

REGLAMENTACIÓN DE LA REFORMA LABORAL

Estimados clientes,

Les informamos que, mediante el decreto 847/2024 publicado el día de ayer en el Boletín Oficial, el Poder Ejecutivo reglamentó la reforma laboral instaurada en la denominada “Ley Bases”.

A continuación, desarrollamos los puntos más relevantes de la mentada reglamentación:

PROMOCIÓN DEL EMPLEO REGISTRADO.

Establece que las relaciones laborales susceptibles de regularización serán las iniciadas con anterioridad a la fecha de promulgación de la “Ley Bases”, es decir antes del 09/07/2024 y vigentes al momento de adhesión al presente régimen.

La condonación de la deuda por capital e intereses con origen en la falta de pago de aportes y contribuciones con destino a los subsistemas de la Seguridad Social incluirá también a las deudas relativas al Régimen Nacional de Obras Sociales y al Régimen de Riesgos del Trabajo.

El porcentaje de condonación de la deuda que fuera determinada por la AFIP, respecto de los regímenes mencionados, es el siguiente:

- **Micro y Pequeñas Empresas y entidades sin fines de lucro:**
NOVENTA POR CIENTO (90 %)
- **Medianas Empresas, tramo 1 y tramo 2:** OCHENTA POR CIENTO (80 %)
- **Demás empleadores:** SETENTA POR CIENTO (70 %)

Las micro, pequeñas y medianas empresas deberán acreditar su condición con el “Certificado MIPyME” vigente a la fecha de adhesión al régimen

de regularización.

Asimismo, el porcentaje de condonación de deuda será del CIENTO POR CIENTO (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 las cuotas destinadas al Régimen de Riesgos del Trabajo. El goce de este beneficio resultará procedente en la medida en que el empleador cancele la deuda que no haya sido condonada, bajo alguna de las siguientes modalidades:

- **Pago al contado:** en ese caso la deuda de capital devengada hasta el 31/07/2024 y de intereses devengadas hasta la fecha de adhesión al presente régimen será reducida en un CINCUENTA POR CIENTO (%50).

- **Plan de Facilidades de Pago:** que disponga AFIP. La tasa de interés será calculada sobre la base de la tasa fijada por Banco Nación para descuentos comerciales, vigente al día 20 del mes anterior a la fecha de implementación del plan de facilidades de pago.

Por último, lo dispuesto para la promoción del empleo registrado no será aplicable a las relaciones laborales comprendidas en el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.

REGISTRACIÓN.

La relación o el contrato de trabajo se considerarán registrados cuando cualquier de las personas humanas o jurídicas intervinientes, ya sea empleadores o empresas usuarias a las que se les proporcione la prestación laboral, hubiere inscripto al trabajador en los sistemas de AFIP.

Asimismo, en el caso que una sentencia judicial firme disponga que la relación laboral se encontraba enmarcada erróneamente como contrato de obra o servicios, la correspondiente deuda en concepto de Recursos de la Seguridad Social se determinará con deducción de los aportes ya cancelados por el trabajador en virtud de esa relación, respetando el destino con el cual fueron ingresado.

PERÍODO DE PRUEBA.

Las nuevas disposiciones que establecen que el contrato de trabajo por tiempo indeterminado se entenderá celebrado a prueba durante los primeros seis (6) meses de vigencia; y que las convenciones colectivas de trabajo podrán ampliar dicho período de prueba: a) hasta ocho (8) meses, en las empresas de seis (6) y hasta cien (100) trabajadores; y b) hasta un (1) año en las empresas de hasta cinco (5) trabajadores, serán de aplicación a las relaciones laborales iniciadas a partir de la fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 27.742 (09/07/2024).

TRABAJADORES INDEPENDIENTES CON COLABORADORES.

Todos los trabajadores independientes deberán prestar declaración jurada ante la AFIP respecto al carácter independiente de la relación.

Además, el trabajador independiente no podrá tener más de 3 trabajadores colaboradores en forma simultánea, no habrá limitaciones por sector o monto y no se podrá limitar ni restringir la posibilidad de que el trabajador colaborador realice actividades de forma simultánea.

FONDO DE CESE LABORAL.

