

DECRETO N° 847/2024: REGLAMENTACIÓN DEL TÍTULO IV -PROMOCIÓN DEL EMPLEO REGISTRADO- Y DEL TÍTULO V -MODERNIZACIÓN LABORAL- DE LA LEY N° 27.742

A) Resumen ejecutivo:

El Decreto reglamentario N° 847/24 consta de 9 artículos, cuyo contenido se describe a continuación:

Art.1: Se aprueba la reglamentación de los arts. 76 a 81 de la Ley N° 27.742 (Título IV – Promoción de empleo registrado) que obra en el Anexo I (IF-2024-103024308-APN-STEYSS#MCH), integrante del Decreto.

Art.2: Se aprueba la reglamentación de los arts. 82 a 98 de la Ley N° 27.742 (Título V – Modernización laboral) que obra en el Anexo II (IF-2024-103024487-APN-STEYSS#MCH), integrante del Decreto.

Art. 3: Modifica el texto del art. 1º del Decreto N° 2725/91, que quedará redactado de la siguiente manera: “*ARTÍCULO 1º.- Los trabajadores a que se refiere el Capítulo I del Título II de la Ley N° 24.013 y sus modificaciones son los comprendidos en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias*”.

Art. 4: Incorpora a los hechos imponibles del primer párrafo del art. 10º del Anexo del Dto. N° 380/01 como últimos dos incisos los siguientes:

“... Los débitos y créditos originados en suscripciones y rescates de cuotapartes de los Fondos Comunes de Inversión Abiertos de Cese Laboral “FCI de Cese Laboral”. Idéntico tratamiento procederá para los créditos y débitos originados en operaciones de similar naturaleza con valores fiduciarios de Fideicomisos Financieros de Cese Laboral”.

“... Cuentas Bancarias de Cese reguladas por el BANCO CENTRAL DE LA REPÚBLICA ARGENTINA”.

Art. 5: Deroga los artículos 2º, 3º, 4º, 5º y 6º del Dto. N° 2725/91 y el Dto. N° 146/01.

Art. 6: Faculta a la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, a la ANSES y a la AFIP a dictar las normas aclaratorias y complementarias que resulten necesarias para el mejor cumplimiento de lo dispuesto por el presente decreto.

Art. 7: Dispone la entrada en vigencia desde el día de su publicación en el B.O. (26/09/2024).

Arts. 8 y 9: De forma.

B) Anexo II: Reglamentación del Título IV Ley N° 27.742 (arts. 76 a 81)

Artículo 76 Ley N° 27.742.- “*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*”.

Artículo 1º Anexo IDto. N° 847/24: “*Las relaciones laborales susceptibles de regularización* serán las *iniciadas con anterioridad a la fecha de promulgación de la Ley N° 27.742(08-07-2024)* y *vigentes a la fecha de adhesión al régimen establecido en ese Título*, inclusive”.

Artículo 2º Anexo IDto. N° 847/24: “*Los beneficios del Régimen de Promoción del Empleo Registrado aplicarán a las obligaciones originadas en aportes, contribuciones y cuotas a que se refiere el primer párrafo del artículo 5º de la presente Reglamentación,¹ devengadas hasta el 31 de julio de 2024*, inclusive”.

Artículo 77 Ley N° 27.742.- “*El Poder Ejecutivo nacional reglamentará los efectos que producirá la regularización de las relaciones laborales indicadas en el artículo precedente.*

¹Comprende los destinos a los subsistemas de la Seguridad Social detallados en el art. 77 de la Ley N° 27.742 (SIPA - ley N° 24.241, INSSJP - ley N° 19.032, SSN - ley N° 23.661, FNE - ley N° 24.013, Régimen Nacional de Asignaciones Familiares - ley N° 24.714, Contribuciones Ley N° 22.250), así como el Régimen Nacional de Obras Sociales- Ley N° 23.660 y Régimen de Riesgos del Trabajo de la Ley N° 24.557 y sus modificaciones.

