



UNIVERSIDAD CATOLICA DE SALTA
ESCUELA DE NEGOCIOS

POSTGRADO:
ESPECIALIZACIÓN EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

TEMA:
MODALIDADES Y BENEFICIOS DE CONTRATACIÓN LABORAL EN LA
PROVINCIA DE JUJUY DURANTE EL PERIODO 2023-2024

ALUMNA: Abg. MARCELA ALEJANDRA SUBIA

DIRECTOR DE TESIS: ESP. C.P.N. RENÉ FABIÁN QUIROGA

Febrero, 2025

Contenido

TITULO.....	6
RESUMEN:.....	6
AREA DE CONOCIMIENTO EN QUE SE ENMARCA EL DISEÑO Y SU AMBITO DE APLICACIÓN:	7
PALABRAS CLAVES:	7
1.INTRODUCCION.....	7
1.1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL TEMA:	7
1.2. PROBLEMA DE INVESTIGACION	8
1.3 JUSTIFICACIÓN:.....	9
1.4. OBJETIVOS	10
2.MARCO TEORICO	10
2.1. ESTADO DE LA CUESTIÓN O ANTECEDENTES.....	10
2.2 DEFINICIÓN DE MODALIDADES DE CONTRATACIÓN:.....	12
2.2.1. CONCEPTOS Y CLASIFICACIONES:	12
2.2.2.CONCEPTO:.....	13
2.2.3.CLASIFICACIONES	13
2.2.4. Otras modalidades contractuales (Ley Bases gobierno de Javier Milei).....	14
2.3.LEGISLACION LABORAL ARGENTINA:	15
2.3.1.Análisis de la Ley de Contrato de Trabajo y Reformas recientes Ley Bases N°27.742.....	15
2.3.2.Las reglas del Título IV del DNU 70/2023	15
2.3.3. Reglamentación de la figura en el art. 97 de la ley bases	17
ANTECEDENTES HISTORICOS ULTIMOS 10 AÑOS PARA INCENTIVAR LA TOMA DE PERSONAL	21
CONVENIOS DE CORRESPONSABILIDAD GREMIAL EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL.	26
REDUCCIÓN DE TARIFA SUSTITUTIVA	26
Ley 27.430.	26
PROPORCIONES DE LAS CONTRIBUCIONES PATRONALES QUE SE DISTRIBUIRÁN A CADA UNO DE LOS SUBSISTEMAS DEL SUSS.	27
COMPUTO CÓMO CRÉDITO FISCAL DE LA CONTRIBUCIÓN PATRONAL.....	27
DETRACCIÓN.....	28
DEROGACIONES.....	30
VIGENCIA	31
Decreto 332/20 (modificado por decretos 347 /20, 376/20, 621/20 y 823/20).....	31
Contribuciones patronales. Empleadores de la salud. Eximición.	31
Decreto 191/21. Reducción de contribuciones patronales. Provincias del norte del país.	32

SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL. REDUCCIÓN DE CONTRIBUCIONES PATRONALES.	32
BENEFICIO DE REDUCCIÓN	33
CONTRATO A TIEMPO PARCIAL	33
RECAUDOS PARA LA INCLUSIÓN EN EL BENEFICIO	33
IMPOSIBILIDAD DE UTILIZAR EL BENEFICIO	34
EXCLUSIÓN DEL BENEFICIO	34
IMPOSIBILIDAD DE UTILIZAR EL BENEFICIO Y EXCLUSIÓN DEL BENEFICIO.	
INCUMPLIMIENTO	35
CARÁCTER OPTATIVO DE BENEFICIO	35
INCREMENTO EN LA DOTACIÓN DEL PERSONAL Y EN LA DOTACIÓN LOCALIZADA EN LA PROVINCIA	35
COMPENSACIÓN DEL BENEFICIO CON RECURSO DE TESORO NACIONAL	35
DICTADO DE NORMAS COMPLEMENTARIAS, ACLARATORIAS, Y OPERATIVAS	36
Establecimientos educativos y universidades privadas	36
INSTITUCIONES UNIVERSITARIAS PRIVADAS	37
Reducción temporal de contribuciones patronales. Sistemas previsionales incorporados al SIPA	38
MARCO METODOLOGICO	40
ANALISIS DE LA INFORMACIÓN:	41
REFORMA LABORAL DEL GOBIERNO DE JAVIER MILEI	41
MODIFICACIONES EN LA NUEVA LEY Nº 27.742/24	41
Regularización de Relaciones Laborales	42
BLANQUEO LABORAL	43
PORCENTAJE DE CONDONACIÓN DE LA DEUDA	44
SISTEMA DE CESE LABORAL	45
PARÁMETROS Y PRINCIPIOS DEL SISTEMA DE CESE LABORAL	45
MODALIDADES DEL SISTEMA DE CESE LABORAL	47
Los Sistemas de Cese Laboral deberán constituirse bajo alguna de las siguientes modalidades:	47
Cuenta Bancaria de Cese	48
Fondos Comunes de Inversión Abiertos de Cese Laboral	49
Trabajadores independientes con colaboradores	49
Fideicomisos Financieros de Cese Laboral	50
CONCLUSION	51
RECOMENDACIONES	56
BIBLIOGRAFÍA:	58

“Le agradezco muy profundamente a mi tutor por su dedicación y paciencia,
sin sus palabras y correcciones precisas no hubiese podido lograr llegar a
esta instancia tan anhelada.
Gracias por su guía y todos sus consejos, los llevaré grabados para siempre
en la memoria en mi futuro profesional”.

Qué sentido tiene sobrevivir a
Almanzor y
mantenerse firme durante mil años en
aquel suelo para que un simple decreto
de expropiación acabe con todo.
SERGIO DEL MOLINO, *La España vacía*.
Viaje por un país que nunca fue.

...la paz universal y permanente sólo
puede basarse en la justicia social.
Preámbulo de la Constitución de la OIT.

TITULO

MODALIDADES Y BENEFICIOS DE CONTRATACION LABORAL EN LA PROVINCIA DE JUJUY DURANTE EL PERIODO 2023-2024

RESUMEN:

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo analizar las nuevas formas de contratación laboral en la Provincia de Jujuy con descuento de contribuciones patronales y otros beneficios económicos para los trabajadores y empleadores en el año 2023/2024. Se busca comprender las regulaciones legales, alcances, limitaciones e implicancias económicas de estas modalidades de contratación, así como sus efectos en los trabajadores, empleadores y en el sistema de seguridad social, atento al cambio de política socioeconómica impuesta por el nuevo gobierno de Javier Milei.

Estas modalidades han sido impulsadas en el pasado por la necesidad de favorecer el ingreso de personas en situación crítica al mercado laboral y a través de la reducción de costos para empresas, incentivar a la toma de determinadas personas desocupadas. Se busca estudiar estas modalidades legales, analizar su aplicación en la práctica en el mercado laboral en la Provincia de Jujuy, difundir y contribuir al debate sobre su regulación y alcances.

Por ejemplo, las modalidades de contratación en el marco del Programa Puente al Empleo creado por el Decreto 551 del año 2022, permiten a los empleadores que sean Micro, pequeñas medianas y grandes empresas participantes a acceder a una reducción de hasta el 100% de las contribuciones patronales y otros incentivos económicos durante 12 meses, con el objetivo de transformar de manera gradual los programas sociales, educativos y de empleo en trabajo registrado de calidad. Las personas por incorporar deben participar de los siguientes programas: Fomentar Empleo, Programa de Inserción Laboral del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación, beneficiarios del Programa Potenciar Trabajo del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación, Beneficiarios del Programa Acompañar del Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad.

ABSTRAC

The objective of this research work is to analyze the new forms of labor contracting in the Province of Jujuy with a discount on employer contributions and other economic benefits for workers and employers in the year 2023/2024. It seeks to understand the legal regulations, scope, limitations and economic implications of these contracting modalities, as well as their effects on workers, employers and the social security system.

These modalities have been driven by the need to encourage the entry of people in critical situations into the labor market and, through cost reduction for companies, encourage the hiring of certain unemployed people. The aim is to study these legal modalities, analyze their application in practice in the labor market in the Province of Jujuy, disseminate and contribute to the debate on their regulation and scope.

For example, the contracting modalities within the framework of the Bridge to Employment Program created by Decree 551 of the year 2022, allow employers who are participating Micro, small, medium and large companies to access a reduction of up to 100% of the employer contributions and other economic incentives for 12 months, with the aim of gradually transforming social, educational and employment programs into quality registered work. The people to be incorporated must participate in the following programs Promote Employment, Labor Insertion Program of the Ministry of Labor, Employment and Social Security of the Nation, beneficiaries of the Empower Work Program of the Ministry of Social Development of the Nation, Beneficiaries of the Accompany Program of the Ministry of Women, Gender and Diversity.

AREA DE CONOCIMIENTO EN QUE SE ENMARCA EL DISEÑO Y SU AMBITO DE APLICACIÓN:

- RECURSOS HUMANOS
- DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
- DERECHO TRIBUTARIO

PALABRAS CLAVES: Modalidades de Trabajo, Beneficios en la contratación, Modificaciones ley 27.742

1.INTRODUCCION

1.1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL TEMA:

La importancia de las modalidades de contratación y beneficios de la utilización de incentivos para la contratación de nuevos empleados, en el mercado laboral argentino es un tema crítico, especialmente en el contexto de los cambios económicos y sociales que ha experimentado el país en los últimos años. En 2023 y 2024, las modalidades de contratación han cobrado relevancia debido a las reformas laborales y a la necesidad de adaptarse a un mercado laboral en constante evolución.

En Argentina, menos de la mitad de los trabajadores son asalariados formales, lo que indica un alto grado de informalidad en el empleo. Según datos del INDEC- Encuesta Permanente de Hogares (EPH), aproximadamente el 48.5% en el País, el 46,0% en la Región Noa y el 49,5% en la Provincia de Jujuy, de los trabajadores que se encuentran en situaciones laborales con diferentes niveles de informalidad¹. Esta realidad resalta la necesidad de modalidades de contratación que no solo generen empleo, sino que también ofrezcan seguridad y beneficios a empleadores y trabajadores.

1.2. PROBLEMA DE INVESTIGACION

El problema de la desocupación laboral, subocupación o la del trabajo informal “en negro” en la provincia es una preocupación importante. Por ejemplo, los trabajadores informales suelen enfrentar una serie de desafíos y dificultades que afectan su calidad de vida y bienestar. Algunos de los problemas del trabajo en negro en la Provincia de Jujuy incluyen:

Empleos de mala calidad: Los trabajadores informales a menudo se ven obligados a aceptar empleos precarios, sin contratos formales, ni beneficios sociales, ni protección laboral. Esto puede llevar a condiciones laborales desfavorables, salarios bajos y falta de estabilidad.

Salarios Bajos: Los trabajadores informales suelen recibir salarios más bajos en comparación con los trabajadores formales. Esto puede deberse a la falta de regulación y supervisión adecuada de los salarios en el sector informal.

Largas jornadas de trabajo: Los trabajadores informales a menudo se ven obligados a trabajar largas horas para poder subsistir. Esto puede llevar a la explotación laboral y afectar negativamente su calidad de vida.

Falta de acceso a oportunidades de capacitación: Los trabajadores informales tienen dificultades para acceder a programas de capacitación y desarrollo profesional. Esto limita sus oportunidades de mejorar sus habilidades y encontrar empleos mejores remunerados.

Dificultades para acceder al sistema judicial: Los trabajadores informales pueden enfrentar dificultades para acceder al sistema judicial y buscar protección legal en caso de violaciones laborales. Esto puede dejar a los trabajadores informales en una situación de vulnerabilidad y sin recursos legales.

¹ <https://dipec.jujuy.gob.ar/indicadores-sociales/trabajo-e-ingresos/mercado-de-trabajo/>

Falta de acceso al sistema de protección social: Los trabajadores informales a menudo carecen de acceso a beneficios y protección social, como seguridad social, atención médica y seguro de desempleo. Esto los deja sin protección en caso de enfermedad, accidentes laborales o pérdida de empleo.

Asimismo, la problemática del trabajo en negro en la Argentina y en la Provincia de Jujuy afecta negativamente a los trabajadores informales en términos de calidad de empleo, salarios, acceso a oportunidades de capacitación, protección legal, seguridad y salud en el trabajo. Es fundamental abordar esta problemática y promover la formalización de empleo para garantizar condiciones laborales justas y dignas para todos los trabajadores de la región.

Por ello este problema se puede afrontar con la utilización de nuevas formas de contratación laboral, el descuento parcial o total de las contribuciones patronales, en materia de presión tributaria. Por lo tanto, es necesario analizar en profundidad esta problemática y evaluar posibles soluciones. El cambio de paradigma político, económico y jurídico en Argentina en el año 2023/2024, implica cambios en la política laboral que debe estudiarse.

1.3 JUSTIFICACIÓN:

La transición hacia formas de empleo atípicas ha marcado un cambio significativo en el mercado laboral argentino. Con una alta tasa de informalidad, que afecta a casi la mitad de la población trabajadora, es crucial entender cómo las nuevas modalidades de contratación pueden contribuir a la formalización del empleo y a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores.

Los diseños legales asociados al contrato de trabajo han sido objeto de la atención académica, gubernamental y jurídica a lo largo del tiempo.

Las reformas laborales recientes, como la “Ley Bases”, han introducido cambios significativos en las modalidades de contratación, buscando fomentar el empleo formal y reducir la carga fiscal sobre los empleadores. Estudiar esta reforma a la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (en adelante la LCT), a cincuenta años de su creación, marca un hito histórico, que permite evaluar su efectividad y cómo están influyendo en las decisiones de contratación de las empresas. Además, es importante analizar si estas reformas logran su objetivo de aumentar la estabilidad laboral y mejorar la calidad del empleo en procura de la aplicación del principio protectorio.

