



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
AÑO DE LA DEFENSA DE LA VIDA, LA LIBERTAD Y LA PROPIEDAD

Anexo

Número:

Referencia: ANEXO II - REGLAMENTACIÓN DEL TÍTULO V DE LA LEY DE BASES Y PUNTOS DE PARTIDA PARA LA LIBERTAD DE LOS ARGENTINOS N° 27.742

ANEXO II

REGLAMENTACIÓN DEL TÍTULO V DE LA LEY DE BASES Y PUNTOS DE PARTIDA PARA LA LIBERTAD DE LOS ARGENTINOS N° 27.742

MODERNIZACIÓN LABORAL

CAPÍTULO I

MODIFICACIONES A LA LEY N° 24.013

(Reglamentación de los artículos 82 a 87)

ARTÍCULO 1°.- La relación o el contrato de trabajo se considerarán registrados cuando se hubiese inscripto al trabajador en los sistemas de la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (AFIP).

Mediante esta registración se darán por cumplidas las exigencias del libro especial previsto en el artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias.

Las personas humanas o jurídicas intervinientes a las que hace referencia el artículo 7° bis de la Ley N° 24.013 y sus modificaciones podrán ser los empleadores, como así también las terceras empresas usuarias a las que se les proporcione la prestación.

ARTÍCULO 2°.- En el supuesto previsto en el segundo párrafo del artículo 7° quater de la Ley N° 24.013 y sus modificaciones, 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 ingresados.

CAPÍTULO II

MODIFICACIONES A LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

(Reglamentación de los artículos 88 a 95)

ARTÍCULO 3°.- La regla prevista en el segundo párrafo del artículo 23 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias será aplicable con independencia de la cantidad de recibos o facturas emitidos según la normativa de la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (AFIP) y/o clientes que posea.

ARTÍCULO 4°.- Las disposiciones previstas en el artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias, conforme las modificaciones introducidas por la Ley N° 27.742 que por el presente se reglamenta, serán de aplicación a las relaciones laborales iniciadas a partir de la fecha de entrada en vigencia de esta última ley.

ARTÍCULO 5°.- Las retenciones sin previo aviso efectuadas por el principal a las que hace referencia el artículo 136 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias no podrán superar los importes que adeuden los contratistas o intermediarios respecto de las cotizaciones con destino a los distintos subsistemas de la Seguridad Social.

El monto máximo a retener se determinará en forma proporcional a la cantidad de trabajadores contratados, sobre la deuda total de Seguridad Social de la empresa contratista o intermediaria y por los períodos de servicio efectivamente prestados en la empresa principal por aquellos trabajadores.

A esos fines, la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (AFIP) instrumentará un mecanismo mediante el cual el principal pueda consultar la referida deuda y determinar el monto de la retención a ingresar. Ese mecanismo emitirá la constancia de la consulta y el monto a retener.

El principal que realice la retención en los términos indicados en los párrafos anteriores tendrá la obligación de ingresar el monto retenido por cuenta y orden del contratista o intermediario. Las retenciones deberán ingresarse en el plazo y sobre la base de los procedimientos que determine la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (AFIP).

CAPÍTULO III

ARTÍCULO 6°.- El Sistema de Cese Laboral es un régimen alternativo acordado en el marco de las Convenciones Colectivas de Trabajo reguladas por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004) y su modificación, 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 N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias, como así también a cualquier otro rubro indemnizatorio cuyo cálculo tome como parámetro a la referida indemnización, incluyendo, pero sin limitarse, a los supuestos actualmente previstos en los artículos 183, inciso b), 212, 246, 247, 248, 250, 251 y 253 de la citada Ley N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias.

El Sistema de Cese Laboral deberá 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.

A su vez, deberá 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.

Entre otras alternativas, el Sistema de Cese Laboral 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.

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

Asimismo, el Sistema de Cese Laboral podrá contemplar la utilización de fondos de cese y/o la utilización de seguros colectivos o individuales, para lo cual deberá respetar los requerimientos de la presente Reglamentación.

ARTÍCULO 7°.- El Sistema de Cese Laboral que se acuerde deberá sujetarse a los siguientes parámetros y principios:

- a) Sustituirá la indemnización por antigüedad prevista en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias, como así también a cualquier otro rubro indemnizatorio cuyo cálculo tome como parámetro a la referida indemnización, incluyendo, pero sin limitarse a los supuestos previstos en los artículos 183, inciso b), 212, 246, 247, 248, 250, 251 y 253 de la citada Ley N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias.
- b) En el caso de extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, en cuyo marco el empleador acuerde abonarle al trabajador una suma de dinero a modo de gratificación, cualquiera fuera su denominación, dicho pago podrá ser efectuado sobre la base de las metodologías y procedimientos que se establezcan en el Sistema de Cese Laboral, sin perjuicio de cualquier otro pago adicional que las partes acuerden.
- c) En el Convenio Colectivo de Trabajo que corresponda 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 dicho convenio o por el sistema indemnizatorio previsto en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias.
- d) La opción formulada por mutuo acuerdo entre el empleador y el trabajador solo puede ser modificada por acuerdo escrito de ambas partes.
- e) Los Convenios Colectivos de Trabajo podrán establecer múltiples sistemas de fondo de cese, cumpliendo, en cualquier caso, con los requerimientos previstos en el último párrafo del artículo 6° de la presente Reglamentación. 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 Convenios Colectivos de Trabajo podrán acordar Sistemas de Cese Laboral con condiciones, modalidades y montos diferentes según el tipo y las características de la empresa, actividad o subsector, cumpliendo como mínimo con las condiciones previstas en la presente Reglamentación.
- 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 de las sumas resultantes a través del Sistema de Cese Laboral tendrá efecto cancelatorio pleno, total y definitivo de las indemnizaciones a las que sustituyen.

i) En el caso de 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 de mutuo acuerdo el cambio al Sistema de Cese. El Convenio Colectivo de Trabajo podrá determinar un régimen especial para estos trabajadores.

ARTÍCULO 8°.- El Sistema de Cese Laboral deberá especificar su funcionamiento ante los siguientes casos de extinción de la relación laboral:

a) Extinción de la relación laboral por mutuo acuerdo de partes.

b) Extinción de la relación laboral por despido sin justa causa.

c) Extinción de la relación laboral con justa causa.

d) Extinción de la relación laboral por fallecimiento.

e) Despido en los términos de los artículos 247, 250 y 251 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias.

f) Compensación establecida en el artículo 183, inciso b) de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias.

g) Compensación establecida en el artículo 212 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y sus modificatorias.

h) Extinción de la relación laboral por renuncia del trabajador.

i) Extinción de la relación laboral por despido indirecto.

j) Jubilación del trabajador. Modalidades para la Gestión de los Sistemas de Cese Laboral.

ARTÍCULO 9°.- Los Sistemas de Cese Laboral deberán constituirse bajo alguna de las siguientes modalidades:

a) Sistema de cancelación individual.

b) Sistema de Fondo de Cese individual o colectivo.

c) Sistema de Seguro individual o colectivo.

Sistema de Cancelación Individual

ARTÍCULO 10.- El Convenio Colectivo de Trabajo podrá establecer un Sistema de Cese Laboral de cancelación

individual en reemplazo de la indemnización por antigüedad prevista en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias, como así también de cualquier otro rubro indemnizatorio cuyo cálculo tome como parámetro a la referida indemnización. En esta modalidad, el Convenio Colectivo de Trabajo deberá definir como mínimo:

- I. Las condiciones, hechos y circunstancias bajo las cuales se abonarán las indemnizaciones al finalizar la relación laboral.
- II. Las modalidades, plazos, montos o porcentajes de los pagos que deban abonarse al trabajador.

En este sistema, los pagos acordados serán ejecutados de forma directa por el empleador al trabajador.

Sistema de Fondo de Cese Individual o Colectivo

ARTÍCULO 11.- El Sistema de Fondo de Cese se establecerá por medio del Convenio Colectivo de Trabajo, el cual deberá sujetarse a los siguientes parámetros y principios:

1. El Fondo de Cese podrá ser individual o colectivo y deberá administrarse bajo alguna de las siguientes modalidades:

- a) Régimen de Cuentas Bancarias de Cese Laboral.
- b) Régimen de Fondos Comunes de Inversión Abiertos de Cese Laboral.
- c) Régimen de Fideicomisos Financieros de Cese Laboral.

Las cuentas, cuotapartes 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 individual o colectiva y la periodicidad de ese aporte. También podrán pactar libremente los montos que serán pagados en cada caso y las características para dichos pagos.

Los trabajadores podrán realizar aportes adicionales en el Sistema de Cese Laboral con excepción de los correspondientes a la cancelación de la situación prevista en el inciso b) del artículo 8° de la presente Reglamentación.

En el caso de Fondos Comunes de Inversión Abiertos de Cese Laboral y Fideicomisos Financieros de Cese Laboral, los aportes mencionados anteriormente podrán ser destinados a un fondo a nivel sectorial o de cada empresa. En este supuesto, las partes podrán establecer un monto o porcentaje deducible a pagar por el empleador en los casos en los que decide finalizar una relación laboral.

2. El Fondo de Cese Laboral será inembargable por los acreedores de los trabajadores o empleadores, por deudas de cualquier naturaleza.

3. El Convenio Colectivo de Trabajo preverá que las partes que lo suscriban no podrán ser beneficiarias en ningún caso de fondos no reclamados, así como el destino que les corresponda.