Artículo 3º Anexo IDto. N° 847/24: “Se entiende por Relaciones Laborales No Registradas, en el marco del presente régimen, a aquellas en las que, en los períodos a regularizar, el trabajador no esté inscripto en los términos del artículo 7º de la Ley N° 24.013.²

Se entiende por Relaciones Laborales Deficientemente Registradas a aquellas en las que el empleador hubiere indicado una fecha de inicio posterior a la real o una remuneración inferior a la efectivamente percibida por el trabajador. En este último supuesto no podrán considerarse, a los fines de esta regularización, los conceptos que fueran exteriorizados irregularmente como no remunerativos en los términos del artículo 223 bis de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976)³ y sus modificatorias.

Artículo 77 Ley N° 27.742.- Esos efectos podrán comprender:

Artículo 4º Anexo IDto. N° 847/24: “La regularización de las relaciones laborales producirá los efectos indicados en los incisos a), b) y c) del artículo 77 de la Ley N° 27.742 que se reglamenta.

[...] Deberá considerarse la fecha de entrada en vigencia de la citada ley (09-07-2024).

Artículo 77 inciso a) Ley N° 27.742.- “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

²Art. 7º Ley N° 24.013: “Se entiende que la relación o el contrato de trabajo se encuentran registrados cuando el trabajador esté inscripto en las formas y condiciones que establezca la reglamentación”.

³ Esta exclusión refiere a que no podrán rectificarse períodos sin aportes ni contribuciones debido a suspensiones de la prestación laboral por causas económicas (art. 223 bis LCT), indicando que fueron efectivamente trabajados para mutar la calificación legal de las sumas percibidas por los/las trabajadores/as involucrados/as (convirtiéndose asignaciones no remunerativas en retribuciones salariales) y adherir a la moratoria por los aportes y contribuciones omitidos en dicho caso.

24.769 y sus modificatorias, la ley 25.212 y sus modificatorias, firmes o no, siempre que se encuentren impagadas o incumplidas a la fecha de entrada en vigencia de esta ley;”.

Artículo 4º Anexo IDto. N° 847/24: “la extinción de la acción penal procederá en la medida en que no exista sentencia firme a la fecha de adhesión al Régimen de Regularización respecto de las personas imputadas y los partícipes por los delitos previstos en el Régimen Penal Tributario, aprobado por el artículo 279 del Título IX de la Ley N° 27.430⁴ y sus modificatorias y de la Ley N° 24.769,⁵ en todos los casos, si las imputaciones se vinculan con las obligaciones incluidas en el presente régimen.

Artículo 77 inciso b) Ley N° 27.742.- “Baja del Registro de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL), creado por la ley 26.940, respecto de infracciones

⁴ Mediante el art. 279 del Título IX de la Ley N° 27.430 se aprobó el Régimen Penal Tributario que, en su Título II, dispone:

“*Delitos Relativos a los Recursos de la Seguridad Social*
Art. 5º.- *Evasión simple. Será reprimido con prisión de dos (2) a seis (6) años el obligado que, mediante declaraciones engañosas, ocultaciones maliciosas, o cualquier otro ardid o engaño, sea por acción o por omisión, evadiere parcial o totalmente al fisco nacional, provincial o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, el pago de aportes o contribuciones, o ambos conjuntamente, correspondientes al sistema de la seguridad social, siempre que el monto evadido excediere la suma de doscientos mil pesos (\$ 200.000) por cada mes.*

Art. 6º.- Evasión agravada. La prisión a aplicar se elevará de tres (3) años y seis (6) meses a nueve (9) años cuando en el caso del artículo 5º, por cada mes, se comprobare cualquiera de los siguientes supuestos:

*a) El monto evadido superare la suma de un millón de pesos (\$ 1.000.000);
b) Hubieren intervenido persona o personas humanas o jurídicas o entidades interpuestas, o se hubieren utilizado estructuras, negocios, patrimonios de afectación y/o instrumentos fiduciarios, para ocultar la identidad o dificultar la identificación del verdadero sujeto obligado y el monto evadido superare la suma de cuatrocientos mil pesos (\$ 400.000);
c) Se utilizaren fraudulentamente exenciones, desgravaciones, diferimientos, liberaciones, reducciones o cualquier otro tipo de beneficios fiscales, y el monto evadido por tal concepto superare la suma de cuatrocientos mil pesos (\$ 400.000).*

Art. 7º.- Apropiación indebida de recursos de la seguridad social. Será reprimido con prisión de dos (2) a seis (6) años el empleador que no depositare total o parcialmente dentro de los treinta (30) días corridos de vencido el plazo de ingreso, el importe de los aportes retenidos a sus dependientes con destino al sistema de la seguridad social, siempre que el monto no ingresado superase la suma de cien mil pesos (\$ 100.000), por cada mes.

Idéntica sanción tendrá el agente de retención o percepción de los recursos de la seguridad social que no depositare total o parcialmente, dentro de los treinta (30) días corridos de vencido el plazo de ingreso, el importe retenido o percibido, siempre que el monto no ingresado superase la suma de cien mil pesos (\$ 100.000), por cada mes”.

⁵ Contiene el texto del Régimen Penal Tributario aprobado por la Ley N° 27.430.

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; ...”.

Artículo 4° Anexo IDto. N° 847/24: “Deberá considerarse la fecha de entrada en vigencia de la citada ley (09-07-2024)”.

Artículo 77 inciso c) Ley N° 27.742.- “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”.

Artículo 4° Anexo IDto. N° 847/24: “(...) Deberá considerarse la fecha de entrada en vigencia de la citada ley (09-07-2024)”.

Artículo 5° Anexo IDto. N° 847/24: “La condonación a la que hace referencia el inciso c) del artículo 77 de la Ley N° 27.742 comprende los destinos a los subsistemas de la Seguridad Social allí detallados, así como al Régimen

Nacional de Obras Sociales establecido por la Ley N° 23.660 y sus modificaciones y al Régimen de Riesgos del Trabajo de la Ley N° 24.557 y sus modificaciones, en los porcentajes establecidos en el artículo 6º de la presente Reglamentación. Lo dispuesto en el referido inciso c) no alcanza a aquellas deudas que tengan origen en la falta de pago de aportes y contribuciones por la aplicación de alícuotas adicionales previstas en regímenes previsionales diferenciales y especiales de la Seguridad Social".

Artículo 6º Anexo IDto. N° 847/24: "El porcentaje de condonación de la deuda que fuera determinada por la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS(AFIP), en los términos del inciso c) del artículo 77 de la Ley N° 27.742, 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: NOVENTA POR CIENTO (90 %). b. Medianas Empresas, tramo 1 y tramo 2: OCHENTA POR CIENTO (80 %). c. Demás empleadores: SETENTA POR CIENTO (70 %). A estos fines, los empleadores comprendidos en los incisos a), con excepción de las entidades sin fines de lucro, y b) deberán acreditar su condición con el "Certificado MIPyME" vigente a la fecha de adhesión al Régimen de Regularización, obtenido de conformidad con lo dispuesto por la Resolución de la ex-SECRETARÍA DE EMPRENDEDORES Y DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA del entonces MINISTERIO DE PRODUCCIÓN Y TRABAJO N° 220 de fecha 12 de abril de 2019 y sus modificatorias. El porcentaje de condonación de la deuda será del CIEN POR CIENTO (100 %) cuando tenga origen en la falta de pago de aportes y contribuciones con destino al Régimen del Sistema Nacional del Seguro de Salud, previsto en la Ley N° 23.661 y sus modificaciones, y de las cuotas destinadas al Régimen de Riesgos del Trabajo establecido en la Ley N° 24.557 y sus modificaciones. El goce de los beneficios previstos en el artículo 5º de esta Reglamentación resultará procedente en la medida en que el empleador cancele la deuda a que se refiere el presente artículo que no haya sido condonada conforme a las disposiciones aquí previstas, bajo alguna de las siguientes modalidades: a) Pago al contado, en las condiciones que establezca