El debate sobre el “futuro del trabajo”, convocado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en ocasión de la celebración de su centenario, reactualizó las discusiones en torno a las regulaciones laborales, con especial

atención a la revolución digital y sus consecuencias sobre el empleo y la organización del trabajo. Los impactos proyectados mostraron variaciones importantes que comprendieron desde las estimaciones más pesimistas sobre la destrucción masiva de puestos de trabajo en determinadas actividades económicas hasta los cambios en las condiciones de empleo y en el marco jurídico (OIT, 2017)

1.4. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Analizar las nuevas formas de contratación laboral, con beneficios en la contratación y descuento de aportes y/o contribuciones patronales y otros beneficios económicos para trabajadores y/o empleadores, en el año 2023 y 2024, dado el cambio de gobierno en Argentina que puedan implementarse en la Provincia de Jujuy, evaluando sus implicancias legales, económicas y sociales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Identificar las modalidades de contratación laboral que implican el descuento de aportes y contribuciones legales y otros beneficios económicos.
- Analizar la normativa legal vigente en relación con estas modalidades de contratación.
- Entender la intencionalidad, los efectos, alcances y limitaciones de la reforma laboral 27.742/ 24.
- Proponer recomendaciones a grupos de trabajadores y empresarios a efectos de entender la reforma laboral y sus institutos, propuesta por el actual gobierno en el año 2024.

2.MARCO TEORICO

2.1. ESTADO DE LA CUESTIÓN O ANTECEDENTES

La regulación de las formas de contratación laboral se encuentra en la Ley de Contrato de Trabajo 20.744. Asimismo, la ley 24.241 (Sistema Integrado de Previsional Argentino en adelante SIPA) establece que los empleadores deben realizar aportes y contribuciones a los distintos subsistemas de la seguridad social por los trabajadores que contraten.

Sin embargo, las leyes también permiten la contratación de trabajadores bajo modalidades que contemplan el descuento de tributos al trabajo. Si bien hay

investigaciones y publicaciones sobre las formas de contratación laboral en la Argentina, específicamente en la Provincia de Jujuy, es necesario actualizar los antecedentes existentes y profundizar en el análisis de las inferencias de estas modalidades de contratación y beneficios en el contexto del año 2023/2024, ya que permanentemente surge nueva normativa al respecto.

En la Provincia de Jujuy, según un informe de la CEPAL², “La provincia de Jujuy comprende una de las economías más vulnerables en el conjunto del Noroeste Argentino (NOA), en particular, en lo que se refiere a las variables relacionadas con el mercado de trabajo. Así, la tasa de actividad promedio (1980-2002) es la más baja de la región, muy por debajo de otras provincias como Salta y Tucumán. La explicación de esta situación, baja tasa de empleo y de desempleo, tiene que ver con la baja participación en el mercado de trabajo, ya que gran parte de la población jujeña no se encuentra comprendida en la población económicamente activa”³.

El presente trabajo se propone estudiar exhaustivamente las modalidades y los Beneficios de la contratación laboral, el perfil de la ocupación en la economía jujeña, en función tanto de la oferta como de la demanda en el mercado de trabajo, y a partir de la lectura apropiada de una cuantiosa información estadística referida a períodos recientes del año 2023- 2024. A lo largo del estudio, se investiga la ocupación en términos de la informalidad laboral, indagando en sus distintas modalidades, en el vínculo del empleo de las mujeres, menores de edad, o de diversidad de género.

El marco teórico de esta tesis se basará en los fundamentos legales y jurídicos del derecho laboral en la Provincia de Jujuy, así como en las normativas vigentes relacionadas con la contratación laboral y estas modalidades de contrato de trabajo, a la luz de la nueva normativa vigente. También se tendrán en cuenta los conceptos económicos relacionados con el Sistema de Seguridad Social y los efectos de las nuevas formas de contratación en dicho sistema. Se analizarán los siguientes puntos:

* Contrato de trabajo modalidades tradicionales previstas en la ley N° 20.744 (Publicada en B.O. 20/09/1974).

² Ricardo Martínez, Laura Golovanevsky, Fernando Medina, 2010, “Economía y Empleo en Jujuy”, Oficina de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), en Buenos Aires, del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) y de la Fundación Jujeña para el Desarrollo Sustentable de la Provincia de Jujuy (FUJUDES), en el marco del convenio firmado entre la FUJUDES y la Oficina de la CEPAL en Buenos Aires. Ed. Naciones Unidas, Santiago de Chile.

³ <https://dipec.jujuy.gob.ar/indicadores-sociales/trabajo-e-ingresos/mercado-de-trabajo/>

* Aportes y/o contribuciones patronales, actuales de las modalidades tradicionales y de las modalidades promovidas.

* Nuevas formas de contratación laboral no previstas en la ley N° 20.744, con beneficios para trabajadores y empleadores.

La región del Noroeste Argentino (NOA) está conformada por las provincias de Jujuy, Salta, Catamarca, Santiago del Estero y Tucumán y se caracteriza por ser una de las zonas más pobres del país. Casi cuatro millones y medio de habitantes pueblan los 560.000 km² de esta región, y durante el primer semestre del 2007, el 36,4% de sus habitantes se encontraba bajo la línea de pobreza, mientras que el 11,4% era indigente⁴.

2.2 DEFINICIÓN DE MODALIDADES DE CONTRATACIÓN:

2.2.1. CONCEPTOS Y CLASIFICACIONES:

Los tipos de contrato según su duración

1. Principio general: indeterminación del plazo

El principio general consagrado en la LCT —y ratificado por la propia Ley Nacional de Empleo (art. 27, ley 24.013)— es el de la preferencia por el contrato de trabajo por tiempo indeterminado (art. 90, LCT).

En nuestro sistema, el contrato de trabajo de tiempo indeterminado tiene fecha formal de inicio que da comienzo a su vigencia, pero carece de fecha de terminación. Así, en el cap. I denominado De las Modalidades del Contrato de Trabajo, el art. 90 de la LCT establece que el contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo que su término resulte de las siguientes circunstancias: a) Que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración. b) Que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen.

Es el contrato típico del derecho individual del trabajo, que no tiene plazo de finalización y que dura hasta que el trabajador esté en condiciones de jubilarse, salvo que se configuren las otras causales de extinción que enumera la ley (art. 91, LCT).

⁴Según datos de la Encuesta Permanente de Hogares Continua (INDEC). La misma comprende información correspondiente sólo al principal aglomerado de cada una de las provincias que integran la región.

En el contrato de trabajo está ínsita la idea de estabilidad en el empleo y permanencia del trabajador (que se manifiesta en la regla de que "a actividades permanentes corresponden contratos permanentes"), prevista en el art. 14 bis, CN, que protege al trabajador contra el despido arbitrario. La estabilidad es una característica de ciertos contratos en los que la relación personal tiene un lugar preferencial, como ocurre también en el matrimonio civil y en el contrato de sociedad, en el que el intercambio de prestaciones adquiere permanencia.

2. La regulación actual y fundamento de las modalidades contractuales:

Dentro del derecho individual del trabajo, coexisten dos tipos diferenciados de contratación de carácter laboral: 1) el contrato por tiempo indeterminado; y 2) las modalidades, que incluyen contratos por tiempo determinado.

Asimismo, existen formas de contratación no laborales que también se han incorporado a nuestra legislación razón por la cual es posible realizar la siguiente distinción:

- Contratos laborales.
- Contratos no laborales. 1) Pasantías; 2) Pronapas; 3) Becas.

2.2.2.CONCEPTO:

Las modalidades del contrato de trabajo son formas de contratación de carácter excepcional, sujetas —en la mayoría de los casos— a un plazo determinado o determinable. Tal como ya fuera expuesto, la utilización de este tipo de contratos no depende solo de la voluntad del empleador, sino que —además de cumplimentar los requisitos de forma establecidos por la ley— debe existir y probarse razones objetivas que permitan apartarse del principio general, que es el contrato por tiempo indeterminado.

2.2.3.CLASIFICACIONES

Se las puede clasificar de la siguiente manera:

- a) a plazo fijo;
- b) de temporada;
- c) de trabajo eventual;
- d) de equipo;
- e) a tiempo parcial; y,
- f) de aprendizaje.

A ellas se suma el Régimen Legal del Teletrabajo (art. 102 bis, LCT, y ley 27.555).

2.2.4. Otras modalidades contractuales (Ley Bases gobierno de Javier Milei)

En la actual normativa, una de las novedades que trajo el capítulo de modernización laboral incluida en la Ley Bases, consiste en la regulación de una nueva figura que no se encuentra estipulada en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT): el «Trabajador independiente con colaboradores», a partir de la reglamentación oficializada, se establece un panorama en el que tanto los colaboradores como los prestadores de servicios podrán operar bajo contratos independientes, pero con ciertas condiciones que, podrían dificultar su acceso a los beneficios del régimen laboral tradicional, como la estabilidad laboral, las indemnizaciones por despido, y los aportes y contribuciones a la seguridad social.

Esta figura, que en el decreto 70/23 en su artículo 96 permitía que el “trabajador independiente” contara con hasta cinco (5) “colaboradores independientes”, sin que exista entre ellos relación de dependencia. No obstante, las reformas introducidas por el decreto 70/23, entre ellas ésta, no llegaron a aplicarse por imperio de la suspensión dispuesta en autos⁵ CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO DE LA REPÚBLICA ARGENTINA c/ PODER EJECUTIVO NACIONAL s/ACCIÓN DE AMPARO por la Cámara Nacional del Trabajo⁶.

La normativa actual referenciada y vigente, establece que *el trabajador independiente puede contar con hasta tres (3) colaboradores, para llevar adelante un emprendimiento productivo*- nuevamente aclarando-sin que exista un vínculo de dependencia entre ellos.

Esta modalidad de contratación se caracteriza por una relación autónoma entre el trabajador independiente y los colaboradores, regulada por un régimen especial unificado que al efecto reglamentará el Poder Ejecutivo Nacional.

Asimismo, aclara la norma en análisis, -al igual que en su redacción original- que: *“queda prohibido fragmentar o dividir los establecimientos para obtener beneficios en fraude a la ley”*.

Por último, el proyecto aprobado en la cámara revisora (Senado) agrega un último párrafo a la norma que establece: *“El presente artículo será de aplicación específicamente cuando la relación sea independiente entre las partes; es decir,*

⁵ CNAT, sala de feria, 30-1-2024, autos “Confederación General del Trabajo de la República Argentina c/Poder Ejecutivo Nacional s/Amparo”.

⁶ Para una información más completa de la tramitación judicial ver SUDERA, Alejandro, Breves apuntes sobre los decretos de necesidad y urgencia en general y el DNU 70/2023 en particular, en Revista de Derecho Laboral, N° 2024-1, La reforma laboral intentada por el DNU 70/2023, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, ps. 37 y ss., esp. ps. 45/48.

en las que se encuentre ausente alguna de las notas típicas de la relación laboral que son la dependencia técnica, la jurídica o la económica. Todo ello de acuerdo al tipo de actividad, oficio o profesión que corresponda”.

Es claro que, esta figura contrasta con la definición tradicional de contrato de trabajo basado en la dependencia, según los arts. 21, 22 y el art. 23 de la LCT, que presume la existencia de un contrato de trabajo cuando se presta un servicio bajo dependencia, salvo prueba en contrario.

2.3.LEGISLACION LABORAL ARGENTINA:

2.3.1.Análisis de la Ley de Contrato de Trabajo y Reformas recientes Ley Bases N°27.742

En Argentina el 10 de diciembre de 2023 asumió un nuevo gobierno constitucional y, diez días después, con el DNU 70/2023, declaró la emergencia pública en materia económica, financiera, fiscal, administrativa, previsional, tarifaria, sanitaria y social hasta el 31 de diciembre de 2025. Pero en esta oportunidad, con el ambicioso propósito de establecer las bases para la reconstrucción de la economía argentina, esta nueva norma de excepción —como lo es todo decreto de necesidad y urgencia dictado al amparo del inciso 3º del artículo 99 de la Constitución Nacional— en sus 366 artículos divididos en 16 títulos, luego de producir la indicada declaración de emergencia pública, produjo una amplia y profunda reforma del Estado y la desregulación de las relaciones civiles y comerciales, los servicios y la industria, que incluyó numerosas derogaciones y modificaciones de leyes nacionales, comprendidas entre ellas los Códigos Aduanero, Aeronáutico y Civil y Comercial de la Nación.

En la legislación Laboral, mientras que en las emergencias anteriores, por ejemplo, se limitaba temporalmente la posibilidad de producir suspensiones o despidos o se agravaban las consecuencias indemnizatorias de éstos, las importantes modificaciones legislativas introducidas esta vez lo fueron con carácter y vocación de permanencia. Con este propósito, el Título IV del DNU 70/2023 está dedicado a las relaciones individuales y colectivas de trabajo.