Se podrá establecer un sistema de Cese Laboral en remplazo de la indemnización por antigüedad, como así también cualquier otro rubro indemnizatorio cuyo cálculo tome como parámetro la referida indemnización.

Para que el sistema de cese tenga validez, deberá respetar una serie de lineamientos:

- Se debe acordar por Convenio Colectivo de Trabajo.
- El Convenio Colectivo de Trabajo podrá establecer múltiples sistemas de pago de fondos de cese.

- El Convenio Colectivo podrá acordar sistemas de Cese Laboral con condiciones, modalidades y montos diferentes se según el tipo y las características de la empresa, actividad o subsector.

- En el Convenio Colectivo 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 el convenio o por el sistema indemnizatorio previsto en la Ley de Contrato de Trabajo (indemnización por antigüedad).

- Debe establecer un tratamiento diferencial en favor del trabajador despedido sin justa causa.

- Debe definir las condiciones, hechos y circunstancias bajo las cuales se abonarán las indemnizaciones.

- Debe establecer los plazos, montos o porcentajes de los pagos a abonarse.

- No podrá contemplar el cobro de comisiones, tasas, o montos que tengan como beneficiarios a los representantes de los empleadores ni a las asociaciones sindicales.

- El pago al trabajador tendrá cancelatorio pleno, total y definitivo de las indemnizaciones a las que sustituyen.

- En el caso de las 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 el cambio al Sistema de Cese. El Convenio Colectivo de Trabajo podrá determinar un régimen especial para estos trabajadores.

Asimismo, se establece que los Sistemas de Cese Laboral deberán constituirse bajo alguna de las siguientes modalidades:

a) Sistema de Cancelación Individual.

En este sistema los pagos acordados serán ejecutados de forma

directa por el empleador al trabajador.

b) Sistema de Fondo de Cese Individual o Colectivo.

Podrá ser individual o colectivo y deberá administrarse bajo alguna de las siguientes modalidades:

- Régimen de Cuentas Bancarias de Cese Laboral.
- Régimen de Fondos Comunes de Inversión Abiertos de Cese

Laboral.

- Régimen de Fideicomisos Financieros de Cese Laboral.

Las cuentas, cuota partes o valores fiduciarios podrán ser a nivel individual, empresa o sectorial. Las partes podrán establecer el porcentaje de la remuneración o monto fijo que aportará el empleador para dicha cuenta y la periodicidad de ese aporte.

Los trabajadores podrán realizar aportes adicionales, con excepción de los correspondientes a la cancelación de la situación de despido sin justa causa.

El fondo de Cese será inembargable por los acreedores de los trabajadores o empleadores por deudas de cualquier naturaleza.

Con respecto a los Fondos Comunes de Inversión Abiertos de Cese Laboral, es dable resaltar que las rentas que estos generen e ingresen al mismo durante su funcionamiento, estarán exclusivamente destinados a generar las prestaciones de acuerdo con lo acordado en las Convenciones Colectivas de Trabajo.

Por último, La Comisión Nacional de Valores será la Autoridad de Control y Supervisión y estará encargada de velar por el cumplimiento de las disposiciones establecidas respecto del fondo de Cese Laboral o de valores fiduciarios de los Fideicomisos Financieros de Cese Laboral. Mientras que El Banco Central de la República Argentina será la autoridad de control y supervisión respecto del sistema de Cuentas de Cese.

c) Sistema de Seguro Individual o Colectivo.

Mecanismo establecido con las aseguradoras habilitadas por la Superintendencia de Seguros de la Nación. Estos seguros podrán incluir un deducible y permitir que las primas varíen por empresa.

COMENTARIOS FINALES.

Como mencionamos al informar sobre la sanción de la Reforma Laboral, en la Circular Informativa N° 11, la reglamentación de aquella norma abre el juego hacia nuevos horizontes. En ese sentido, desde nuestro Estudio los acompañaremos en este nuevo proceso de cambios estructurales y estaremos a disposición para transitar en equipo los desafíos planteados.

Quedamos a disposición ante las consultas que puedan surgir.

Saludos cordiales,

LPL LAS HERAS &
ABOGADOS PRIETO LÓPEZ



Horacio Raúl Las Heras



Nicolás Prieto López