la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (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 CINCUENTA POR CIENTO (50 %), o b) A través del Plan de Facilidades de Pago que, a estos fines, disponga la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (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. La tasa de interés será calculada sobre la base de la tasa fijada por el BANCO DE LA NACIÓN ARGENTINA para descuentos comerciales, vigente al día 20 del mes anterior a la fecha de implementación del Plan de Facilidades de Pago”.

Artículo 78 Ley N° 27.742.-“Los trabajadores incluidos en la regularización prevista en el presente régimen tendrán derecho a computar hasta sesenta (60) meses de servicios con aportes o la menor cantidad de meses por la que se los regularice, calculados sobre un monto mensual equivalente al salario mínimo vital y móvil únicamente a fin de cumplir con los años de servicios requeridos por la ley 24.241 y sus modificaciones para la obtención de la prestación básica universal y para el beneficio de prestación por desempleo previsto en el artículo 113 de la ley 24.013 y sus modificatorias. Los meses regularizados no serán considerados a los fines de la determinación de la prestación compensatoria ni de la prestación adicional por permanencia”.

Artículo 7º Anexo IDto. N° 847/24:“El período incluido en la regularización será considerado como tiempo de servicio y será computado a los fines de acreditar: el mínimo de años requeridos para la obtención de la Prestación Básica Universal prevista en el inciso a) del artículo 17 de la Ley Nacional del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones N° 24.241, sus modificaciones y complementarias en los términos de la ley;

La condición de aportante, en los términos de los incisos a) o b) del artículo 95 de la Ley N° 24.241, sus modificaciones y complementarias, para el logro de la Prestación de Retiro Transitorio por Invalidez o de la Pensión por Fallecimiento

del afiliado en actividad que prevén los artículos 97 y 98 del citado cuerpo legal; y b. El tiempo de servicio exigido para acceder a las prestaciones por desempleo del Título IV de la Ley N° 24.013 y sus modificaciones y de la Ley N° 25.371, y para determinar su duración. La cuantía de la prestación dineraria será calculada sobre un monto mensual equivalente al Salario Mínimo Vital y Móvil vigente a la fecha de adhesión al Régimen de Regularización, excepto que se trate de una relación laboral deficientemente registrada en lo que hace a la real remuneración del trabajador, en los términos del artículo 3° de la presente Reglamentación, en cuyo caso se tendrá en cuenta la remuneración declarada si esta resulta mayor a dicho salario mínimo. En todos los casos resultarán procedentes los límites mínimo y superior a que se refiere el último párrafo del artículo 118 de la Ley N° 24.013 y sus modificaciones.

Disposiciones reglamentarias del Título IV Ley N° 27.742 en general:

Artículo 8° Anexo IDto. N° 847/24: “Las previsiones del Título IV de la Ley N° 27.742 no serán aplicables a las relaciones laborales comprendidas en la Ley de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares N° 26.844 y sus modificaciones”.

Artículo 9° Anexo IDto. N° 847/24: “Las relaciones laborales incluidas en el régimen del Título IV de la Ley N° 27.742 serán objeto de los beneficios de los artículos 77 y 78 de esa norma legal y de los dispuestos, a esos efectos, por esta Reglamentación, sin que corresponda, por ello, efectuar compensaciones con recursos del TESORO NACIONAL a los destinos mencionados en el primer párrafo del artículo 5° de la presente”.