2.3.2.Las reglas del Título IV del DNU 70/2023

El Título IV del DNU 70/2023, encabezado como Trabajo, introdujo importantes modificaciones y derogaciones en la legislación laboral. Así, se derogan todas las normas que contenían indemnizaciones o agravamientos indemnizatorios —mal conocidas como multas laborales— por irregularidades en el registro de relaciones individuales de trabajo y otros incumplimientos de los empleadores, en sus cuarenta y cuatro artículos, distribuidos en nueve capítulos, abordó las siguientes cuestiones:

- Empleo—. Registro de relaciones individuales de trabajo, introduce modificaciones a la ley 24.013 —o Ley Nacional de Modificaciones de la Ley de Contrato de Trabajo en materia de ámbito de aplicación, principios del Derecho del Trabajo, contratación de trabajadores, subcontratación e intermediación de contratación laboral, período de prueba, pago de salarios y retenciones sobre éstos, recibos de sueldo, licencia por maternidad, jornada de trabajo, justa causa de despido considerando como tal a la participación en bloqueos u ocupación de establecimientos, indemnización por despido injustificado y posibilidad de su sustitución por un mecanismo de fondo de cese, agravamiento indemnizatorio por despido discriminatorio y actualización de los créditos laborales.

- Vigencia y ultraactividad de las cláusulas de los convenios colectivos de trabajo.

- Limitaciones para la realización de asambleas en los lugares de Limitaciones para el ejercicio del derecho de huelga, especialmente en los llamados servicios esenciales y en las identificadas como actividades de importancia trascendental.

- Contratación en el régimen de trabajo agrario.

- Régimen de teletrabajo.

- Derogación del estatuto que regula el régimen laboral de los viajantes de comercio.

- Posibilidad de que los trabajadores independientes contraten hasta tres colaboradores sin relación de dependencia laboral.

Las reglas de este título, sin embargo, como consecuencia de acciones judiciales promovidas inicialmente por la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT) y, luego, por Central de Trabajadores de la Argentina (CTA), no llegó a entrar en vigencia. O, cuando menos, no en todo el territorio nacional⁷.

Está pendiente, además, el tratamiento de todo el DNU 70/ 2023 por la Honorable Cámara de Diputados de la Nación, luego de esto su rechazo por el Senado de la Nación, aun cuando no es lo que condiciona la aplicación de su Título IV sino su impugnación judicial y, especialmente, la medida cautelar dictada en consecuencia. De hecho, el resto del articulado del DNU se aplica plenamente desde su dictado.

⁷ Actualmente el sector que desde 2011 se denomina CTA de los Trabajadores anunció su disolución en la CGT. El 14 de noviembre de 1992 se convocó al "Congreso de los Trabajadores Argentinos" (de donde tomaría la sigla CTA) en Parque Sarmiento (CABA). En un principio la CTA estuvo conformada principalmente por organizaciones sindicales que nuclean a trabajadores del sector público separados de la Confederación General del Trabajo (CGT), y luego fueron afiliándose diferentes sindicatos también del sector privado; la novedad más importante en ese momento fue que se definió la afiliación directa de los trabajadores, definidos estos como los que trabajan o trabajaron o buscan trabajo, también incorporando la votación directa en las elecciones de sus dirigentes. En el 7° Congreso nacional de delegados al modificarse el estatuto se cambió el nombre por Central de Trabajadores de la Argentina.

2.3.3. Reglamentación de la figura en el art. 97 de la ley bases

El RÉGIMEN ESPECIAL UNIFICADO, referido en el art 97 de la ley de Bases, está compuesto por dos artículos contenidos en dos decretos de necesidad y urgencia distintos: Artículo 12 Decreto 661/24, modificatorio Decreto 1/2010 RÉGIMEN SIMPLIFICADO PARA PEQUEÑOS CONTRIBUYENTES, y el artículo 24 del Decreto 847/24, reglamentario de la Ley Bases, y el procedimiento establecido para su implementación a través de la RG ARCA 5599/2024.

2.3.3.A. ARTÍCULO 12 DNU 661/24

“ARTÍCULO 12.- Las obligaciones enunciadas en el segundo párrafo del artículo 97 del Capítulo IV del Título V de la Ley N° 27.742 de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos, con excepción de las relativas al Régimen de Riesgos de Trabajo, que correspondan a los trabajadores independientes, incluyendo aquellos en calidad de colaboradores, que formen parte de un emprendimiento productivo en el marco de ese artículo, se entenderán cumplidas con el ingreso de las cotizaciones previstas en el artículo 39 del Anexo de la Ley N° 24.977 y sus normas modificatorias y complementarias.

A tal fin, los referidos trabajadores podrán adherir en forma individual al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS) establecido en el Anexo mencionado, en la medida que se verifiquen, a su respecto, las condiciones establecidas en las normas que lo regulan.

Facultase a la SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO a que dicte la normativa tendiente a instrumentar el Régimen de Riesgo del Trabajo previsto en el mencionado artículo 97 del Capítulo IV del Título V de la Ley N° 27.742 de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos”.

Como puede observarse, mediante esta norma tan solo se dispone “los trabajadores independientes” o “colaboradores”, pueden adherir al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes, es decir Monotributistas, a fin de poder brindar sus servicios.

Por otro lado, si bien el último párrafo refiere que la SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DEL MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO, debe dictar una normativa para definir como éstos trabajadores independientes accederán y estarán protegidos por un Régimen de Riesgos del Trabajo.

Esto, que hacía parecer como una figura híbrida al colaborador, donde no quedaba claro cuál era el alcance de la normativa hasta entonces existente, y si podría reemplazar o no a un trabajador en relación de dependencia, pese a lo establecido en el último párrafo del art 97, quedó zanjado con su reglamentación específica en el artículo 24 del Anexo II del DNU 847/24.

2.3.3.B. ARTÍCULO 24 DECRETO 847/24 ANEXO II-
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”.

En síntesis, el nuevo régimen laboral determina que un trabajador independiente (monotributista) podrá contar con la colaboración de hasta tres trabajadores independientes colaboradores, que se considerará que no están vinculados bajo un contrato de trabajo.

Todos ellos deberán estar inscriptos en el Régimen General de Impuestos y de los Recursos de la Seguridad Social relativo a actividades que no se ejerzan en

relación de dependencia, e importantísimo; deberán prestar declaración jurada ante la AFIP respecto al carácter independiente de la relación.

A su vez, los trabajadores independientes podrán contar con un sistema de cobertura de accidentes personales, es decir al tratarse de un régimen donde NO HAY dependencia, no hay compatibilidad con el de Riesgos del Trabajo aplicado a los trabajadores dependientes.

Téngase presente, que la reglamentación ratifica esta regla: 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.

2.3.3.C. PROCEDIMIENTO. RESOLUCIÓN GENERAL ARCA 5599/2024

La Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA), organismo que reemplazó a la AFIP, ha emitido en fecha 08/11/2024 la Resolución General 5599/2024, que reglamenta el régimen de Trabajadores Independientes con Colaboradores, establecido en el artículo 97 de la ley 27.742 y reglamentado por el Decreto N° 847/24 y artículo 12 Decreto 661/2024.-

El PADIC, cuyo servicio comenzará a operar desde la fecha de su publicación, se ha creado como una herramienta para registrar y gestionar las relaciones entre trabajadores independientes y sus colaboradores, en el marco de emprendimientos productivos. La mencionada norma define entonces, los procedimientos y requisitos para la inscripción de las partes en el padrón, así como las obligaciones de cada una de ellas.

PROCEDIMIENTO. Artículos 3 y 4

El procedimiento para utilizar el padrón se encuentra previsto en los artículos 3 y 4 de la RG 5599, habiéndose creado un micrositio o servicio:

Padrón de Trabajadores Independientes con Colaboradores PADIC
(<https://www.afip.gov.ar/padic/>).

El empadronamiento debe realizarse con anterioridad a la prestación de tareas por parte de los colaboradores, los trabajadores independientes deberán ingresar a dicho servicio, con “Clave Fiscal” habilitada con Nivel de Seguridad 3 como mínimo, conforme lo dispuesto por la Resolución General N° 5.048 (AFIP) y su modificatoria, y crear el nuevo emprendimiento productivo a través de la opción “Agregar Emprendimientos”, informando -con carácter de declaración jurada- los datos que se detallan seguidamente:

- 1) Nombre de fantasía del emprendimiento.
- 2) Fecha de inicio del emprendimiento.
- 3) Fecha de finalización, de corresponder.
- 4) Domicilio de desarrollo de la actividad, de corresponder.

5) Actividad.

6) Clave Única de Identificación Tributaria (CUIT) de los colaboradores independientes.

Una vez efectuado el ingreso de los datos, los trabajadores y sus colaboradores independientes recibirán una notificación en su respectivo Domicilio Fiscal Electrónico, informando la identificación asignada al emprendimiento productivo en el “PADIC”, denominada “CÓDIGO PADIC”.

Establece el ARTÍCULO 4º, que los colaboradores independientes tendrán un plazo de SETENTA Y DOS (72) horas, contado a partir de la recepción de la notificación en su domicilio fiscal, a fin de ingresar en el “PADIC” con “Clave Fiscal”, y confirmar o rechazar su participación en el emprendimiento productivo a través de la opción “Aceptar o Rechazar”. Vencido el plazo, serán dados de baja de la registración en el “PADIC”.

La confirmación de la participación por parte del colaborador independiente tendrá carácter de declaración jurada en los términos previstos en el tercer párrafo del artículo 24 del Anexo II del Decreto N° 847 del 25 de septiembre de 2024.

Téngase presente que, al no tratarse de relaciones de dependencia, los trabajadores independientes podrán rescindir en cualquier momento el vínculo de colaboración, debiendo informarlo en el “PADIC”, ingresando al emprendimiento correspondiente y seleccionando la opción “Modificar” / “Datos de los Colaboradores”.

Asimismo, los colaboradores independientes también podrán rescindir en cualquier momento el vínculo de colaboración, a cuyo fin deberán ingresar al “PADIC” y seleccionar la opción “Rescindir”.

REQUISITOS

Para acceder al uso del servicio los trabajadores independientes y los colaboradores independientes deberán poseer:

1.- Clave Única de Identificación Tributaria (CUIT) con estado administrativo “Activo sin limitaciones”, en los términos de la Resolución General N° 3.832 (AFIP) y sus modificatorias,

2.- Encontrarse inscriptos en el régimen general de impuestos y de los recursos de la seguridad social como trabajadores autónomos, o adheridos al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS) previsto en el Anexo de la Ley N° 24.977, sus modificaciones y complementarias, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12 del Decreto N° 661 del 23 de julio de 2024.

Tanto trabajadores independientes como colaboradores independientes podrán consultar la información relacionada con el “PADIC” en el instructivo y las guías “paso a paso” disponibles en el micrositio “web” institucional.

Cabe resaltar, que finalmente, si bien este servicio tiene lugar a partir del 8 de noviembre de 2024, resultarán de aplicación para las relaciones que se perfeccionen a partir del 26 de septiembre de 2024, fecha de entrada en vigencia del Decreto N° 847/24.

ANTECEDENTES HISTORICOS ULTIMOS 10 AÑOS PARA INCENTIVAR LA TOMA DE PERSONAL

Los anteriores regímenes de incentivo laboral de los últimos años para la contratación de empleados:

En materia de Contribuciones patronales

En el trabajo en relación de dependencia hay una contribución a cargo de los empleadores del 18% o 20.40 %, (art 19, Ley 27541/19) sobre las remuneraciones definidas y con los límites precisados en la ley 24241 (artículos 6 y 9 de la 24241, respectivamente)

Alícuota única

Se fija una alícuota única del 18 o 20,40% para las contribuciones patronales sobre la nómina salarial con destino a los subsistemas de la seguridad social regidos por las siguientes leyes:

19032 (Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados)

24013 (Fondo Nacional de Empleo)

24241 (Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones)

24714 (Régimen de Asignaciones Familiares)

estás alícuota única sustituye las vigentes para los regímenes del Sistema Único de la Seguridad Social (SUSS), conservando plena aplicación las alícuotas correspondientes al Régimen de Obras Sociales (ley 23660) y al Fondo Solidario de Redistribución (ley 23661).

REDUCCION DE CONTRIBUCIONES

A) Ley 26940⁸. Promoción del trabajo registrado y prevención del fraude laboral

⁸ Ley 26940, congreso de la Nación Argentina, Promoción del trabajo registrado y prevención del fraude laboral, Registro público de empleadores con sanciones laborales - creación
Fecha de sanción 21-05-2014, Publicada en el boletín nacional del 02-jun-2014. Resumen:

La ley 26940 – reglamentada por decreto 1714/14, estableció sendos regímenes especiales de promoción, denominados Régimen Permanente de Contribuciones para la Seguridad Social para Microempleadores y Régimen de Promoción de la Contratación de Trabajo Registrado. La ley introduce una normativa especial para los empleadores comprendidos en el Régimen de Sustitución de Aportes y Contribuciones Emergentes de Convenios de Corresponsabilidad Gremial, suscripto el marco de la ley 26377.

Mediante la reglamentación del artículo 18 de la ley 26940 se amplía el ámbito subjetivo de quienes pueden encuadrar como microempleadores, en algunos casos en forma automática y, en otros, sujetos a la decisión conjunta del MTE y SS y la AFIP.

COTIZACIÓN A INGRESAR

El empleador debe ingresar por cada uno de los trabajadores contratados por tiempo indeterminado, con excepción de la modalidad contractual regulada en el artículo 18 de la ley 26727 (trabajador agrario permanente discontinuo), el 50% de las contribuciones patronales establecidas en el régimen general con destino al SIPA, al INSJyP, el fondo nacional de empleo, al régimen nacional de asignaciones, y al registro nacional de trabajadores y empleadores agrarios.

En el caso de los trabajadores contratados a tiempo parcial (artículos 92 ter de la LCT), el empleador debe ingresar el 75% de las citadas contribuciones.

Cuando se trate de servicios cumplidos en el régimen previsional en diferenciales o especiales, debe adicionar a la cotización que corresponda por la ley, el importe correspondiente al alícuota adicional que en cada caso se establece.

No se encuentran comprendidas en la reducción de las contribuciones de la ley 23660 (obras sociales), ni las cuotas destinadas a la ART.

