

Reglamentación del Capítulo Laboral de la Ley de Bases

Antecedentes

En noviembre de 2023 se produjo un cambio de paradigma en la República Argentina. Del *ballotage* celebrado el 19 de ese mes¹ para elegir presidente por los próximos 4 años, resultó vencedor el economista autodenominado anarcocapitalista Javier Gerardo Milei por el 56% de los votos. Ese resultado supuso que la mayoría de la sociedad demandaba un cambio de paradigma, un viraje del modelo imperante hasta ese entonces hacia uno que proponía, entre otras promesas de campaña, una mayor libertad. Y los cambios no se hicieron esperar.

Luego del dictado del cuestionado mega Decreto de Necesidad y Urgencia 70/23² y de muchas negociaciones, la Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos fue finalmente sancionada el 27/6/2024, y publicada bajo el número 27.742³.

Entre la gran cantidad de temas que ella trata, uno de los que más controversia y opiniones ha suscitado es el de los títulos IV y V, denominados coloquialmente como *capítulo laboral*. Si bien no es la intención de estas líneas expresar nuestra opinión acerca de dichas reformas, sí lo es referirnos brevemente a su reciente reglamentación por el **Decreto 847/2024**⁴, norma que se encuentra vigente desde el mismo día de su publicación⁵.

En concreto, la norma viene a reglamentar los **arts. 76 a 98** de la

¹ <https://www.infobae.com/politica/2023/11/19/resultados-balotaje-elecciones-2023-en-argentina-entre-javier-milei-y-sergio-massa-todos-los-datos-oficiales/>

² BO 20/12/2023, denominado Bases para la Reconstrucción de la Economía Argentina.

³ BO 8/7/2024.

⁴ BO 26/9/2024.

⁵ Cfr. Art. 7.

mencionada Ley de Bases, para lo cual – y según resulta de sus considerandos – modifica la actual redacción del art. 1 y deroga sus arts. 2, 3, 4, 5 y 6 del Decreto 2725/91⁶, e incorpora dos nuevos hechos imponible a la enumeración del art. 10 del anexo del Decreto 380/01⁷.

En los párrafos que siguen, analizaremos brevemente los términos de la reglamentación, en conjunto con la norma reglamentada. En cuanto a la metodología expositiva, seguiremos la elegida por el Poder Ejecutivo Nacional, analizando inicialmente la reglamentación del Título IV y posteriormente la del Título V, ambos de la Ley de Bases.

Promoción del empleo registrado

1. Ámbito personal y temporal

Si bien podría considerarse una perogrullada, la reglamentación comienza aclarando que las disposiciones de la norma reglamentada en relación con la regularización del empleo **sólo resultan aplicables a las relaciones del sector privado que hubieran comenzado con anterioridad a su promulgación**⁸.

La norma también **excluye** de las previsiones del Título IV a las relaciones laborales regidas por el Estatuto para el Personal de Casas Particulares previsto por la Ley 26.844.

Son beneficiarias del régimen las **obligaciones originadas en aportes, contribuciones y cuotas devengadas hasta el 31/07/2024, inclusive**⁹.

2. Definiciones

Con buen criterio, la norma reglamentaria define qué ha de entenderse por **relaciones no registradas y relaciones deficientemente registradas** a los fines de la aplicabilidad de los beneficios que ella establece¹⁰.

⁶ Reglamentario de la Ley Nacional de Empleo 24.013.

⁷ Relativo al Impuesto sobre los Débitos y Créditos en Cuenta Corriente Bancaria.

⁸ Cfr. Art. 1 del Anexo I.

⁹ Art. 5 del Anexo I.

¹⁰ Art. 3 del Anexo I.

Considera **relaciones laborales no registradas** a las que, en los periodos a regularizar, el trabajador **no se encuentra inscripto** en los términos del art. 7 de la Ley 24.013.

Por otra parte, entiende que las **relaciones laborales deficientemente registradas** son aquellas en las cuales **el empleador hubiera indicado una fecha de inicio posterior a la real y/o hubiera denunciado una remuneración inferior a la efectivamente percibida** por el trabajador. En este último caso, la norma reglamentada aclara que no pueden considerarse para la regularización los conceptos exteriorizados irregularmente como no remunerativos cuando éstos tuvieran como origen alguno de los supuestos que prevé el art. 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo.

3. Efectos de la regularización

Los empleadores cuentan con **plazo para regularizar** las relaciones no registradas y deficientemente registradas **hasta el 24/12/2024**.

En los casos previstos previamente, la norma reglamentaria prevé que **la regularización de dichas relaciones laborales** producirá efectos sobre las **acciones penales tributarias y deudas pendientes**.

En cuanto a la acción penal tributaria, la norma dispone su **extinción** en la medida en la cual no existiera condena firme¹¹.