C) Anexo II: Reglamentación del Título V Ley N° 27.742 (arts. 82 a 87)

Artículo 82 Ley N° 27.742.-“Sustitúyese el artículo 7º de la ley 24.013 por el siguiente:

Artículo 7º: Se entiende que la relación o el contrato de trabajo se encuentran registrados cuando el trabajador esté inscripto en las formas y condiciones que establezca la reglamentación. Dicha registración deberá ser simple, inmediata, expeditiva y realizarse a través de medios electrónicos.

La autoridad de aplicación asegurará un mecanismo ágil, simplificado y diferenciado para la confección de los recibos de sueldo en el sistema de registración, especialmente para las empresas de hasta doce (12) trabajadores inclusive.

Respecto de estas últimas, dicho sistema contemplará un importe único para todas las obligaciones emergentes de las relaciones laborales legales y de la seguridad social. Del importe abonado, la entidad recaudadora deberá distribuir cada uno de los conceptos emergentes de la relación a los destinatarios correspondientes”.

Artículo 1º Anexo II Dto. N° 847/24: “La relación o el contrato de trabajo se considerarán registrados cuando se hubiese inscripto al trabajador en los sistemas de la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (AFIP).

Mediante esta registración se darán por cumplidas las exigencias del libro especial previsto en el artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744. Las personas humanas o jurídicas intervenientes a las que hace

⁶ Art. 52 Ley N° 20.744 Libro especial. Formalidades- Prohibiciones:

“Los empleadores deberán llevar un libro especial, registrado y rubricado, en las mismas condiciones que se exigen para los libros principales de comercio, en el que se consignará:

a) Individualización íntegra y actualizada del empleador.

b) Nombre del trabajador.

c) Estado civil.

d) Fecha de ingreso y egreso.

e) Remuneraciones asignadas y percibidas.

f) Individualización de personas que generen derecho a la percepción de asignaciones familiares.

g) Demás datos que permitan una exacta evaluación de las obligaciones a su cargo.

h) Los que establezca la reglamentación.

Se prohíbe:

1. Alterar los registros correspondientes a cada persona empleada.

2. Dejar blancos o espacios.

3. Hacer interlineaciones, raspaduras o enmiendas, las que deberán ser salvadas en el cuadro o espacio respectivo, con firma del trabajador a que se refiere el asiento y control de la autoridad administrativa.

referencia el artículo 7° bis de la Ley N° 24.013⁷ podrán ser los empleadores, como así también las terceras empresas usuarias a las que se les proporcione la prestación.

Artículo 85 Ley N° 27.742.- “Incorpórase como artículo 7° quáter de la ley N° 24.013 el siguiente:

Artículo 7° quáter: En el supuesto de sentencia judicial firme que determine la existencia de una relación de empleo no registrada, la autoridad judicial deberá poner en conocimiento de la entidad recaudadora de las obligaciones de la seguridad social, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que quede firme y consentida la sentencia, todas las circunstancias que permitan la determinación de deuda existente, si la hubiera, y efectuar el reconocimiento de los años de servicio trabajado.

Si conforme sentencia judicial firme, la relación laboral se encontrara enmarcada erróneamente como contrato de obra o servicios, de la deuda que determine el organismo recaudador, se deducirán los componentes ya ingresados conforme al régimen del cual se trate”.

Artículo 2° Anexo II Dto. N° 847/24:“La correspondiente deuda en concepto de Recursos de la Seguridad Social se determinará con deducción de los aportes ya cancelados por el trabajador en virtud de esa relación, respetando el destino con el cual fueron ingresados”.

Artículo 89 Ley N° 27.742.- “Sustitúyese el artículo 23 de la ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

Artículo 23: Presunción de la existencia del contrato de trabajo.

4. Tachar anotaciones, suprimir fojas o alterar su foliatura o registro. Tratándose de registro de hojas móviles, su habilitación se hará por la autoridad administrativa, debiendo estar precedido cada conjunto de hojas, por una constancia extendida por dicha autoridad, de la que resulte su número y fecha de habilitación”.