4. Un Convenio Colectivo de Trabajo podrá contemplar diferentes modalidades de administración de los recursos

siempre y cuando se encuentren habilitadas por la presente Reglamentación.

Cuenta Bancaria de Cese

ARTÍCULO 12.- En caso de ser acordado mediante un Convenio Colectivo de Trabajo, el empleador y el trabajador, con las condiciones que se acuerden, podrán integrar un aporte obligatorio en forma mensual a Cuentas Bancarias especiales de Cese (las “Cuentas Bancarias de Cese”) en reemplazo de la indemnización prevista en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias, como así también de cualquier otro rubro indemnizatorio cuyo cálculo tome como parámetro a la referida indemnización.

El BANCO CENTRAL DE LA REPÚBLICA ARGENTINA establecerá las regulaciones aplicables a las Cuentas Bancarias de Cese.

Fondos Comunes de Inversión Abiertos de Cese Laboral

ARTÍCULO 13.- Régimen de Fondos Comunes de Inversión Abiertos de Cese Laboral. A los fines de instrumentar un Fondo de Cese Laboral, créase el RÉGIMEN DE FONDOS COMUNES DE INVERSIÓN ABIERTOS DE CESE LABORAL (los “FCI de Cese Laboral”), los que se conformarán en el ámbito de la COMISIÓN NACIONAL DE VALORES (CNV), organismo descentralizado actuante en el ámbito del MINISTERIO DE ECONOMÍA, en la forma que al efecto se determine en la respectiva normativa en el marco de las Leyes Nros. 24.083 y sus modificatorias del “Régimen Legal de Fondos Comunes de Inversión; de la Ley de Mercado de Capitales N° 26.831 y su modificatoria y de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias.

Los “FCI de Cese Laboral” constituirán, según lo establecido en el Régimen Legal de Fondos Comunes de Inversión, previsto en la Ley N° 24.083 y sus modificatorias, un patrimonio de afectación independiente y distinto del patrimonio de los cuotapartistas aportantes y de los trabajadores.

Teniendo en cuenta la naturaleza de los “FCI de Cese Laboral”, los bienes y derechos que componen el patrimonio de los “de Cese Laboral”, y las rentas que estos generen e ingresen al mismo durante el funcionamiento de los “FCI de Cese Laboral”, estarán exclusivamente destinados a generar las prestaciones de acuerdo con lo acordado en las Convenciones Colectivas de Trabajo y las normas aplicables.

Los aportes podrán ser realizados por ambas partes, a nivel individual, a nivel de empresa o a nivel de sector, según lo dispuesto en el respectivo Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTÍCULO 14.- El patrimonio de los “FCI de Cese Laboral” será administrado por Sociedades Gerentes de Fondos Comunes de Inversión, según se encuentran definidas por la Ley N° 24.083 y sus modificatorias. Asimismo, los “FCI de Cese Laboral” contarán con una Sociedad Depositaria, que tendrá las responsabilidades asignadas a las mismas bajo la citada ley.

Los aportes deberán ser realizados en “FCI de Cese Laboral” cuya Sociedad Depositaria no podrá tener vinculación con ninguna asociación sindical ni con los empleadores que realizan tales aportes.

ARTÍCULO 15.- Los “FCI de Cese Laboral” creados bajo este régimen solamente podrán recibir suscripciones en

el marco de contribuciones y/o aportes de empleadores y/o trabajadores. Quienes aporten al “FCI de Cese Laboral” recibirán cuotas partes del Fondo de Cese Laboral.

En caso de aporte por parte de los empleadores, las cuotas partes estarán cedidas con condición suspensiva a favor de los trabajadores, de la empresa o del sector, según lo prevea el Convenio Colectivo de Trabajo correspondiente.

Las cesiones correspondientes de las cuotas partes serán registradas por la Sociedad Depositaria del “FCI de Cese Laboral” que, a su vez, en el caso de corresponder, llevará un registro de subcuentas correspondientes a las cuotas partes cedidas a favor de los trabajadores, de la empresa o del sector, según corresponde y dicha cesión será ejecutada por la Sociedad Depositaria del “FCI” conforme se determine en el Reglamento de Gestión del “FCI de Cese Laboral” correspondiente.

ARTÍCULO 16.- La COMISIÓN NACIONAL DE VALORES (CNV) determinará las pautas de inversión y limitaciones a las que deberán sujetarse los “FCI de Cese Laboral”, conforme los términos del primer párrafo del artículo 1º de la Ley N° 24.083 y sus modificatorias.

Las Sociedades Gerentes de los “FCI de Cese Laboral” deberán realizar inversiones que eviten una concentración por industria mayor al TREINTA POR CIENTO (30 %) del patrimonio del “FCI de Cese Laboral”.