RÉGIMEN DE PROMOCIÓN DE LA CONTRATACIÓN DE TRABAJO REGISTRADO

Los empleadores que tengan hasta 80 trabajadores, por el término de 24 meses contados a partir del mes de inicio de una nueva relación laboral por tiempo indeterminado- con excepción de la modalidad contractual regulada en el artículo 18 de la ley 26727 (trabajador agrario permanente discontinuo)-, serán por dicha relación de una reducción de las contribuciones patronales establecidas en el régimen general con destino al sipa al INSSJyP, al Fondo Nacional de Empleo, al Régimen Nacional de Asignaciones Familiares, y al Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios.

Crease el registro publico de empleadores con sanciones laborales (REPSAL), en el ambito del ministerio de trabajo, empleo y seguridad social.

Los trabajadores rurales, continuos y discontinuos integran la nómina de hasta 80 empleados.

El beneficio de reducción de contribuciones es aplicable en tanto el empleador ejerce la opción, a partir del período devengado agosto del 2014.

BENEFICIO DE REDUCCIÓN

- Empleadores con una dotación de personas de hasta 15 trabajadores.

Para los empleadores con una dotación de personal de hasta 15 trabajadores el beneficio consistente en que durante los primeros 12 meses de la relación laboral no se ingresarán las citadas contribuciones, y por los segundos 12 meses se paga el 25% de las mismas

- Empleadores que tengan entre 16 y 80 trabajadores

Para los empleadores que tengan entre 16 y 80 trabajadores, el beneficio consiste en que durante los primeros 24 meses de la relación laboral se ingresa el 50% de las citadas contribuciones.

Los empleadores mantienen, respecto de los trabajadores incorporados con anterioridad a la entrada en vigencia de la ley 26.940, los beneficios otorgados al amparo de la normativa preexistente

INCREMENTO EN NÓMINA DE PERSONAL

El empleador goza de este beneficio por cada nuevo dependiente siempre que este trabajador produjo un incremento en la nómina de personal; y se considera incremento neto de la nómina de personal, al que surja de comparar la cantidad de trabajadores contratado por tiempo indeterminado registrados al mes de marzo del 2014. Hoy esta declaración se considera como número base y lo dispuesto se aplica a los trabajadores agrarios permanentes continuos o discontinuos amparados por la ley 26727.

Cuando se disminuyera la plantilla de personal el empleador, dentro de los 90 días de producido el cese de la relación laboral, debe integrarla con nuevas contrataciones, como condición para continuar manteniendo el beneficio.

Los trabajadores rurales, continuos y discontinuos integran la nómina del período base, y los empleadores no pueden hacer uso del beneficio de reducción de contribuciones patronales cuando el puesto nuevo incorporado sea un trabajador rural permanente discontinuo. Respecto a la plantilla de personal, debe considerarse:

- La obligación de mantenimiento de la plantilla de personal, prevista en la reglamentación, se refiere a la del periodo de marzo del 2014.

- A los efectos de la comparación de la plantilla de personal, se tiene en cuenta la nómina de trabajadores registrados por el empleador en cada mes.

- En caso de disminución de la plantilla de personal, ésta puede integrarse por un nuevo trabajador que se contrate a tal efecto o por uno que haya ingresado en el marco de los beneficios del Régimen de Promoción de la Contratación de Trabajo Registrado. En ambos casos el empleador no gozará de los beneficios de disminución de contribuciones para este trabajador.

Respecto de los incrementos netos de personal, la RG (AFIP) 3683 aclara:

- Cuando mediante incrementos netos de personal un empleador cuyo número base, fuera de hasta 15 trabajadores, superase esa cantidad mantendrá, por los incrementos que hubiera efectuado anteriormente, los beneficios previstos respecto a que durante los primeros 12 meses de la relación laboral no se ingresan las citadas contribuciones, y por los segundos 12 meses se paga el 25% de las mismas.

- Por los mismos trabajadores que superen los 15 trabajadores y hasta el máximo de 80 trabajadores, durante los primeros 24 meses de la relación laboral se ingresa el 50% de las citadas contribuciones.

- Cuando mediante incrementos netos de personal un empleador superase la cantidad de 80 trabajadores mantendrá, por los incrementos que hubiese efectuado anteriormente, el beneficio por el cual durante los primeros 24 meses de la relación, laboral se ingresa el 50% de las citadas contribuciones. Por los luego trabajadores que superen la mencionada dotación no gozará de beneficio alguno.

TRABAJADORES RESPECTO DE LOS CUALES NO PUEDE UTILIZARSE EL BENEFICIO

El empleador no podrá hacer uso del beneficio con relación a los siguientes trabajadores:

- Los que hubieran sido declarados en el Régimen General con anterioridad a la entrada en vigencia de la ley y hasta la fecha en que las disposiciones tengan efecto, y continúen trabajando para el mismo empleador.

- Los que hayan sido declarados en el Régimen General y luego de producido el distracto laboral, cualquiera fuese su causa, sean reincorporados por el mismo empleador dentro de los 12 meses, contados a partir de la fecha de la desvinculación.

- El nuevo dependiente que se contrate dentro de los 12 meses contados a partir de la extinción encauzada de la relación laboral de un trabajador que haya estado comprendido en el Régimen General.

EXCLUSIONES DEL BENEFICIO DE DETERMINADOS EMPLEADORES

Quedan excluidos de pleno derecho y en forma automática del beneficio de reducción de las contribuciones los empleadores cuando:

- Figuren en el REPSAL, Por el tiempo que permanezcan en el mismo.
- Incurren en prácticas de uso abusivo del beneficio.

Se entiende por prácticas de uso abusivo del beneficio, el hecho de producir sustituciones de personal bajo cualquier figura, o el cese como empleador y la constitución de una nueva figura como tal, ya sea a través de las mismas o distintas personas humanas o jurídicas.

DECAIMIENTO DE LOS BENEFICIOS OTORGADOS

El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con los temas del nuevo dependiente que produce incremento en nómina, trabajadores respecto de los cuales no puede utilizarse el beneficio y exclusiones del beneficio por causa del empleador citadas “ut supra”, producirá el decaimiento de los beneficios otorgados, debiendo los empleadores ingresar la proporción de las contribuciones con destino a la seguridad social que resultaron exentas, más los intereses y multas correspondientes.

EXCLUSIONES DEL RÉGIMEN

Están excluidas de las exenciones establecidas en la ley las alícuotas adicionales previstas en los regímenes previsionales especiales y diferenciales de la seguridad social, están excluidos del régimen los trabajadores encuadrados en el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.

REGIMEN OPTATIVO

El régimen es optativo para el empleador por lo que la falta de ejercicio de dicha opción a partir del inicio de la nueva relación laboral por tiempo indeterminado obsta a que aquél pueda hacer uso retroactivo del mismo por él o los períodos en que no hubiese gozado el beneficio.

PRÓRROGA PERIODO DE VIGENCIA

El beneficio fue prorrogado por los decretos 1801/15, 946/16 y 638/17, por este último se dispuso la prórroga desde el 1/8/2017, por el término de 12 meses.

CONVENIOS DE CORRESPONSABILIDAD GREMIAL EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL.

Los empleadores comprendidos en el régimen de sustitución de aportes y contribuciones emergentes de Convenios de Corresponsabilidad Gremial suscriptos en el marco de la ley 26.377, gozaran de una reducción de las contribuciones con destino al SIPA, al INSSJyP, al Fondo Nacional de Empleo, al Régimen Nacional de Asignaciones Familiares y al Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios.

REDUCCIÓN DE TARIFA SUSTITUTIVA

Durante el primer período de vigencia de un Convenio de Corresponsabilidad Gremial, Para el cálculo de la tarifa sustitutiva a pagar por los empleadores se considera una reducción del 50% de las citadas contribuciones, y para el segundo período de vigencia dicha reducción será del 25%. En casos críticos debidamente fundados, el PEN extenderá esta última reducción a periodos posteriores.

No se encuentran comprendidas las contribuciones de la ley 23660 con destino a las obras sociales, como tampoco las cuotas de destinadas a las Aseguradoras de Riesgo del Trabajo.

Ley 27.430⁹.

La ley 27430 establece modificaciones a diferentes aspectos tributarios de la seguridad social, entre ellas, el título VI las relaciones a las contribuciones patronales.

En la ley 27430 se unifica gradualmente la alícuota de contribuciones previstas en el decreto 814/01 para todos los empleadores en un 19,50%.

Se sustituye el artículo 2 del decreto 814/01 vale establecer- con el alcance general para los empleadores pertenecientes al sector privado-, una alícuota única del 19,50% correspondiente a las contribuciones patronales sobre la nómina salarial con destino a los subsistemas del sistema único de seguridad social regidos por las leyes 19032 (Instituto Nacional De Servicios Sociales Para

⁹ Ley 27430/ 17 Congreso de la Nación Argentina, 27-Dic-2017, Publicada en el boletín oficial del 29-dic-2017. Resumen: Modificación de impuestos. Modificación de la ley de impuesto a las ganancias, texto ordenado en 1997 y sus modificaciones; modificación de las leyes 22426,23576, 24083, 24441. Modificación de la ley de impuesto al valor agregado, t.o. 1997 y sus modificaciones. Modificación de la ley de impuestos internos, texto sustituido por la ley 24.674 y sus modificaciones. Modificación de las leyes 19800, 26573, 23966 y decreto 518//98. Deroganse las leyes 26.028 y 26.181. Modificación de las leyes 24977 y 27346. Modificación de los decretos 817/2001 y derogación del decreto 1009/2001. Modificación de la ley 11683 texto ordenado 1998 y sus modificaciones. Modificación del Código Aduanero. Aprobación del régimen penal tributario. Derogase la ley 24.769. Revalúo impositivo. Crease la unidad de valor tributaria (UVT). Modificación de las leyes 23877, 17117, 27424 y 27253.

Jubilados y Pensionados), 24013 (Fondo Nacional de Empleo), 24241(Sistema Integrado Previsional Argentino) y 24714 (Régimen de Asignaciones Familiares).

La mencionada alícuota es aplicable a las entidades y organismos comprendidos en el artículo uno de la ley 22016 (empresas del estado enumeradas), ya sea que pertenezcan al sector público o privado.

Excepto por lo expuesto precedentemente, no se encuentran comprendidos en el decreto 814/01 los empleadores pertenecientes al sector público en los términos de la ley de Administración Financiera y de los Sistemas de Control del Sector Público Nacional (ley 24156) y/o normas similares dictadas por las provincias, las municipalidades y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, según el caso.

La alícuota fijada sustituye las vigentes para los regímenes del Sistema Único de la Seguridad Social, a saber, Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, Fondo Nacional de Empleo y Régimen de Asignaciones Familiares (inciso a), b), d), y f) del artículo 87 del decreto 2284/91, conservando plena aplicación las correspondientes a los Regímenes de la Administración Nacional del Seguro de Salud y de Obras Sociales incisos c) y e) del referido artículo.

PROPORCIONES DE LAS CONTRIBUCIONES PATRONALES QUE SE DISTRIBUIRÁN A CADA UNO DE LOS SUBSISTEMAS DEL SUSS.

El Poder Ejecutivo Nacional establecerá las proporciones que, de las contribuciones patronales que se determinen por la aplicación de las alícuotas únicas mencionadas, se distribuirán a cada uno de los subsistemas del Sistema Único de la Seguridad Social citados, de conformidad con las normas de fondo que rigen a dicho subsistema.

Hasta que entre en vigencia la norma con la que se fijen tales proporciones, las contribuciones patronales que se determinen por la aplicación de las alícuotas únicas se distribuirán en igual proporción a la aplicable hasta el momento de entrada en vigencia de la ley en comentario.

COMPUTO CÓMO CRÉDITO FISCAL DE LA CONTRIBUCIÓN PATRONAL

Los contribuyentes y responsables pueden computar, la contribución patronal efectivamente abonada como crédito fiscal del IVA, el monto que resulta de aplicar a las mismas bases imponibles, los cálculos porcentuales que para cada supuesto se indican en el anexo uno de la ley. Por ejemplo, puntos porcentuales de reconocimiento en CABA es igual al 0,00%, en Córdoba - Cruz Del Eje es igual al 3 como 80%, y en Santa Cruz - Río Gallegos es del 6,50%.

DETRACCIÓN

La ley se establece que la base imponible sobre la que corresponde aplicar la alícuota se detrae mensualmente, por cada uno de los trabajadores, un importe de \$ 7.003,68 en concepto de remuneración bruta.¹⁰

En la ley se distinguen diversas situaciones, a saber:

- Modalidad de contratación

El importe mencionado puede traerse cualquiera sea la modalidad de contratación adoptada bajo la ley de contrato de trabajo, el régimen nacional de trabajo agrario (Ley 26727) y el régimen de la industria de la construcción (Ley 22250)

- Contrato a tiempo parcial

Para el contrato a tiempo parcial (art. 92 ter. LCT) el referido importe se aplica proporcionalmente al tiempo trabajado, considerando la jornada habitual de la actividad.

- Fracción inferior al mes de tiempo trabajado.

En aquellos casos en que, por cualquier motivo, el tiempo trabajado involucre una fracción inferior al mes, debe efectuarse la proporción que corresponda.

- Cuota semestral del sueldo anual complementario.

La base imponible considerada para el cálculo de las contribuciones correspondientes a cada cuota semestral del sueldo anual complementario, se detrae un importe equivalente al 50% del que resulta de lo normado por los párrafos anteriores.

