberán 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° 661/2024 (Régimen Monotributo).
- Asimismo, **todos deberán prestar declaración jurada ante la (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 podrá rescindir, en cualquier momento, el vínculo de colaboración.
- c) El trabajador independiente no podrá mantener vigentes, en forma simultánea, contratos con más de (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 mencionado artículo.

Comentario:

AFIP aún debe reglamentar aspectos operativos de la norma.

Los mantendremos informados de las novedades normativas que vayan surgiendo al respecto.

CONSULTORA MARTURET & ASOC.