⁷ Art. 7° bis Ley N° 24.013 (incorporado por art. 83 Ley N° 27.742):“La registración efectuada en los términos del artículo 7° se considerará plenamente eficaz cuando hubiera sido realizada por cualquiera de las personas, humanas o jurídicas, intervenientes”.

El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que, por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostre lo contrario.

La presunción contenida en el presente artículo no será de aplicación cuando la relación se trate de contrataciones de obras o de servicios profesionales o de oficios y se emitan los recibos o facturas correspondientes a dichas formas de contratación o el pago se realice conforme los sistemas bancarios determinados por la reglamentación correspondiente. Dicha ausencia de presunción se extenderá a todos los efectos, inclusive a la seguridad social”.

Artículo 3º Anexo IIDto. N° 847/24: “La regla prevista en el segundo párrafo del artículo 23 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 será aplicable con independencia de la cantidad de recibos o facturas emitidos”.

Artículo 91 Ley N° 27.742.- “Sustitúyese el artículo 92 bis de la ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

Artículo 92 bis: Período de prueba. El contrato de trabajo por tiempo indeterminado se entenderá celebrado a prueba durante los primeros seis (6) meses de vigencia. Las convenciones colectivas de trabajo podrán ampliar dicho período de prueba: a) hasta ocho (8) meses, en las empresas de seis (6) y hasta cien (100) trabajadores;

y b) hasta un (1) año en las empresas de hasta cinco (5) trabajadores.

Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa, sin derecho a indemnización con motivo a la extinción.

El período de prueba se regirá por las siguientes reglas:

(i) Un empleador no puede contratar a un mismo trabajador, más de una vez, utilizando el período de prueba. De hacerlo, se considerará de pleno derecho, que el empleador ha renunciado al período de prueba.

(ii) El uso abusivo del período de prueba con el objeto de evitar la efectivización de trabajadores será pasible de las sanciones previstas en los regímenes sobre infracciones a las leyes de trabajo. En especial, se considerará abusiva la conducta del empleador que contrate sucesivamente a distintos trabajadores para un mismo puesto de trabajo de naturaleza permanente.

- (iii) Las partes tienen los derechos y las obligaciones propias de la relación laboral, con las excepciones que se establecen en este artículo. Tal reconocimiento respecto del trabajador incluye los derechos sindicales.
- (iv) Las partes están obligadas al pago de los aportes y contribuciones a la seguridad social, con los beneficios establecidos en cada caso.
- (v) El trabajador tiene derecho, durante el período de prueba, a las prestaciones por accidente o enfermedad del trabajo. También por accidente o enfermedad inculpable, que perdurará exclusivamente hasta la finalización del período de prueba si el empleador rescindiere el contrato de trabajo durante ese lapso. Queda excluida la aplicación de lo prescripto en el cuarto párrafo del artículo 212.
- (vi) El período de prueba se computará como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la seguridad social.
- El empleador deberá registrar al trabajador desde la fecha de inicio de la relación; caso contrario, se considerará que ha renunciado al período de prueba”.

Artículo 4ºAnexo II Dto. N° 847/24:“Las disposiciones previstas en el artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo serán de aplicación a las relaciones laborales iniciadas a partir de la fecha de entrada en vigencia de esta última ley (09-07-2024)”.

Artículo 92 Ley N° 27.742.- “Sustitúyese el artículo 136 de la ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias por el siguiente:

Artículo 136: Contratistas e intermediarios. Los trabajadores contratados por contratistas o intermediarios tendrán derecho a solicitar a la empresa principal para los cuales dichos contratistas o intermediarios presten servicios o ejecuten obras, que retengan, de lo que deben percibir estos, y den en pago por cuenta y orden de su empleador, los importes adeudados en concepto de remuneraciones, indemnizaciones u otros derechos apreciables en dinero provenientes de la relación laboral.