- Liquidaciones proporcionales del sueldo anual complementario y de las vacaciones no gozadas

en el caso de las liquidaciones proporcionales del sueldo anual complementario y de las vacaciones no gozadas, la detracción a considerar para el cálculo de las contribuciones por dicho concepto debe proporcionarse de acuerdo con el tiempo por el que corresponde su pago.

- Base Imponible Mínima.

La detracción mencionada no puede arrojar una base imponible inferior al límite previsto en el primer párrafo del artículo 9 de la ley 24241.

- Relaciones laborales reguladas por otros regímenes.

La reglamentación podrá prever similar mecanismo para las relaciones laborales reguladas por otros regímenes, y fijar el modo en que se determinará la magnitud de la detracción de qué se trata para las situaciones que ameriten una consideración especial.

- Detracciones especiales.

Para los empleadores comprendidos en la detracción para actividades textiles de confección, de calzado y de marroquinería (D. 1067/18); detracción cuya actividad principal esté comprendida en el sector primario

¹⁰22712370, Afip, extraída de Fuente: Arts. 22 y23 Ley 27.541

agrícola y algunas actividades incluidas en el sector industrial detalladas en el anexo de acuerdo con el clasificador de actividades económicas (D.128/19); y detracción en servicios, establecimientos e instituciones relacionados con la salud (D.688/19, modif. por el D.867/19), con los requisitos y condiciones previstos en esas normas, el monto de la detracción referida “ut supra” es (a partir de la entrada en vigencia de la ley) de \$17.509,20 que no sufrirá actualización alguna.

- Concesiones de servicios públicos

Los empleadores de concesionarias de servicios públicos aplican la detracción de \$17.509,20, cuando el capital hoy que la sociedad pertenezca al estado nacional en un porcentaje no inferior a 80%.

- Empleadores que tengan una nómina 10 hasta 25 empleados

Los empleadores que tengan una nómina de hasta 25 empleados gozan de una detracción adicional de \$10.000 mensual, aplicable sobre la totalidad de la base imponible indicada.

- Empleadores titulares de establecimientos educativos de gestión privada incorporados a la enseñanza oficial leyes 13.047 y 24.049

las disposiciones referidas no se aplican a los empleadores titulares de establecimientos educativos de gestión privada incorporados a la enseñanza oficial (conforme las disposiciones de las leyes 13.047 y 24.049), hasta el 31/12/2020, los que continuarán aplicando las alícuotas de contribuciones patronales que les correspondieron hasta la entrada en vigencia de la ley 27541. El Poder Ejecutivo Nacional está facultado prorrogar el plazo indicado cuando así lo aconseje la situación económica del sector. Facultad que solo podrá ejercer previos informes técnicos favorables y fundados del Ministerio de Educación y del Ministerio de Economía

- Decreto 99/19

El Decreto 99/19 aclara distintas situaciones relacionadas con la detracción:

- Las alícuotas adicionales previstas en regímenes previsionales diferenciales o especiales deben aplicarse sobre la base imponible que corresponda, sin considerar las detracciones reguladas en la ley 27.541.

- Lo dispuesto respecto de las alícuotas adicionales diferenciales también se aplica para el cálculo de los conceptos adicionales, por lo que los empleadores del régimen legal de trabajo para el personal de la industria de la construcción (ley 2.2250) deben contribuir conforme a las normas específicas de que regulan la actividad.

- La AFIP dispone del modo de practicar la detracción.

- Cuando se aplica la detracción en función de los días trabajados, se considera que el mes es de 30 días.

- Sí se trata de contratos de trabajo a tiempo parcial, el monto de la detracción es proporcional al tiempo trabajado, no pudiendo superar el equivalente a las 2/3 partes del importe que corresponde a un trabajador de jornada completa en la actividad.

- Se destaca que la detracción referida en el artículo 23 de la ley 27541 (de tracción de \$10.000 mensuales) sí práctica sobre la base imponible que corresponda por la totalidad de los trabajadores comprendidos, hasta su agotamiento, sin que el excedente pueda trasladarse a períodos futuros.

- Se aclara que las disposiciones sobre Seguridad Social y Contribuciones Patronales. (Capítulo 3, hola título IV, LEY. 27541) se aplican a los empleadores comprendidos, o que en un futuro se incorporen, en el régimen de sustitución de aportes y contribuciones emergente de convenio de corresponsabilidad gremial (Ley 26.377)

- Se señala que la opción a qué hace referencia en el último párrafo del artículo 169 de la ley 27.430 se entiende referida a las disposiciones de la ley 27.541 relacionada con la detracción y, de ejercerse para la totalidad de los trabajadores, implica también el acceso a la detección de empleadores que tengan una nómina de hasta 25 empleados. El citado artículo 169 de la ley 27.430 estableció que los empleadores encuadrados en los Capítulos I y II del Título II de la ley de Promoción Del Trabajo Registrado y Prevención Del Fraude Laboral (Ley 26940), podrían continuar siendo beneficiarios de las reducciones de las contribuciones patronales allí previstas, u optar por aplicar lo dispuesto en el artículo 4 del decreto 814/01 (derogado por la ley 27451). El ejercicio de la referida opción. Respecto de cada una de las relaciones laborales vigentes (con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de la Ley 27.430) por lo que se abonan las contribuciones patronales bajo los regímenes previstos en la ley 26940 es definitivo, no pudiendo volver a incluir la relación laboral de que se trate en los mencionados regímenes regulados por la ley 26940.

DEROGACIONES

- Por el artículo 26 de la ley 27541 se derogan los decretos 814/01 y 1009/01. La derogación del decreto 814/01 anula la unificación de la alícuota de contribuciones patronales establecida en la ley 27430 de la reforma tributaria.

- Por el decreto 99/19 se deroga el decreto 759/18, que se refería -entre otros- a temas relacionados con la actualización del monto mínimo no imponible y con la aplicación de la detracción en función de días trabajados, a los contratos de trabajo a tiempo parcial y al Régimen de la Industria de la Construcción.

VIGENCIA

La ley comenzó a regir a partir del día 23/12/ 2019. Las disposiciones del decreto surten efectos para las obligaciones de determinación e ingreso de las contribuciones patronales con destino al SUSS con vencimiento a partir del día de la entrada en vigencia de la ley 27541.

Decreto 332/20 (modificado por decretos 347 /20, 376/20, 621/20 y 823/20)

A efectos de atenuar el impacto negativo de la disminución de la actividad productiva como consecuencia de las medidas de “aislamiento” y “distanciamiento”, se dicta (en uso de las facultades conferidas por el artículo 58, inc. c), ley 27541), el decreto de necesidad y urgencia 332/20 (modificado por decretos 347 20, 376/20, 621/20 y 823/20), que dispone la reducción de las contribuciones al SIPA del personal que desarrolla tareas en actividades afectadas.

Por este decreto se crea el Programa de Asistencia al Trabajo y la Producción (ATP) para empleadores y trabajadores afectados por la emergencia sanitaria, programa por el cual se obtuvieron uno o más de los beneficios del decreto, entre ellos la reducción de hasta el 95% del pago de las contribuciones patronales al SIPA (artículo 2 inciso a).

Se especifican el o los criterios que debían cumplir los sujetos para acogerse, entre otros, al beneficio de reducción de contribuciones (artículo 3) y se destacan las condiciones de los excluidos del beneficio (artículo 4).

Se otorga en diversas facultades al jefe de gabinete de ministros, entre las que se encuentran las de establecer los criterios objetivos, sectores de actividad y demás elementos que permitan determinar las asistencias previstas en el decreto.

El beneficio de reducción para determinados periodos y específicos fue establecido por la jefatura de gabinete de ministros, en función de los parámetros definidos en la normativa.

Con el objetivo de que estas decisiones se adopten con fundamentos basados en criterios técnicos, hoy a través del decreto 347/20 se creó el comité de evaluación y monitoreo del programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción, integrado por los titulares de los hoy ministerios de desarrollo productivo, economía y de trabajo, empleo, y seguridad social y de la AFIP, con la función de dictaminar respecto de la situación de las distintas actividades económicas, y recomendar o desaconsejar su inclusión en los criterios del artículo 3 del decreto 332/20, para usufructuar los beneficios allí contemplados.

Contribuciones patronales. Empleadores de la salud. Eximición.

A través del decreto 300/20 se estableció una reducción transitoria del 95% de las contribuciones destinadas al SIPA para los empleadores pertenecientes a

los servicios, establecimientos e instituciones relacionadas con la salud con respecto a determinadas actividades, cuya vigencia ha sido extendida por sucesivas prórrogas hasta el 31/12/2020 inclusive.

Por el decreto 34/21 se exime, hasta el 31/03/2021 inclusive, del pago de las contribuciones patronales previstas en el artículo 19 de la ley 27541 y su modificatoria que se destinen al SIPA, a los empleadores pertenecientes a los servicios, establecimientos e instituciones relacionadas con la salud, cuyas actividades, identificadas en el “Clasificador de Actividades Económicas (CLAE)” aprobado por la RG (AFIP) 3537 o aquella del que la reemplace en el futuro, especificadas en el anexo del decreto, respecto de los profesionales, técnicos, auxiliares y ayudantes que presten servicios relacionados con la salud, y se faculta a la AFIP para identificar las categorías del personal de servicios de salud que resulten alcanzadas. La eximición establecida es compensada con recursos del Tesoro Nacional, con el fin de no afectar el financiamiento de la seguridad social ni el cálculo de la movilidad previsional establecida en el artículo 32 de la ley 24241. Por decreto 242/21 se prorroga la exhibición hasta el 31/12/2021.

Decreto 191/21. Reducción de contribuciones patronales. Provincias del norte del país.

SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL. REDUCCIÓN DE CONTRIBUCIONES PATRONALES.

Los empleadores del sector privado que contraten nuevos trabajadores, por tiempo indeterminado gozarán, respecto de cada una de las nuevas incorporaciones, de una reducción de sus contribuciones patronales vigentes con destino a los siguientes subsistemas de la seguridad social:

- Sistema integrado previsional argentino (SIPA) (ley 24241)
- Instituto Nacional de Servicios sociales para Jubilados y Pensionados (ley 19032)
- Fondo Nacional de Empleo (ley 24013)

Conserva la inaplicación las contribuciones patronales correspondientes al régimen nacional de seguros de salud (ley 23661), al régimen de obras sociales (ley 23660) y el régimen de las asociaciones sindicales (ley 23551).

Lo dispuesto en el decreto comprende a los empleadores a los que les resulten de aplicación las disposiciones en el capítulo 3 del título IV de la ley 27541, respecto de las relaciones laborales regidas bajo la ley de contrato de trabajo (ley 20774) el régimen nacional de trabajo agrario (regulado por la ley 26727). El citado Capítulo 3 del Título IV de la ley 27541 refiere a las alícuotas únicas correspondientes a las contribuciones patronales sobre la nómina salarial con destino a los subsistemas de seguridad social regidos por las leyes 19032, 24013, 24241 y 24714.

El decreto entró en vigencia el primer día del mes siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial (BO 24/32021). Es aplicable para las relaciones laborales que se inicien durante los primeros 12 meses a partir del 01/04/2021.

BENEFICIO DE REDUCCIÓN

El beneficio consiste en:

- Para la mujer, travesti, transexual o transgénero
 - ✓ Una reducción del 80% de las contribuciones patronales correspondientes a los primeros 12 meses contados a partir del mes de inicio de la nueva relación laboral, inclusive.
 - ✓ Una reducción del 55% de las contribuciones patronales correspondientes a los 12 meses siguientes a la finalización del período mencionado precedentemente.
 - ✓ una reducción del 30% de las contribuciones patronales correspondientes a los 12 meses siguientes a la finalización del período del punto anterior.
- Para un varón:
 - ✓ Reducción del 70% de las contribuciones patronales correspondientes a los primeros 12 meses contados a partir del mes de inicio de la nueva relación laboral, inclusive.
 - ✓ Reducción del 45% de las contribuciones patronales correspondientes a los 12 meses siguientes a la finalización del período mencionado precedentemente.
 - ✓ Reducción del 20% de las contribuciones patronales correspondientes a los 12 meses siguientes a la finalización del período del punto anterior.

A considerar, no afecta a la inclusión de los beneficios del decreto que las personas no hayan efectuado la rectificación registral del sexo y el cambio de nombre de pila e imagen (artículo 3 de la ley 26 743).

Están excluidas de las reducciones establecidas en el decreto las alícuotas adicionales previstas en regímenes previsionales diferenciales y especiales de la seguridad social.

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

En los supuestos de trabajadores contratados a tiempo parcial en los términos del artículo 92 ter del Régimen de Contrato de Trabajo (ley 20744), los beneficios referidos se reducen a la mitad.

RECAUDOS PARA LA INCLUSIÓN EN EL BENEFICIO

Los empleadores gozan de este beneficio por cada nuevo dependiente siempre que, concurrentemente:

- El trabajador produzca un incremento neto en la nómina de personal respecto del mes inmediato anterior al de la entrada en vigencia del decreto, el cual se considera como “período base”. Se considera incremento neto de la nómina de personal al que surja de comparar la cantidad de trabajadores contratados en el mes devengado en que se imputa el beneficio con respecto al período base.

- El trabajador desempeñe sus tareas en la provincia de Catamarca, Chaco, Corrientes, Formosa, Jujuy, La Rioja, Misiones, Salta, Santiago del Estero o Tucumán.

- Hayan declarado en alguna actividad principal, al 31/12/2020 ante la AFIP, de acuerdo al “Clasificador de Actividades Económicas” (CLAE) aprobado por la RG (AFIP) 3537 de fecha 30/10/2013 o aquella que reemplace en el futuro, alguna de las que se especifican en el Anexo I del decreto. En el caso de que esa condición se verifique con posterioridad a la fecha indicada, el carácter de actividad principal se analiza conforme a los términos que disponga la Administración Federal.

