

Ley Bases: Reglamentación del capítulo laboral

Luego de varios días de espera y de posponer de una semana a la siguiente y la siguiente la fecha de publicación, finalmente el 26 de septiembre de 2024 se publicó el [Decreto 847/2024](#), reglamentario del capítulo laboral de la Ley Bases. Si bien siguen existiendo puntos pendientes de reglamentación de otras agencias gubernamentales (AFIP, SRT, CNV, etc.), el Decreto trae claridad sobre bastantes temas relevantes, los que trataremos a continuación. En el presente artículo, analizamos el Anexo II, que trata los artículos sobre Modernización Laboral (también llamada “Reforma Laboral”); el Anexo I (Blanqueo), lo trataremos en otro artículo próximamente. Previo a interiorizarse con la presente nota, recomendamos leer el [artículo sobre la Ley Bases](#) (que es la base sobre la que se regula en el presente).

Modificaciones a la Ley 24.013

El primer artículo reglamentado es el 83 de la ley (requisitos para registrar relaciones laborales). El registro de una relación laboral se considera adecuado cuando está registrado en la plataforma que AFIP determine (hasta la fecha de este artículo, el alta temprana). Dicha inscripción, también considera cumplida la obligación del llevar el Libro Sueldos y Jornales (art. 52 de la Ley de Contrato de Trabajo).

Además, se aclara expresamente que con cualquiera de las empresas de una cadena de tercerización tenga registrado al trabajador, este requisito (del art 7 y siguientes de la ley 24013) se considera cumplido. Esto quiere decir que a un trabajador de limpieza lo podría registrar la empresa de limpieza, la usuaria, el dueño de la empresa usuaria, etc.; vale el registro tanto por empleadores humanos, jurídicos o cualquier tercero que sea usuario de la prestación del trabajador.

Recordando que, cuando una sentencia judicial determina una relación no registrada (o lo está de manera insuficiente), el juez debe poner en conocimiento al ente recaudador de la seguridad social para que tome las medidas que correspondan, es interesante la aclaración del art. 2 del Decreto. Ya el art. 7 quarter de la Ley 24.013 (agregado por la Ley Bases) aclara que se tendrán como pago a cuenta los aportes efectivamente realizados por el empleador en cualquier reclamo que el Estado realice; ahora el Decreto aclara que en ningún caso se redirigen aportes (suponiendo que se aportó por un trabajador a un sindicato y la sentencia determina que debía estar encuadrado en otro, por ejemplo).

Modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo (LCT)

*Juntos como uno. Estudio Nunes es miembro orgulloso de
Alliot Global Alliance, integrada por estudios independientes.*



La presunción de la existencia de relación laboral (art. 23 de la LCT), que no aplica cuando hay un contrato de servicio, obras, oficios, etc., siempre que se emitan facturas. El Decreto aclara que esta regla será aplicable independientemente de la cantidad de facturas y clientes que posea el prestador de servicios y que factura.

Respecto al período de prueba, se aclara que la extensión de 6 meses de su duración rige únicamente para las relaciones laborales iniciadas luego que entre en vigencia de la ley (9 de julio de 2024).

La facultad de la empresa usuaria de servicios tercerizados de retener la deuda de aportes que el contratista mantenga con sus trabajadores y el sistema de la seguridad social no podrá exceder la deuda que tenga el contratista con todos ellos y se establece la forma de calcularla proporcionalmente cuando la contratista trabaja para varias empresas usuarias. La retención se hará a través de un sistema especial de AFIP.

Por otro lado, la empresa usuaria también está habilitada a hacer la retención de salarios no pagados. Esta retención de remuneraciones sería, a nuestro criterio, con aviso previo al empleador principal contratista y que confirme o acredite pagos.

Fondo de Cese Laboral

Es uno de los temas en donde más regulación pendiente queda, ya que se trata de una innovación jurídica. Si bien tenemos el caso de UOCRA (construcción) que funciona en el país, la realidad es que el sistema propuesto por la Ley Bases es más amplio y flexible. El nuevo sistema establece un marco normativo general, con gran libertad para los representantes de empleadores y trabajadores para negociar la forma que le darán a los Fondos de Cese Laboral y las condiciones particulares.

Lo primero a recordar es que se trata de una **opción** que tienen los paritarios (representantes de empleadores y empleados) pero no una obligación. El pago del Fondo de Cese Laboral y que podrá contemplar cualquier rubro procedente de la desvinculación, PUDIENDO abarcar, pero no estando limitado a 183, inciso b (rescisión de trabajadora embarazada post excedencia), 212 (imposibilidad de reincorporar trabajador con incapacidad), 245 (antigüedad), 246 (despido indirecto), 247 (fuerza mayor / falta de trabajo), 248 (muerte del trabajador), 250 (vencimiento del plazo), 251 (quiebra del empleador) y 253 (jubilación).