Por otra parte, y respecto de las **deudas** con los subsistemas de la Seguridad Social, de Obra Social, y de Riesgos del Trabajo, la norma reglamenta su **condonación**, excluyendo aquellas originadas en la falta de pago de aportes y contribuciones por la aplicación de alícuotas adicionales establecidas en regímenes previsionales diferenciales y especiales de la Seguridad Social.

Estos beneficios serán aplicables en la medida en que el empleador lleve a cabo la **cancelación de la deuda que no se encuentre condonada**.¹²

En este sentido, se regulan los **porcentajes** de condonación de deuda determinada por la Administración Federal de Ingresos Públicos¹³,

¹¹ Art. 4 del Anexo I.

¹² Art. 5 del Anexo I.

¹³ Art. 6 del Anexo I.

los que se aplicarán dependiendo de la calidad que ostente el empleador, conforme el **“Certificado MiPyME”**.

Se establece que las **Micro y Pequeñas Empresas**, como también las **entidades sin fines de lucro**, se beneficiarán con un **90%**, las **medianas** empresas (del tramo y 2) con un **80%** y el **resto** de los empleadores con un **70% de quita**.

Ahora bien, en los casos en los cuales la **falta de pago de aportes y contribuciones**, sean con destino al **Régimen del Sistema Nacional del Seguro de Salud** o a las cuotas destinadas al **Régimen de Riesgos del Trabajo**, la condonación será del **100%**.

Para obtener tales beneficios, los empleadores deberán **cancelar las deudas que no hayan sido condonadas** conforme lo dispuesto en la norma. Para ello, podrán realizar los pagos **de contado** o acogiéndose a un **plan de facilidades**.

La reglamentación también dispone que el **período regularizado** será considerado como **tiempo de servicio**, y que será computado a los fines de la acreditación del:

- a) El mínimo de años exigidos para obtener la prestación básica universal, conforme el inc. a del artículo 17 de la Ley N° 24.241;
- b) La condición de aportante, en los términos de los incisos a) o b) del artículo 95 de la misma ley, para obtener la prestación de retiro transitorio por invalidez o de la pensión por fallecimiento del afiliado en actividad;
- c) El tiempo de servicio exigido para acceder a las prestaciones por desempleo del Título IV de la Ley 24.013 y la Ley 25.371, y para determinar su duración. La cuantía de la prestación dineraria será calculada sobre un monto mensual equivalente al Salario Mínimo Vital y Móvil vigente a la fecha de adhesión al Régimen de Regularización, excepto que se trate de una relación laboral deficientemente registrada en lo que hace a la real remuneración del trabajador, en los términos del artículo 3° de la presente Reglamentación, en cuyo caso se tendrá en cuenta la remuneración declarada si esta resulta mayor a dicho salario mínimo. 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.

Modernización laboral

1. Modificaciones a la Ley N° 24.013. Simplificación del registro laboral

Nuevamente, la norma inicia disponiendo que una relación se encuentra **registrada** cuando es **inscripto** el trabajador en los **sistemas de la Administración Federal de Ingresos Públicos**, quedando así cumplidas las exigencias del Libro Especial establecido en el art. 52 de la Ley de Contrato de Trabajo¹⁴.

Asimismo, establece que podrán ser **empleadores** las personas humanas o jurídicas intervinientes (conforme artículo 7° bis Ley 24.013), y las terceras empresas que perciban una prestación¹⁵.

En el supuesto de **sentencia judicial firme** confirmatoria de la existencia de una relación de empleo no registrada, la deuda por recursos de la Seguridad Social será determinada. Sin embargo, los aportes abonados serán deducidos, y, asimismo, el destino por el cual fue ingresado no sufrirá modificación¹⁶.

2. Modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo

a. Presunción de la existencia del contrato de trabajo

La **presunción de existencia** de una relación de trabajo tendrá aplicación prescindiendo de la cantidad de recibos o facturas que sean emitidos y/o clientes que posea.

b. Período de prueba

La normativa regulada establece que las modificaciones emanadas de la Ley 27.742, en cuanto al período de prueba **se aplicarán a las relaciones laborales iniciadas a partir de su entrada en vigor**.

c. Retenciones en caso de contratación o subcontratación prevista por el art. 30 LCT

El principal se encuentra facultado a llevar a cabo **retenciones** de lo que deben percibir los contratistas o intermediarios, conforme el artículo 136 de la Ley de Contrato de Trabajo, mas dichas retenciones no deben

¹⁴ Art. I del Anexo II.

¹⁵ Art. 1 del Anexo II.

¹⁶ Art. 2 del Anexo II.

superar los importes adeudados por las cotizaciones dirigidos a los subsistemas de la Seguridad Social.