La nómina de actividades incluidas en el citado anexo uno puede modificarse a través de una resolución conjunta entre el Ministerio de Desarrollo Productivo, El Ministerio de Economía y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

IMPOSIBILIDAD DE UTILIZAR EL BENEFICIO

El empleador no puede hacer uso del beneficio con relación a los siguientes trabajadores:

- Quienes hayan sido declarados en el régimen general de la seguridad social y luego de producido el distracto laboral (cualquiera que sea la causa) fueron reincorporados por los mismos empleadores dentro de los 12 meses, contados a partir de la fecha de la devolución.

- El nuevo trabajador que se contrate dentro de los 12 meses contados a partir del despido sin justa causa, y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor de otro trabajador con el mismo empleador.

El plazo previsto precedentemente rige respecto de los distractores que se produzcan a partir de la fecha del dictado del decreto 23/3/2021.

EXCLUSIÓN DEL BENEFICIO

Están excluidos de este beneficio dispuesto los empleadores que:

- Figuren en el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL), creado por la ley 26940, por el tiempo que permanezca en el mismo.

- Incurran en prácticas de uso abusivo del beneficio. Se entiende por “prácticas de uso abusivo” producir sustituciones de personal bajo cualquier figura, o el cese como empleadores y la constitución de una nueva figura como tal (ya sea a través de las mismas o distintas personas humanas o jurídicas), así como también cualquier otro supuesto que establezca la AFIP.

La exclusión se produce en forma automática desde el mismo momento en que ocurra cualquiera de las causales indicadas.

IMPOSIBILIDAD DE UTILIZAR EL BENEFICIO Y EXCLUSIÓN DEL BENEFICIO. INCUMPLIMIENTO

El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la imposibilidad de utilizar el beneficio y de la exclusión del beneficio descriptas “ut supra”, produce la cancelación del beneficio otorgado, debiendo los empleadores ingresar las contribuciones con destino a la seguridad social no abonadas por haberse acogido a la reducción, más los intereses y multas que pudieren corresponder.

CARÁCTER OPTATIVO DE BENEFICIO

El beneficio es optativo para el empleador, por lo que la falta de dicha opción a partir del inicio de la nueva relación laboral por tiempo indeterminado, no permitirá que pueda hacer uso retroactivo del mismo por el o los períodos en que no hubiese gozado del beneficio.

INCREMENTO EN LA DOTACIÓN DEL PERSONAL Y EN LA DOTACIÓN LOCALIZADA EN LA PROVINCIA

La incorporación del nuevo trabajador debe producir un incremento de la dotación de personal localizada en las provincias mencionadas y también en la dotación total del empleador. En ambos casos, la comparación se realiza respecto del período base.

COMPENSACIÓN DEL BENEFICIO CON RECURSO DE TESORO NACIONAL

En atención a que en el último párrafo del Anexo de la ley 27609 (movilidad) se establece que los valores y las fórmulas de movilidad previsional deben tomarse en forma homogénea para su comparación, en el decreto se dispone que el beneficio será compensado con recursos del Tesoro Nacional, con el fin de no afectar el financiamiento de la seguridad social ni el cálculo correspondiente a la movilidad previsional (establecida en el artículo 32 de la ley 24241).

La Jefatura de Gabinete de Ministros adoptará los recaudos presupuestarios necesarios para dar cumplimiento a lo dispuesto.

DICTADO DE NORMAS COMPLEMENTARIAS, ACLARATORIAS, Y OPERATIVAS

El Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social, el Ministerio de Desarrollo Productivo, el Ministerio de Economía y la AFIP (en el marco de sus respectivas competencias), dictaron las normas complementarias, aclaratorias y operativas necesarias para la efectiva aplicación de lo dispuesto en el decreto

Establecimientos educativos y universidades privadas

EMPLEADORES TITULARES DE ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES DE GESTIÓN PRIVADA INCORPORADOS A LA ENSEÑANZA OFICIAL

Están comprendidas en el ámbito de aplicación de la ley 24241:

- Las instituciones privadas de enseñanza comprendidas en la ley 13047 (Establecimientos Educativos Privados)
- Las instituciones transferidas a las jurisdicciones según la ley 24049 (Transferencia de los Servicios Educativos)

Conforme la ley 24049, la administración y supervisión de las instituciones privadas de enseñanza comprendidas en la ley 13047, fueron transferidas a las provincias y a la ciudad autónoma de Buenos Aires, contando la mayoría de ellas con el aporte estatal para el financiamiento previsto en la ley 26206, el cual surge de los respectivos presupuestos provinciales y del gobierno de la ciudad de Buenos Aires.

Los establecimientos educativos privados incorporados a la enseñanza oficial comprendidos en la ley 13047 están exceptuados del impuesto al valor agregado, por lo que se encuentran en una situación de inequidad tributaria con relación al resto de las actividades privadas, poder compensar alguno por este concepto.

En consecuencia, la aplicación del porcentaje del decreto 814/01, modifica las leyes 25453, 25565 y 25723, respecto de los empleadores titulares de establecimientos educacionales de gestión privada, incorporados a la enseñanza oficial conforme las disposiciones de las leyes 13047 y 24049, ha tenido sucesivas suspensiones a saber:

- Decreto 1034/01 hasta el 31/12/2001-
- Decreto 284/02 hasta 21/12/2002
- Decreto 539/03 hasta el 31/12/2003
- Decreto 1086/04 hasta el 31/12/2004
- Decreto 986/05 hasta el 31/12/2006
- Decreto 151/07 hasta el 31/12/2008
- Decreto 108/09 hasta el 31/12/2010
- Decreto 160/11 hasta el 31/12/2011
- Decreto 201/12 hasta el 31/12/2012

- Decreto 249/13 hasta el 31/12/2013
- Decreto 351/14 hasta el 31/12/2014
- Decreto 154/15 hasta el 31/12/2015
- Decreto 275/16 hasta el 31/12/2016
- Decreto 258/17 hasta el 31/12/2017
- Decreto 310/18 - Suspensión el 31/12/ 2018.
- Decreto 407/19- Suspensión hasta el 31/12/2019
- Ley 27541- Hasta el 31/12/2020 se continúan aplicando las alícuotas de contribuciones patronales que le correspondieron hasta la entrada en vigencia de la ley 27541. El Poder Ejecutivo Nacional está facultado a prorrogar el plazo indicado cuando así lo aconseje la situación económica del sector, facultad que sólo podrá ejercer previos informes técnicos favorables y fundados Del Ministerio De Educación y del Ministerio De Economía.
- Decreto 1042/20- Suspensión desde el 01/01/2021 hasta el 31/12/2021(facultad otorgada por el segundo párrafo del artículo 24 de la ley 27541)

INSTITUCIONES UNIVERSITARIAS PRIVADAS

Los titulares de las Instituciones Universitarias Privadas gozarán de una reducción de sus contribuciones patronales por decreto 986/05 se disminuyen tales reducciones.

I.- A PARTIR DEL 01/01/2005 AL 31/12/2005

El decreto 986/05 dispone que a partir del 01/01/2005 y hasta el 31/12/2005 inclusive, las reducciones de las contribuciones patronales de las que gozaban los titulares de Instituciones Universitarias Privadas al 31/12/2004, sí disminuyan en un 50%.

Asimismo, establece que a partir del 01/01/2006 los titulares de Instituciones Universitarias Privadas se incorporan a las normas contenidas en el decreto 814/01.

II.- A PARTIR DEL 01/01/2006

A partir del 01/01/2006 se aplican a los empleadores titulares de instituciones universitarias privadas, informa plena, las disposiciones del decreto 814/01, efectos de la determinación de sus contribuciones patronales con destino a la seguridad social.

Reducción temporal de contribuciones patronales. Sistemas previsionales incorporados al SIPA

La Ciudad Autónoma de Buenos Aires y determinadas provincias se encuentran adheridas al SIPA, en virtud de haber transferido su régimen jubilatorio al estado nacional, por medio de la suscripción del convenio de transferencia en el marco del Pacto Federal para el Empleo, la Producción y el Crecimiento suscrito el 12/08/1993.

La aplicación de lo establecido por el decreto 814/01 ha suscitado distintas interpretaciones por parte de las jurisdicciones locales, generando diferencia de lo efectivamente pagado en concepto de contribuciones patronales a la seguridad social y lo que les corresponde ingresar conforme la normativa vigente aplicable a dicha jurisdicciones.

La Procuración del Tesoro de la Nación, mediante dictamen 212/04, opinó que las provincias no se encuentran alcanzadas por las previsiones del inciso b del artículo 2 del decreto 814/01.

En igual sentido, la CSJN sostiene el criterio señalado con fecha 29/07/2016 en autos “Santiago del Estero, Provincia de c/ AFIP s/ impugnación de deuda”.

La ley 27260 faculta a la AFIP a ofrecer a los Estados Provinciales y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires un tratamiento análogo al dispuesto para las Universidades Nacionales por el decreto 1571/10, a fin de que dichas jurisdicciones regularicen las deudas que mantienen en concepto de contribuciones patronales, otorgando un plazo para su cancelación.

Por RG(AFIP) 4006 se implementa una reducción temporal de las alícuotas de contribuciones patronales, un cronograma de incrementos progresivos de dicha tasa hasta su confluencia con la aplicable al sector público, para las elecciones locales que registren deudas por las diferencias apuntadas.

Se fija en las siguientes alícuotas reducidas para la determinación y pago diles contribuciones patronales con destino al SIPA, sobre la nómina salarial correspondiente a las jurisdicciones provinciales y a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, las que sustituyen a la prevista en la ley 24241:

a) Alícuota del 10,17% por el plazo de 120 meses contados a partir del período devengado mayo del 2016 inclusive. Dicha alícuota está compuesta por el 8,67% con destino al SIPA y el 1,50% con destino a la cancelación de la deuda vencida.

b) Alícuota incremental del 0,583% de aplicación anual por el plazo de 120 meses contados a partir del primer día del mes siguiente al vencimiento del plazo indicado en el punto a)

De las alícuotas que surjan de tales incrementos, el 1,50% se destina a la cancelación de la deuda vencida.

Una vez transcurrido el plazo indicado en el punto b), cada jurisdicción alcanzada por los beneficios deberá tributar con el de destino al SIPA la ley cuota general que resulte aplicable al sector público.

MARCO METODOLOGICO

La estructura metodológica empleada es la de una investigación documental e histórica, realizada en un estudio exploratorio y descriptivo, utilizando fuentes secundarias de información.

Investigación Documental: Se analizan las normas legales y los documentos académicos que se refieren a las nuevas formas de contratación laboral en Argentina.

Investigación legal: se analizaron las leyes, decretos y resoluciones generales vinculadas a la reforma laboral impulsada por el nuevo gobierno de Javier Milei. Asimismo se analizó la normativa anterior para comparar.

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN:

A continuación, se resume la reforma del gobierno de Javier Milei indicando la normativa y régimen actual vigente.

REFORMA LABORAL DEL GOBIERNO DE JAVIER MILEI

MODIFICACIONES EN LA NUEVA LEY Nº 27.742/24 ¹¹

La Ley Nº 27.742 “Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos” y el Decreto 847/2024, recientemente aprobada en Argentina, introduce cambios significativos en las relaciones laborales y en la gestión de recursos humanos (RRHH). A continuación, se detallan las principales modificaciones y su impacto. Si bien la Ley contiene diversas materias y actividades reguladas, las cuestiones referidas al empleo privado en Argentina son tratadas por la Ley en el Título IV y Título V, donde se aborda a la Promoción del Empleo Registrado y a la Modernización Laboral, respectivamente.

La Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), a través de la publicación en el Boletín Oficial de la Resolución General N.º 5577/2024, reglamentó el Régimen de Promoción del Empleo Registrado, que tiene como objetivo principal la regularización de las relaciones laborales vigentes, no declaradas o registradas deficientemente e iniciadas con anterioridad a la fecha de promulgación de la ley mencionada.

Esta ley otorga importantes **beneficios para aquellos empleadores del sector privado que adhieran al régimen**, el cual entró en vigencia el 30/09/2024.

El gobierno de Javier Milei intentó modificar toda la normativa laboral, sin embargo los cambios que se visualizan en la ley 27742 no establecieron una reducción de contribuciones sino que propone una manera de facilitar las relaciones laborales a través de:

¹¹Ley 27742, CONGRESO DE LA NACION ARGENTINA, 27-jun-2024, LEY DE BASES Y PUNTOS DE PARTIDA PARA LA LIBERTAD DE LOS ARGENTINOS, Publicada en el Boletín Oficial del 08-jul-2024 Número: 35456
Resumen: Declarase la emergencia publica en materia administrativa, económica, financiera y energética por el plazo de un (1) año. Delegase en el poder ejecutivo nacional las facultades dispuestas por la presente ley, vinculadas a materias determinadas de administración y de emergencia, en los términos del artículo 76 de la constitución nacional, con arreglo a las bases aquí establecidas y por el plazo dispuesto en el párrafo precedente. El poder ejecutivo nacional informara mensualmente y en forma detallada al honorable congreso de la nación acerca del ejercicio de las facultades delegadas y los resultados obtenidos.

Regularización de Relaciones Laborales

Uno de los aspectos más destacados de la Ley de Bases es la promoción de la regularización de relaciones laborales no registradas o deficientemente registradas. Los empleadores podrán regularizar estas relaciones dentro de un plazo de 90 días desde la entrada en vigencia de la ley. Esta regularización incluye la condonación de hasta el 70% de las deudas por aportes y contribuciones a la seguridad social, así como la eliminación de sanciones por infracciones previas.

