

Argentina: Reglamentación de la Ley de Bases en materia laboral

En breve

El Poder Ejecutivo reglamentó la Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos ("**Ley de Bases**" – N° 27.742) en relación a la modernización laboral y a la promoción del empleo registrado.

En profundidad

El día 26 de septiembre de 2024 se publicó en el Boletín Oficial y entró en vigencia el Decreto N° 847/2024, mediante el cual se aprueba la reglamentación ("**Reglamentación**") efectuada sobre la Ley de Bases, en relación la modernización laboral y a la promoción del empleo registrado. A fin de obtener mayor información sobre lo dispuesto en la Ley de Bases respecto de las temáticas mencionadas, puede acceder a nuestra News Alert anterior ([aquí](#)).

A continuación se encuentran los principales puntos de la Reglamentación:

Modernización Laboral

1. ¿Qué es empleo?

- a. Conforme la Ley de Bases, no se presume que hay contrato de trabajo si se trata de contrataciones de obras o servicios profesionales u oficios a través de la emisión de facturas o el pago a través de los sistemas bancarios.
- b. La Reglamentación aclara que no influye la cantidad de facturas o recibos emitidos y/o la cantidad de clientes a que se facture.

2. **Subcontratación de personal:** se aclaró que: (a) la relación laboral se considera registrada al inscribir al trabajador en la AFIP, (b) con dicho registro, se tendrán por cumplidas también las exigencias del libro especial del artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo ("**LCT**"), y (iii) quien registre al empleado en AFIP podrá ser el empleador o terceras empresas usuarias.

3. **Período de prueba:** el nuevo período de prueba (6 meses o el que determine el convenio colectivo de trabajo –"**CCT**"-) será de aplicación a las relaciones laborales iniciadas a partir del 9 de julio del 2024.

4. Sistema de cese laboral (el "**Sistema**):

- a. Marco: es un régimen alternativo que podrán establecer únicamente los CCT y aplicar los empleadores y trabajadores de mutuo acuerdo. Aplica a las relaciones vigentes previo a la creación del Sistema correspondiente como a las nuevas relaciones, y existe la posibilidad de cambiar de opción en cualquier momento.
- b. Sustitución de indemnización: el Sistema brinda la posibilidad a empleadores y trabajadores de acordar la sustitución de la indemnización por antigüedad (artículo 245 de la LCT) por el Sistema, como también cualquier otro rubro indemnizatorio que tome como parámetro dicha indemnización, (tales como, el despido indirecto, compensación por rescisión en caso de maternidad -a opción de la empleada, la extinción del contrato de trabajo por fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo, la indemnización por fallecimiento, entre otros).
- c. Parámetros y Principios: el Sistema debe: (i) especificar las causales, hechos y/o condiciones bajo las cuales se abonará la prestación, (ii) definir el monto de los pagos que deben abonarse y las modalidades de pago, y (iii) establecer un tratamiento diferencial en favor del trabajador despedido sin justa causa.

- d. Desvinculación por mutuo acuerdo (artículo 241 LCT): en este supuesto, si el empleador decide abonarle una gratificación al trabajador, dicho pago también podrá ser efectuado sobre el procedimiento que se establezca en el Sistema.
 - e. Modalidades: el Sistema podrá constituirse bajo tres modalidades: (a) sistema de cancelación individual - pago directo del empleador al trabajador-, (b) fondo de cese individual o colectivo - aportes mensuales acumulativos, con porcentaje y montos a acordar previamente-, y (c) sistema de seguro individual o colectivo - con aseguradoras habilitadas por la Superintendencia de Seguros de la Nación-. Los CCT pueden establecer múltiples modalidades, y pueden coexistir en simultáneo.
 - f. Efectos del pago: el pago al trabajador de las sumas resultantes del Sistema tendrá efecto cancelatorio pleno, total y definitivo de las indemnizaciones a las que se sustituyan.
 - g. Supuesto de extinción de la relación laboral: el Sistema deberá especificar su funcionamiento ante los siguientes casos de extinción de la relación laboral: (a) mutuo acuerdo, (b) despido sin justa causa, (c) despido con justa causa, (d) fallecimiento, (e) opción de compensación por parte de la trabajadora que tuviera un hijo, (f) renuncia, (g) despido indirecto, (h) jubilación, etc.
5. **Seguro independiente:** 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 por antigüedad (artículo 245 LCT), como también cualquier otro rubro indemnizatorio que tome como parámetro dicha indemnización.
6. **Deuda de seguridad social:** en caso de sentencia firme sobre relación de empleo no registrada que determine una deuda de seguridad social, se deberán deducir los aportes ya cancelados por el trabajador en virtud de dicha relación.

Promoción del Empleo Registrado

La Ley de Bases estableció la posibilidad de que los empleadores ingresen a un régimen de moratoria con sanciones reducidas para regularizar las relaciones laborales que se encontraran deficientemente registradas (el "**Régimen**"). Se reglamentaron los siguientes aspectos:

1. **Ámbito de aplicación y aclaraciones adicionales**

- a. Aplica a empleadores del sector privado y solo para las relaciones laborales iniciadas antes del 9 de julio de 2024 y vigentes a la fecha de adhesión al Régimen.
- b. Incluye tanto relaciones laborales no registradas (trabajadores no inscriptos) como relaciones laborales deficientemente registradas (fechas de inicio o remuneraciones incorrectas).
- c. Tiempo de Servicio: El período regularizado se considera como tiempo de servicio para diversas prestaciones (jubilación, invalidez, desempleo).

2. **Beneficios del Régimen**

- a. Condonación de Deudas (aportes y contribuciones a la seguridad social, al régimen de obras sociales y al régimen de riesgos del trabajo): se establecen porcentajes de condonación de deudas según el tipo de empleador: (a) Micro y pequeñas empresas: 90%, (b) Medianas empresas: 80%, y (c) Otros empleadores: 70%. Asimismo, se condona el 100% de las deudas relacionadas con el Sistema Nacional del Seguro de Salud y Régimen de Riesgos del Trabajo.
- b. Extinción de Acción Penal: procede si no hay sentencia firme a la fecha de adhesión al Régimen.
- c. Baja del Registro de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL)

3. **Modalidades de Pago:**

- a. Pago al Contado: Reducción del 50% de la deuda de capital e intereses.
- b. Plan de Facilidades de Pago: Establecido por la AFIP, con cuotas y tasas de interés específicas.

Contactos



Alberto González Torres

Socio

alberto.gonzalez-torres@bakermckenzie.com



Tatiana Díaz

Asociada

tatiana.diaz@bakermckenzie.com

© 2024 Baker McKenzie S.C. All rights reserved. Baker & McKenzie International is a global law firm with member law firms around the world. In accordance with the common terminology used in professional service organizations, reference to a "partner" means a person who is a partner or equivalent in such a law firm. Similarly, reference to an "office" means an office of any such law firm. This may qualify as "Attorney Advertising" requiring notice in some jurisdictions. Prior results do not guarantee a similar outcome.