El sistema de fondo de cese a negociarse en los Convenios Colectivos de Trabajo tiene que tener precisión sobre supuestos de pagos, así como un sistema diferenciado para casos de despido sin justa causa de los demás casos. Lo novedoso en este caso es que se establece la posibilidad de establecer pagos distintos para cada supuesto; esto implica una mejora de los

***Juntos como uno. Estudio Nunes es miembro orgulloso de
Alliot Global Alliance, integrada por estudios independientes.***



modelos existentes previamente, en los que se le paga lo mismo al trabajador que renuncia que al despedido sin causa. Los acuerdos sistemas de cese laboral establecerán los hechos y condiciones en que se devengará cada tipo de prestación.

El Decreto habilita también a incorporar el Fondo de Cese Laboral en el contexto de una desvinculación por mutuo acuerdo 241, sin perjuicio de tener otros pagos complementarios.

El Fondo de Cese aplica automáticamente solo a nuevas ALTAS (a partir de su firma en un Convenio Colectivo Aplicable).

Para que el Fondo de Cese sea aplicable a la relación, tanto empleador como trabajador deben optar por él al hacer el alta; sino se rige por las indemnizaciones tradicionales. Solo puede modificarse régimen indemnizatorio por acuerdo mutuo entre las partes.

Además, pueden existir Sistemas De Fondo De Cese en simultáneo. Pueden crearse Fondos de Cese diferenciados por tipo de empresa del SECTOR.

En fondos de cese no puede ponerse ninguna alícuota o tasa que cobren representantes de empleadores o trabajadores. Esto resulta una medida importante en cuanto a transparencia y lucha contra la corrupción.

Otra alternativa que establece el Decreto es que los trabajadores con relaciones laborales existentes antes de la firma del FONDO DE CESE, el Convenio Colectivo de Trabajo puede prever sistema especial y las partes pueden adherir.

Sistemas de fondo de cese previstos

Si bien resulta una parte bastante técnica y faltan regulaciones, intentaremos dar un panorama general de los sistemas que prevé el Decreto. El primero es el de Cancelación individual: prevé un pago directo del empleador al trabajador (seguramente con reintegro posterior).

El segundo sistema es el Individual o colectivo: se podrán generar cuentas de fondo de cese, fideicomisos, fondo común de inversión, por actividad, por empresa o por trabajador. El trabajador puede hacer aportes individuales y puede pactarse que los empleadores hagan aporte diferenciado. Las cuentas de fondo de cese son inembargables.

El último caso serían cuentas bancarias de cese. Deberán ser abiertas y reglamentadas por el Banco Central.

Otra de las innovaciones interesantes es la posibilidad de los Fondos de Cese de generar sus propios Fondos Comunes de Inversión (FCI) especiales. Los mismos serán regulados y reglamentados por la Comisión Nacional de Valores; los FCI no puede tener vinculación con sindicato ni cámara empresaria. Pueden hacerse aportes individuales y se reciben cuotas

***Juntos como uno. Estudio Nunes es miembro orgulloso de
Alliot Global Alliance, integrada por estudios independientes.***



partes. Si el aporte lo hace LA EMPRESA, la cuota-parte se cede bajo condición suspensiva a trabajadores de la empresa o sector, según defina el CCT. Otra opción en esta misma línea (pendiente de reglamentación de la CNV) son los Fideicomisos Financieros.

Otro de los sistemas nuevos es el de seguro de cese. El mismo está pendiente de reglamentación de la Superintendencia de Seguros de la Nación. Esto permitirá a los empleadores contratar un seguro en forma directa que cubra las indemnizaciones previstas en la Ley de Contrato de Trabajo.

Trabajadores independientes con colaboradores

Esta es otra de las innovaciones de la Ley Bases, la posibilidad de un emprendedor de tener hasta 3 colaboradores que le facturen distintos servicios y asociarse con un fin útil. La totalidad de los involucrados deben estar inscriptos en AFIP y tributar adecuadamente, procediendo además la opción del [Decreto 661](#) del 23 de julio de 2024.

No se puede limitar que el trabajador colaborador independiente tenga relación con otros prestadores y es una relación que se puede rescindir en cualquier momento. Se recomienda, y el Decreto prevé, que cada trabajador cuente con seguros de accidentes personales

No se puede tener relación con más de 3 colaboradores bajo esta modalidad. Si se advierte cambio de encuadre (una relación de dependencia que “se intente convertir”) para aprovechar los beneficios de la ley, aplica LCT y no puede aplicarse esta modalidad.

Temas sin reglamentar

No se definió, ni se sabe si habrá una reglamentación en el futuro cercano, el trabajo agrario ni los despidos con justa causa por bloqueos, así como los demás puntos no relevados en el presente

***Juntos como uno. Estudio Nunes es miembro orgulloso de
Alliott Global Alliance, integrada por estudios independientes.***

Av. Paseo Colón 275,
Piso 11, Buenos Aires

www.estudionunes.com.ar

+54 11 4331-1525