Simplificación Administrativa

La ley también busca simplificar el proceso de registro laboral mediante la implementación de mecanismos electrónicos. Esto facilitará la registración de contratos y asegurará que los trabajadores estén debidamente afiliados a los sistemas de salud y previsión social.

Nuevas Figuras Laborales (o no laboral)

Se introduce la figura del "trabajador independiente", que podrá contratar hasta tres colaboradores para llevar a cabo un emprendimiento productivo. Este nuevo marco laboral se registrará por un régimen distinto al tradicional, lo que podría modificar las dinámicas laborales existentes.

Reglamentación de la reforma laboral. Mediante el decreto 847/2024¹² publicado 26/09/24 en el Boletín Oficial el Poder Ejecutivo.

Reglamentó parcialmente la reforma laboral dispuesta por la ley Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos N° 27.742/24.

El decreto brinda las pautas para la regularización de las relaciones laborales vigentes del sector privado no registradas o deficientemente registradas, iniciadas con anterioridad a la referida ley, y para la implementación del Sistema de Cese Laboral, entre otros puntos. La norma, que lleva la firma de Javier Milei, Guillermo Francos, Sandra Pettovello y Luis Andres Caputo, avanza y brinda precisiones en la reglamentación de varios aspectos -en sus Anexo I y II, con el siguiente esquema:

¹² Decreto 847/2024, PODER EJECUTIVO, DECTO-2024-847-APN-PTE – Resumen: Reglamentación del Título IV -Promoción del Empleo Registrado- y del Título V -Modernización Laboral- Ley N° 27.742. Ciudad de Buenos Aires, 25/09/2024, Expediente N° EX-2024-101235126-APN-DGD#MT, la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias, la Ley de Empleo N° 24.013 y sus modificaciones, la Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos N° 27.742 y los Decretos Nros. 2725 del 26 de diciembre de 1991 y sus modificatorios, 146 del 9 de febrero de 2001 y 380 del 29 de marzo de 2001 y sus modificatorios.

Título IV - reglamentación de los artículos 76 a 81 L.27742 - Promoción del empleo registrado

Título V - reglamentación de los artículos 82 a 98 L. 27742 - Modernización Laboral.

BLANQUEO LABORAL

Ley de Bases contempla la promoción del empleo registrado y, en ese marco, se prevé en el Capítulo IV que los empleadores podrán regularizar las relaciones laborales vigentes del sector privado no registradas o deficientemente registradas. Así el art. 76 prescribe que, *“Los empleadores podrán regularizar las relaciones laborales vigentes del sector privado iniciadas con anterioridad a la fecha de promulgación de la presente ley. La regularización podrá comprender relaciones laborales no registradas o relaciones laborales deficientemente registradas el Poder Ejecutivo nacional reglamentará los efectos que producirá la regularización de las relaciones laborales indicadas en el artículo precedente.*

Esos efectos podrán comprender:

a) La extinción de la acción penal prevista por la ley 27.430 y condonación de las infracciones, multas y sanciones de cualquier naturaleza correspondientes a dicha regularización, previstas en las leyes 11.683, texto ordenado en 1998 y sus modificaciones, 17.250 y sus modificatorias, 22.161 y sus modificatorias, el artículo 32 de la ley 24.557 y sus modificatorias, delitos relativos a los recursos de la seguridad social de la ley 24.769 y sus modificatorias, la ley 25.212 y sus modificatorias, firmes o no, siempre que se encuentren impagas o incumplidas a la fecha de entrada en vigencia de esta ley;

b) Baja del Registro de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL), creado por la ley 26.940, respecto de infracciones cometidas o constatadas hasta la entrada en vigencia de la presente ley, siempre y cuando regularicen a la totalidad de los trabajadores por los que se encuentra publicado en el REPSAL y pague, de corresponder, la multa;

c) Condonación de la deuda por capital e intereses cuando aquella tenga origen en la falta de pago de aportes y contribuciones con destino a los subsistemas de la seguridad social que se detallan a continuación:

(i) Sistema Integrado Previsional Argentino, ley 24.241 y sus modificaciones.

(ii) Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, ley 19.032 y sus modificaciones.

(iii) Régimen Nacional del Seguro de Salud, ley 23.661 y sus modificaciones.

(iv) Fondo Nacional de Empleo, ley 24.013 y sus modificaciones.

(v) *Régimen Nacional de Asignaciones Familiares, ley 24.714 y sus modificatorias.*

(vi) *Contribución con destino al Registro Nacional de la Industria de la Construcción, ley 22.250 y sus modificatorias.*

(vii) *Otros regímenes laborales o de seguridad social que determine la reglamentación.*

La reglamentación determinará los porcentajes de condonación que habrán de aplicarse, los que en ningún caso serán inferiores al setenta por ciento (70%) de las sumas adeudadas. Se podrán establecer incentivos para la cancelación de la obligación de contado y beneficios especiales para las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas”.

El decreto en su anexo I, establece que el empleador tendrá el beneficio de la condonación de deudas por capital e intereses, la extinción de la acción penal, la condonación de infracciones y sanciones, la baja del Registro de Sanciones Laborales (REPSAL).

En el caso de los empleados, cualquiera sea su antigüedad y su salario, *"sólo podrá tener acreditados hasta 5 años de aportes calculados sobre el monto del salario mínimo, vital y móvil, a los fines de reconocimiento para su jubilación"*, este blanqueo se denominó “PROMOCIÓN DEL EMPLEO REGISTRADO”, y consistió en que los empleadores del sector privado que registren a sus trabajadores o rectifiquen la real remuneración o la real fecha de inicio de las relaciones laborales iniciadas con anterioridad al 5 de julio de 2024 y vigentes a la fecha de adhesión, quedarán comprendidos en el Régimen de Promoción del Empleo Registrado establecido en el Título IV de la Ley N° 27.742. La regularización de las relaciones laborales fue válida hasta el 24 de diciembre de 2024.

PORCENTAJE DE CONDONACIÓN DE LA DEUDA

Destacamos que el porcentaje de condonación de la deuda que fuera determinada por la AFIP, que alcanza a todos los subsistemas de la Seguridad Social comprendidos, excepto para aquellos que se prevea un porcentaje diferente, así como al Régimen Nacional de Obras Sociales, es el siguiente:

- a. Micro y Pequeñas Empresas y entidades sin fines de lucro: +90%
- b. Medianas Empresas, tramo 1 y tramo 2: 80%
- c. Demás empleadores: 70%

A estos fines, los empleadores, con excepción de las entidades sin fines de lucro, deberán acreditar su condición con el “Certificado MIPyME” vigente a la fecha de adhesión al Régimen de Regularización.

El porcentaje de condonación de la deuda será del 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 de las cuotas destinadas al Régimen de Riesgos del Trabajo.

El goce de estos beneficios resultará procedente en la medida en que el empleador cancele la deuda bajo alguna de las siguientes modalidades:

a) **Pago al contado**, en las condiciones que establezca la AFIP, en cuyo caso la deuda de capital devengada hasta el 31 de julio de 2024, y de intereses devengada hasta la fecha de adhesión al Régimen de Regularización que no hubiera sido condonada se verá reducida en un 50%.

b) A través del **Plan de Facilidades de Pago** que, a estos fines, disponga la AFIP, estableciendo la cantidad máxima de cuotas, la tasa de interés de financiación y el porcentaje del pago a cuenta a ingresar, según el tipo de sujeto al momento de la adhesión.

SISTEMA DE CESE LABORAL

El anexo II de la reglamentación determina que el Sistema de Cese Laboral es un régimen alternativo acordado en el marco de las Convenciones Colectivas de Trabajo, 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, como así también a cualquier otro rubro indemnizatorio cuyo cálculo tome como parámetro a la referida indemnización.

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.

PARÁMETROS Y PRINCIPIOS DEL SISTEMA DE CESE LABORAL

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° 20744 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° 20744.

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.

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. 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 vigentes** 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.

MODALIDADES DEL SISTEMA DE CESE LABORAL

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, 248 y 250** de la Ley de Contrato de Trabajo.
- f) **Compensación establecida en el artículo, 183** de la Ley de Contrato de Trabajo 20744, inciso b) de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20744
- g) **Compensación establecida en el artículo 212** y sus modificatorias. de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20744
- h) Extinción de la relación laboral por **renuncia del trabajador**.
- i) Extinción de la relación laboral por **despido indirecto**.
- j) **Jubilación del trabajador**.

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

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° 20744, 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 analizar 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

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 algunas excepciones.

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

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, como así también de cualquier otro rubro indemnizatorio cuyo cálculo tome como parámetro a la referida indemnización.

El BCRA establecerá las regulaciones aplicables a las Cuentas Bancarias de Cese.

Fondos Comunes de Inversión Abiertos de Cese Laboral

Se crea 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.24083. y sus modificatorias del “Régimen Legal de Fondos Comunes de Inversión; de la Ley de Mercado de Capitales N° 26831. de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20744.

Los “FCI de Cese Laboral” constituirán, según lo establecido en el Régimen Legal de Fondos Comunes de Inversión, previsto en la Ley N° 24083. 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 “FCI 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.

Trabajadores independientes con colaboradores

El trabajador independiente podrá contar con la colaboración de hasta 3 trabajadores independientes (s. Ley. 27742).

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° 661/2024.

Asimismo, **todos deberán prestar declaración jurada ante la (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 (3) trabajadores independientes colaboradores bajo esta modalidad.

El régimen del artículo 97 de la Ley N°27742 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.

Fideicomisos Financieros de Cese Laboral

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”

CONCLUSION

Los anteriores gobiernos optaron por una reducción de contribuciones a efectos de la contratación de nuevos trabajadores, también los anteriores gobiernos diferenciaron a grupos de población objetivo, como ser jóvenes, mujeres mayores de 45 años, integrantes del colectivo LGBTIQ+, desocupados etc. Por estos a cada empresario que los contratarase los promocionaba con una reducción de las contribuciones patronales del 50%, 75% o 100% según cada gobierno y época. Incluso se llegó a que parte de los sueldos fueran abonados por el estado. Esto fue hasta fines del 2023, dominado por gobiernos “populares” (presidencias de Alfonsín, Menem, De la Rúa, Duhalde, Kirchner, Fernández de Kirchner, Macri y Fernández).

El gobierno “liberal” de Milei no optó por estos regímenes de promoción que es lo que todos estos gobiernos anteriores sin excepción utilizaron, sino de una manera disruptiva cambia el pensamiento social, económico y gubernamental, creando otras figuras como ser:

1) Nueva forma de trabajo asociado a monotributistas independientes. En donde la relación entre las partes será autónoma, sin que exista vínculo de dependencia entre ellos, ni con las personas contratantes de los servicios u obras.

La relación entre trabajador independiente y los colaboradores independientes tendrá las siguientes características:

- El trabajador independiente:
 - i. Podrá contar con un total de 3 trabajadores independientes colaboradores para llevar adelante uno o mas emprendimientos productivos.
 - ii. No podrá mantener vigentes, de forma simultánea, contratos con más de 3 trabajadores independientes colaboradores.
- El Colaborador independiente:
 - i. Podrá a su vez contar con la posibilidad de tomar el rol de trabajador independiente de su propio emprendimiento productivo.
- Cualquiera de las partes:
 - i. Podrá rescindir, en cualquier momento, el vínculo de colaboración.
- Ambas partes:
 - i. Deben estar inscriptas en el régimen general de impuestos y recursos de la seguridad social como trabajadores autónomos, o adheridos al Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS)

2) Blanqueo de trabajadores en negro: El blanqueo laboral puede ser entendido como un régimen que permite a los empleados regularizar las relaciones laborales no registradas o registradas de manera deficiente. Para ello, se extingue la acción penal prevista por la ley 27.430 y se condona una parte importante de las deudas de aportes y contribución de la Seguridad Social (infracciones, multas y sanciones de cualquier naturaleza correspondientes a dicha regularización, previstas en las leyes 11.683/98 y sus modificaciones, 17.250 y sus modificatorias, 22.161 y sus modificatorias, el artículo 32 de la ley 24.557 y sus modificatorias, delitos relativos a los recursos de la seguridad social de la ley 24.769 y sus modificatorias, la ley 25.212 y sus modificatorias, firmes o no). En Argentina, se considera que un trabajador está en blanco cuando su empleador registra la relación laboral, hace los aportes correspondientes y respeta sus derechos. Por el contrario, se trabaja en negro cuando el empleador no registra la relación laboral o la registra de manera incorrecta.

La administración federal de ingresos públicos (AFIP), a través de la publicación en el boletín oficial de la resolución general N° 5577/ 2024, reglamento del régimen de promoción de empleo registrado, en el marco de lo establecido por la ley N° 27.742 de Bases y Puntos de partida para la libertad de los argentinos y el decreto 847/2024, que tiene como objetivo principal la regularización de las relaciones laborales vigentes, no declaradas o registradas deficientemente e iniciadas con anterioridad a la fecha de promulgación de la ley mencionada.

Pudieron acceder a los beneficios del régimen, los empleadores del sector privado que registren a sus trabajadores, sí que la fecha de inicio y/o la remuneración real de las relaciones laborales que hayan sido iniciadas antes del 05/07/2024 y se encuentra en vigente a la fecha de la adhesión al mismo.

También pudieron incluirse aquellas relaciones laborales irregulares constatadas mediante actas de inspección notificadas que aún no hubieran sido canceladas o que se encuentren en discusión administrativa, contencioso administrativa o judicial.

Este sistema no fue difundido y terminó en diciembre del 2024.