Ahora bien, el **monto máximo potencialmente retenible** será determinado atendiendo a la cantidad de trabajadores contratados, sobre la deuda total de Seguridad Social que posee la empresa contratista o intermediaria y por los períodos de servicio efectivamente prestados en la empresa principal por aquellos trabajadores.¹⁷

La Administración Federal de Ingresos Públicos fue designado como el organismo encargado de instrumentar un mecanismo a través del cual el principal podrá tomar conocimiento de la deuda y del monto de la retención a ingresar.

Sin embargo, el principal que actúe como agente recaudador se verá **obligado al ingreso del monto retenido por cuenta y orden del contratista o intermediario**. El ingreso de los montos debe efectuarse conforme el procedimiento establecido por la Administración Federal de Ingresos Públicos.

3. Sistema de Cese Laboral. Fondo de Cese laboral

La norma reglamentaria crea el **Sistema de Cese Laboral**, el cual es un régimen de extinción **alternativo** al previsto por los artículos 232, 233 y 245 de la Ley de Contrato de Trabajo.

La norma delimita las **facultades** que tendrá el sistema, que son:

- Determinar causales, hechos y/o condiciones exigidas para arribar al pago a un trabajador en caso de extinguirse la relación laboral.
- Deberá establecer los montos y modalidades de pago ante la interrupción de una relación laboral.
- Establecer formas de mediación o de resolución de conflicto.
- Determinar el tratamiento diferencial en favor del trabajador despedido sin justa causa.

Asimismo, se establecen determinados **parámetros y principios** a los que el sistema debe sujetarse, como ser:

a) Sustituir la indemnización por antigüedad prevista en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo, como así también a cualquier

¹⁷ Art. 5 del Anexo II.

otro rubro indemnizatorio cuyo cálculo tome como parámetro a la referida indemnización;

b) Por extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, donde se acuerde un pago al trabajador, cualquiera fuera su denominación, podrá hacerlo conforme lo que establezca el Sistema de Cese Laboral;

c) En el CCT aplicable se debe establecer al sistema de cese laboral que regirá la relación laboral;

d) Lo acordado entre las partes sólo puede ser modificada por acuerdo escrito de éstas;

e) Los CCT podrán establecer múltiples sistemas de fondo de cese, debiendo cumplir con el art. 6. Nada de lo dispuesto en el presente ni de lo que pudiera acordarse convencionalmente obstará a que puedan coexistir los distintos sistemas en simultáneo;

f) Los CCT podrán acordar Sistemas de Cese Laboral con condiciones, modalidades y montos diferentes dependiendo de la empresa y su actividad, debiendo cumplir con las condiciones establecidas;

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 mediante el Sistema de Cese Laboral cancela total y definitivamente de las indemnizaciones a las que sustituyen;
y

i) En el caso de relaciones laborales iniciadas previo al Sistema de Cese Laboral acordado en el CCT, las partes podrán pactar de mutuo acuerdo acogerse a dicho sistema. El CCT podrá determinar un régimen especial para los trabajadores.

a. Distintas formas de los Sistemas de Cese Laboral

En la misma línea, la reglamentación ahonda en las **formas** en las cuales los Sistemas de Cese Laboral podrán constituirse, delimitándolas en:

i. *Sistema de cancelación individual*: reemplazando cualquier rubro indemnizatorio cuyo cálculo tome como parámetro a la referida indemnización. El Convenio Colectivo de Trabajo aplicable definirá las condiciones, hechos y circunstancias en las que abonarán las indemnizaciones al finalizar la relación laboral, como también las

modalidades, plazos, montos o porcentajes de los pagos que deban abonarse al trabajador;

ii. *Sistema de Fondo de Cese individual o colectivo*: también será establecido por el Convenio Colectivo de Trabajo aplicable y podrá ser individual o colectivo, siendo administrado por un Régimen de Cuentas Bancarias exclusivas de Cese Laboral, el Régimen de Fondos Comunes de Inversión Abiertos de Cese Laboral, o un Régimen de Fideicomisos Financieros de Cese Laboral. El mencionado fondo será inembargable por los por acreedores de los trabajadores o empleadores, por deudas de cualquier naturaleza.

La norma delimita las **facultades** que tendrán los empleadores, los trabajadores, y otros sujetos intervinientes, entre ellos, destacamos:

- Son las partes las que establecerán el porcentaje de remuneración o monto fijo de aporte, que estará a cargo del empleador; y
- Los trabajadores tendrán la opción de realizar aportes adicionales al Sistema.