Las normas que se dicten en consecuencia no podrán fijar límites mínimos para las inversiones señaladas en este artículo.

En ningún caso las Sociedades Gerentes de los “FCI de Cese Laboral” podrán realizar operaciones de caución bursátil o extrabursátil con los títulos valores que conformen el activo del “FCI de Cese Laboral” que administran, ni operaciones financieras que requieran la constitución de prendas o gravámenes sobre el activo del “FCI de Cese Laboral”.

Fideicomisos Financieros de Cese Laboral

ARTÍCULO 17.- La COMISIÓN NACIONAL DE VALORES (CNV) podrá determinar la alternativa de Fideicomisos Financieros de Cese Laboral conforme lo dispuesto en los artículos 1690 a 1696 del CÓDIGO CIVIL Y COMERCIAL DE LA NACIÓN, los que deberán respetar los mismos principios establecidos para los “FCI de Cese Laboral”.

Tratamiento Impositivo de Fondos de Cese Laboral

ARTÍCULO 18.- A todos los efectos impositivos, los “FCI de Cese Laboral” serán considerados fondos comunes de inversión comprendidos en el primer párrafo del artículo 1º de la Ley N° 24.083 y sus modificatorias. Los Fideicomisos Financieros de Cese Laboral gozarán del mismo tratamiento otorgado a los fideicomisos financieros colocados por oferta pública.

Otras Disposiciones

ARTÍCULO 19.- Los importes sustitutos de las indemnizaciones que se abonen a los trabajadores en el marco de los Sistemas de Cese establecidos en la presente Reglamentación revestirán, a los fines del Impuesto a las Ganancias, el tratamiento que este establece para las referidas indemnizaciones.

ARTÍCULO 20.- Autoridades de Aplicación.- La COMISIÓN NACIONAL DE VALORES (CNV) 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 Fideicomisos Financieros de Cese Laboral, garantizando que las entidades administradoras o sociedades fiduciarias mantengan la política de inversión adecuada, así como cualquier otra facultad que le pueda ser atribuida.

El BANCO CENTRAL DE LA REPÚBLICA ARGENTINA será la Autoridad de Control y Supervisión respecto del sistema de Cuentas de Cese y/u otros sistemas que impliquen la intervención de Entidades Financieras.

Sistema de Seguro Individual o Colectivo

ARTÍCULO 21.- En caso de ser acordado mediante un Convenio Colectivo de Trabajo se podrá implementar el Sistema de Cese Laboral mediante un seguro de cese laboral con las aseguradoras habilitadas por la SUPERINTENDENCIA DE SEGUROS DE LA NACIÓN (SSN), organismo descentralizado actuante en el ámbito del MINISTERIO DE ECONOMÍA.

El seguro de cese laboral sustituirá, hasta su concurrencia, la indemnización por antigüedad prevista en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias, como así también a cualquier otro rubro indemnizatorio cuyo cálculo tome como parámetro a la referida indemnización, incluyendo, pero sin limitarse a los supuestos previstos en los artículos 183, inciso b), 212, 246, 247, 248, 250, 251 y 253 de la citada Ley N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias.

Estos seguros podrían incluir un deducible y permitir que las primas varíen por empresa.

La SUPERINTENDENCIA DE SEGUROS DE LA NACIÓN (SSN) estará facultada a dictar la normativa complementaria a este fin.

ARTÍCULO 22.- La SUPERINTENDENCIA DE SEGUROS DE LA NACIÓN (SSN) será la Autoridad de Control y Supervisión respecto del Sistema de Seguro de Cese Laboral y/u otros sistemas que impliquen la intervención de sociedades de seguro.

Disposiciones finales

ARTÍCULO 23.- 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 artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias, como así también a cualquier otro rubro indemnizatorio cuyo cálculo tome como parámetro a la referida indemnización, incluyendo, pero sin limitarse a los supuestos previstos en los artículos 183, inciso b), 212, 246, 247, 248, 250, 251 y 253 de la Ley N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias.

CAPÍTULO IV

DE LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES CON COLABORADORES

(Reglamentación del artículo 97)

ARTÍCULO 24.- El trabajador independiente podrá contar con la colaboración de hasta TRES (3) trabajadores independientes colaboradores bajo el régimen del artículo 97 de la Ley N° 27.742.

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 del 23 de julio de 2024.

Asimismo, todos deberán prestar declaración jurada ante la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (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 podrán rescindir, en cualquier momento, el vínculo de colaboración.
- c) El trabajador independiente no podrá mantener vigentes, en forma simultánea, contratos con más de TRES (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.

CAPÍTULO V

TRABAJO AGRARIO

(artículo 98)

ARTÍCULO 25.- Sin reglamentar.