3) Cambios en el sistema de indemnización por Despido: La reforma laboral de Javier Milei introduce cambios significativos en el sistema de indemnizaciones por despido, hoy especialmente a través del Fondo de Cese Laboral, que busca reemplazar la indemnización por antigüedad prevista en la ley de contrato de trabajo. A continuación, se presentan los puntos clave sobre este fondo:

Características del Cese Laboral:

- Negociación Colectiva: El Fondo debe ser acordado dentro del marco de las Convenciones Colectivas de Trabajo entre empleadores y trabajadores.
- Modalidades: Existen tres modalidades para implementar el Fondo:
 - Cuentas Bancarias: Aportes mensuales obligatorios tanto del empleador como del trabajador.
 - Fondos Comunes de Inversión (FCI): Patrimonio independiente administrado por sociedades gerentes.
 - Fideicomisos Financieros: Alternativa regulada por la Comisión Nacional de Valores (CNV).
- Flexibilidad en Montos y Plazos: Los montos, plazos y formas de cobro pueden variarse según lo acordado entre las partes.
- Opción vs Obligación: Aunque es presentado como optativo, el fondo puede volverse obligatorio para los trabajadores si no aceptan otras alternativas propuestas por los empleadores.
- Financiamiento Participativo: Se abre la posibilidad para que los trabajadores financien parte o todo su propio fondo.
- Impacto sobre Indemnizaciones Tradicionales: Puede reducir significativamente las indemnizaciones actuales al permitir montos menores o pagos en cuotas¹⁶.

Críticas y Reacciones

Sindicatos como la CTA han expresado su rechazo al considerar que este sistema reduce derechos laborales fundamentales y podría extenderse a todas las formas de extinción laboral.

La reforma busca aumentar la flexibilidad laboral pero ha generado preocupación sobre cómo afectará a los trabajadores despedidos sin causa.

En resumen, el Fondo de Cese Laboral ofrece una alternativa flexible pero controvertida a las indemnizaciones tradicionales, dependiendo fuertemente del acuerdo entre partes dentro del marco colectivo negociado.

4) Cambios en el Periodo de prueba.

En la reforma laboral implementada por el gobierno de Javier Milei, se han introducido cambios significativos en el período de prueba laboral. A continuación, se detallan los principales cambios:

- Extensión del Período Estándar: El período de prueba pasa de 3 meses a 6 meses para todas las empresas.
- Extensiones Específicas:

- Para empresas con entre 6 y 100 empleados, el período puede extenderse hasta 8 meses si hay acuerdo convencional.
- En microempresas (hasta 5 empleados), puede prolongarse hasta un año completo bajo las mismas condiciones
- Negociación Colectiva: Estas extensiones no son automáticas; deben ser acordadas dentro del marco de las Convenciones Colectivas de Trabajo entre empleadores y representantes sindicales.
- Impacto Laboral: Durante este período extendido, los trabajadores pueden ser desvinculados sin indemnización ni justificación legal para iniciar acciones judiciales. Además, pueden recibir salarios más bajos que los trabajadores registrados regularmente durante este tiempo.

Estos cambios buscan dar mayor flexibilidad a las empresas para evaluar a sus nuevos empleados antes de comprometerse con un contrato indefinido pleno derecho. Sin embargo, también han generado preocupaciones sobre la precarización laboral al reducir temporalmente los derechos y protecciones tradicionales para los trabajadores durante estos períodos extendidos.

En ese contexto se explica la preocupación por la proliferación de prácticas atípicas de empleo y nuevas formas de trabajo, como se constata en el desarrollo de las plataformas digitales. Los últimos años mostraron, de acuerdo con la OIT (2016), una transición del empleo típico al atípico en los países en desarrollo e industrializados¹³. El debate sobre el “futuro del trabajo”, convocado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2017) en ocasión de la celebración de su centenario, reactualizó las discusiones entorno a las regulaciones laborales, con especial atención a la revolución digital y sus consecuencias sobre el empleo y la organización del trabajo.

Recuperar el interés por los diseños legales y analizar las transformaciones en las modalidades de contratación laboral y no laboral en la Argentina, con aplicación en el ámbito privado, será el principal argumento que recorra el análisis en las orientaciones de reforma identificadas entre 2023 y 2024. Confirman la importancia que el contrato laboral –y la preocupación por el costo laboral– ha tenido para los sucesivos gobiernos, al tiempo que dejan entrever disímiles objetivos de políticas laborales, estrategias de implementación y lógicas político-institucionales.

¹³ La OIT define el empleo atípico como un heterogéneo grupo de modalidades jurídicas y prácticas laborales que comprende: el empleo temporal, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo temporal a través de agencia y otras modalidades multipartitas, las relaciones de trabajo encubiertas y el empleo por cuenta propia económicamente dependiente (OIT, 2016).

Las modalidades que pueden aplicarse, y entender los tipos de contratos laborales en Argentina es un paso fundamental de evaluación de costos y beneficios al contratar talento en este país.

RECOMENDACIONES

Para pequeñas empresas de hasta tres trabajadores, es recomendable desde el punto de vista empresario utilizar la modalidad de trabajador independiente, ya que la reforma laboral de Javier Milei promueve la utilización de la figura del trabajador independiente como una alternativa ventajosa para los empleadores. Este esquema elimina las obligaciones laborales tradicionales, como el pago de sueldos fijos, vacaciones e indemnizaciones, al tiempo que permite la contratación de trabajadores bajo un régimen de colaboración independiente.

Este modelo busca reducir los costos laborales y fomentar la ocupación al facilitar la incorporación de trabajadores en condición de independientes, quienes emitirían facturas por sus servicios y gestionarían sus propios aportes e impuestos. Según el gobierno, esta medida podría aumentar la formalización en pequeños emprendimientos y generar más empleo, aunque bajo modalidades menos protegidas para los trabajadores.

Este sistema que puede ser visto como una oportunidad para regularizar a trabajadores informales y desocupados. Pero desde el punto de vista del trabajador esta modalidad es perjudicial por cuanto pierde todos los derechos laborales (indemnización, sueldos de convenio, licencias etc.)

Sin embargo si consideramos el hecho de que más de un 50% de los trabajadores son informales, esta modalidad es una oportunidad para que tanto el pequeño empresario puede desarrollarse en mejor condición al no tener que soportar cargas laborales y previsionales abultadas. En tanto los trabajadores en negro o informales, tienen la oportunidad de empezar a aportar a su jubilación como monotributista y vincularse al empresario de una manera colaborativa, lo cual puede ser una oportunidad para aprender a emprender.

En otras palabras a pesar de la pérdida de derecho laboral el régimen puede ser una solución para la contratación de desocupados o para la regularización (aunque independiente) de los aportes al sistema de seguridad social de los trabajadores informales.

Hay pérdida de derechos, si se tienen los derechos laborales, pero el desocupado o el informal no los tienen, por lo cual puede ser un avance social y económico para ellos. La reforma permite a los trabajadores informales convertirse en trabajadores legales a través del monotributo, lo que les da acceso a algunos beneficios como la contribución al sistema de seguridad social. Desde el empleador, se eliminan las multas por trabajo no registrado, lo que reduce la incertidumbre para los empleadores y puede fomentar la contratación formal.

Sugerencias Finales:

Esta tesis se enmarcó en estudiar el impacto de las modificaciones en la normativa laboral y el cambio de orientación dado a la política económica (que incluye lo laboral) por el Gobierno de Javier Milei. Este cambio influye en las relaciones laborales de todos los ciudadanos por cuanto los cambios a la fecha son importantes y se pueden profundizar en las elecciones de fin de 2025, de lograr mayoría parlamentaria. Esto es de gran importancia para los Recursos Humanos de las empresas y del empleo argentino que son los empleados estatales o de empresas del estado. Por ello se sugiere adecuar el conocimiento de los actores del mercado laboral, como se indica a continuación:

Para Empleadores:

Capacitación y Desarrollo: para que estos, conozcan los cambios en la normativa laboral y les sirva para aminorar costos de contratación y empleo.

Para Trabajadores Independientes:

Capacitación y Desarrollo: para trabajadores independientes monotributistas, sería conveniente ofrecer capacitaciones y oportunidades de desarrollo para mejorar sus habilidades y competitividad en el mercado

Planificación Financiera: Ayudar a los trabajadores independientes a planificar sus finanzas y aportes a la seguridad social de manera efectiva.

Acceso a Beneficios: Facilitar el acceso a beneficios como obra social y accidentes personales a través de los programas específicos.

Redes de Apoyo: Crear redes de apoyo entre trabajadores independientes para compartir experiencias y mejores prácticas.

Para la Formalización del Empleo Informal:

Sensibilización y Educación: Realizar campañas de sensibilización sobre los beneficios de la formalización laboral y cómo acceder a ella.

Simplificación de Procesos: Simplificar los procesos administrativos para que los trabajadores informales puedan registrarse fácilmente como monotributistas o autónomos.

Incentivos Fiscales: Ofrecer incentivos fiscales o reducciones temporales en los aportes para fomentar la formalización.

Implementando estas estrategias, se puede mejorar la gestión de recursos humanos en pequeñas empresas y fomentar un entorno laboral más inclusivo y sostenible.

BIBLIOGRAFÍA:

Decreto 847/2024, Poder Ejecutivo, DECTO-2024-847-APN-PTE: Reglamentación del Título IV -Promoción del Empleo Registrado- y del Título V - Modernización Laboral- Ley N° 27.742. Ciudad de Buenos Aires, 25/09/2024

Ley 27742, Congreso De La Nación Argentina, 27-jun-2024, LEY DE BASES Y PUNTOS DE PARTIDA PARA LA LIBERTAD DE LOS ARGENTINOS, Publicada en el Boletín Oficial del 08-jul-2024

Beneficio a Microempresas y Pequeñas Empresas- Pago a cuenta de contribuciones patronales RG AFIP 5413 (Publicada en 4/09/2023). Programa “puente al empleo” Decreto 551/2022 RG AFIP Conjunta 5267/2022

Régimen de Promoción de Generación de Empleo en el Norte Grande R.G. AFIP 4984/21.

Promoción del Trabajo Registrado y Prevención del Fraude Laboral – Ley Regímenes Especiales de Promoción del Trabajo Registrado Ley N° 26.940 (Promulgada en B.O. 26/05/2014). Régimen Permanente de Contribuciones de la Seguridad Social para Microempleadores. Régimen de Promoción de la Contratación de Trabajo Registrado. Convenios de Corresponsabilidad Gremial en Materia de Seguridad Social.

Régimen de Regularización Impositiva, Promoción y Protección del Empleo Registrado con prioridad en PYMES y Exteriorización y Repatriación de Capitales– Ley N° 26.476 (Promulgada en B.O. 22/12/2018).

Computo de contribuciones como crédito fiscal de IVA – Ley N° 27.541 (Publicada en B.O. 23/12/2019.).

Régimen de Promoción de la Economía del Conocimiento. Reducción de cargas sociales empresas de la economía del conocimiento Ley N° 27.506 (Publicada en B.O. 10/06/2019).

Portal Empleo, reducción de contribuciones patronales. Decreto 551/ 2022 (Publicada en Poder Ejecutivo Nacional PEN 28/09/2022), Resolución Conjunta 4/22 Resolución Secretaría de Empleo N° 2186/10 y sus modificatorias.

ACKERMAN, M. E., (2024) *“La Reforma Laboral en la Ley 27.742 y su reglamentación”*, 1º Ed. Santa Fe, Rubinzal Culzoni. Libro Digital online ISBN 978-987-30-5065-7

DE DIEGO, J. A., (2012) *“Tratado de Derecho del Trabajo”*, (Tomos I - VI), Ed. Buenos Aires: La Ley.

ETKIN, J. R, (2007) *“Capital social y valores en la organización sustentable: el deber ser, poder hacer y la voluntad creativa”*, 1ª Ed. Buenos Aires: Granica.

GRISOLIA, J.A. (2022) *“Manual de Derecho Laboral”*, 15ª Ed. Buenos Aires. La Ley.

KLIKSBURG, B., (2013) *“Ética para empresarios”*, 1ª Ed. Ediciones Ética y Economía. Buenos Aires: Distal.

MELAMED, A. (2006), *“Empresas Depredadoras: Recursos Humanos no tan humanos. La dinámica organizacional actual, las demandas excesivas y el fenómeno de la depredación en las empresas”*, 1ª Ed. Buenos Aires: Paidós.

MARTINEZ, R., GOLOVANEVSKY L. -MEDINA F., 2010, *“Economía y Empleo en Jujuy”*, Oficina de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) y de la Fundación Jujueña para el Desarrollo Sustentable de la Provincia de Jujuy (FUJUDES), en el marco del convenio firmado entre la FUJUDES y la Oficina de la CEPAL, Ed. Naciones Unidas, Santiago de Chile.

OJEDA, H., (2013) *“Vigilar y diferenciar: La planificación del talento en las burocracias corporativas o de cómo se constituyen las elites en el mundo del trabajo”*, 1ª Ed, Buenos Aires: Letra Viva.

TADDEI, P.J., MONGIARDINO, C. J., NACCARATO, R., (2007) *“Manual de la Seguridad Social”*, con la participación autoral de BAENZA, E. F., BULIT GOÑI, L. G., GIORDANO, H., MASSOT, R.P., PUJADAS, M. 2º Ed. actualizada y complementada, Buenos Aires: Abaco de Rodolfo Depalma.

TOSCA, D. M. (2006) *“Reglas generales en materia de contratación laboral y sus excepciones. Las llamadas modalidades contractuales”*, en Ackerman, M. E. (Dir.) (2006). Tratado de Derecho del Trabajo. Editorial Rubinzal-Culzoni, Buenos Aires, Capítulo VII. Tomo II. p.377.