Asimismo, se regula la “*Cuenta Bancaria de Cese*”, la cual estará regulada por el Banco Central de la República Argentina. La misma será establecida mediante el Convenio Colectivo de Trabajo aplicable en cada caso y se podrán integrar un aporte obligatorio en forma mensual a Cuentas Bancarias especiales de Cese, con las condiciones a acordar entre las partes, en reemplazo de cualquier indemnización.

iii. *Sistema de Seguro individual o colectivo*: la norma determina que será mediante el Convenio Colectivo de Trabajo que se establecerá un Sistema de Seguro Individual o Colectivo y podrá implementarse los principios y la normativa aplicable a un Sistema de Cese Laboral mediante un **seguro de cese laboral** con las aseguradoras habilitadas por la Superintendencia de Seguros de la Nación.

Este seguro sustituirá hasta su concurrencia, la indemnización por antigüedad y cualquier otro rubro indemnizatorio. Y podrían incluir un deducible y permitir que las primas varíen por empresa.

b. Fondos Comunes de Inversión Abiertos de Cese Laboral (FCI)

La reglamentación crea el régimen de **Fondos Comunes de Inversión Abiertos de Cese Laboral** (en adelante, “FCI”) que son un patrimonio de afectación independiente y distinto al patrimonio de los cuotapartistas aportantes y de los trabajadores. Su destino, será

exclusivamente, generar las prestaciones conforme con lo acordado en cada Convenio Colectivo de Trabajo y las normas vigentes aplicable.

Los “FCI” serán administrados por **Sociedades Gerentes de Fondos Comunes de Inversión** y la **Comisión Nacional de Valores** es el organismo facultado para determinar las pautas de inversión y limitaciones a las que deberán sujetarse los Fondos Comunes de Inversión.

i. El patrimonio de los “FCI de Cese Laboral”

Los “FCI” contarán con una **Sociedad Depositaria**, la cual **no podrá tener vinculación** con ninguna **asociación sindical** ni con los **empleadores** que realizan tales aportes y solo debe recibir suscripciones en el marco de contribuciones y/o aportes de empleadores y/o trabajadores.

Los aportantes al “FCI de Cese Laboral” recibirán **cuotapartes** del Fondo de Cese Laboral.

La norma establece también las facultades y obligaciones que recaen en la Sociedad depositaria, como así también las partes que recibirán los aportantes del “FCI” como los empleadores y trabajadores.

Asimismo, la norma establece la reglamentación de los Fideicomisos Financieros de Cese Laboral regidos por la Comisión Nacional de Valores y posteriormente el tratamiento impositivo que recibirán las “FCI”.

ii. Fideicomisos Financieros de Cese Laboral. Tratamiento Impositivo.

La Comisión Nacional de Valores podrá determinar la alternativa de Fideicomisos Financieros de Cese Laboral conforme los arts. 1690 a 1696 del CCyCN, a los que les serán aplicables los principios establecidos para los “FCI de Cese Laboral”.

Los “FCI de Cese Laboral” serán considerados fondos comunes de inversión conf. art. 1 Ley 24.083.

En cuanto a los Fideicomisos Financieros de Cese Laboral gozarán del mismo tratamiento otorgado a los fideicomisos financieros colocados por oferta pública.

Empleo Independiente

La normativa establece que un trabajador independiente podrá incluir **hasta 3 trabajadores independientes**, siendo este la cantidad máxima de colaboradores en forma simultánea.

Los mismos deberán estar **inscriptos** en el Régimen General de Impuestos y de los Recursos de la Seguridad Social, y tendrán la obligación de presentación de una declaración jurada ante la Administración Federal de Ingresos Públicos.

Los colaboradores que el trabajador independiente disponga deben contar con un **sistema de cobertura de accidentes personales**.

En cuanto a **la relación entre las partes**, se regirá conforme lo siguiente:

a) El trabajador independiente-colaborador tendrá 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.

Es menester resaltar, que la norma crea una **protección** contra eventuales cambios fraudulentos y establece que el presente régimen no será aplicable en caso de presunción 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.

Conclusiones

Aun cuando ha generado mucha resistencia, la Ley de Bases poco ha cambiado al día de hoy la realidad de las relaciones laborales en la Argentina.

Los tan criticados cambios, que han sido cuestionados fuertemente desde la doctrina, hoy también vienen recibiendo la censura del Poder Judicial, que probablemente se convierta en un actor fundamental en determinar el modo en el cual evolucionará la legislación laboral en la Argentina.

Sin perjuicio de ello, las normas sobre blanqueo laboral y, principalmente, sobre el novedoso sistema de Fondo de Cese, quizá sean las que produzcan los cambios más trascendentes en el mediano plazo.

Por ahora, sólo queda esperar.

Si tenés dudas, consultas u opiniones, contactanos

Edgardo Ponsetti eponsetti@bdoargentina.com

Juan Martín Morando jmorando@bdoargentina.com