Conforme lo dispuesto en el artículo 30 de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el principal estará facultado a retener sin preaviso, de lo que deben percibir los contratistas o intermediarios, los importes que estos adeuden a

los organismos de seguridad social con motivo de la relación laboral mantenida con los trabajadores contratados por dichos contratistas o intermediarios. Dichas sumas deberán depositarse a la orden de los correspondientes organismos en las formas y condiciones que determine la reglamentación.

La Administración Federal de Ingresos Públicos, dentro de los noventa (90) días de sancionada la Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos establecerá un mecanismo simplificado a fin de poder efectivizar la retención correspondiente a la seguridad social establecida en el presente artículo”.

Artículo 5º Anexo II Dto. N° 847/24: “Las retenciones sin previo aviso efectuadas por el principal a las que hace referencia el artículo 136 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias no podrán superar los importes que adeuden los contratistas o intermediarios respecto de las cotizaciones con destino a los distintos subsistemas de la Seguridad Social. El monto máximo a retener se determinará en forma proporcional a la cantidad de trabajadores contratados, sobre la deuda total de Seguridad Social de la empresa contratista o intermediaria y por los períodos de servicio efectivamente prestados en la empresa principal por aquellos trabajadores. A esos fines, la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (AFIP) instrumentará un mecanismo mediante el cual el principal pueda consultar la referida deuda y determinar el monto de la retención a ingresar. Ese mecanismo emitirá la constancia de la consulta y el monto a retener. El principal que realice la retención en los términos indicados en los párrafos anteriores tendrá la obligación de ingresar el monto retenido por cuenta y orden del contratista o intermediario. Las retenciones deberán ingresarse en el plazo y sobre la base de los procedimientos que determine la ADMINISTRACIÓN FEDERAL DE INGRESOS PÚBLICOS (AFIP)”.

Artículo 96 Ley N° 27.742 (Fondo de Cesé).-“Mediante convenio colectivo de trabajo, las partes podrán sustituir la indemnización prevista en el artículo 245 de la ley 20.744 por un fondo o sistema de cese laboral conforme los parámetros que disponga el Poder Ejecutivo nacional. Los empleadores podrán optar por

contratar un sistema privado a su costo, a fin de solventar la indemnización prevista en el presente artículo y/o la suma que libremente se pacte entre las partes para el supuesto de desvinculación por mutuo acuerdo conforme artículo 241 de la ley 20.744.

En todos los casos, las empresas podrán auto-asegurarse en el sistema que se defina”.

Artículo 6º Anexo II Dto. N° 847/24:“El Sistema de Cese Laboral es un régimen alternativo acordado en el marco de las Convenciones Colectivas de Trabajo reguladas por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004) y su modificación, que le otorga a los empleadores y trabajadores la posibilidad de sustituir la indemnización por antigüedad prevista en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, como así también a cualquier otro rubro indemnizatorio cuyo cálculo tome como parámetro a la referida indemnización, incluyendo, pero sin limitarse, a los supuestos actualmente previstos en los artículos 183, inciso b), 212, 246, 247, 248, 250, 251 y 253 de la citada Ley N° 20.744⁸ (t.o. 1976) y sus modificatorias.

El Sistema de Cese Laboral deberá determinar con precisión las causales, hechos y/o condiciones bajo las cuales se le deberá abonar una prestación dineraria al trabajador al extinguirse la relación laboral.

A su vez, deberá definir el monto de los pagos que deban abonarse al trabajador en la contingencia de una relación laboral interrumpida y las modalidades de pago de dicha prestación dineraria.

Entre otras alternativas, el Sistema de Cese Laboral podrá vincular los montos y modalidades a distintos parámetros y características de la relación laboral y pactar modalidades de mediación o de resolución en casos de conflicto.

⁸ Incluye a la indemnización por despido sin causa (art. 245 LCT), la compensación por tiempo de servicio a favor de la gestante que rescindiera su contrato de trabajo luego de la licencia por maternidad y/o excedencia (art. 183 inc. b LCT), indemnización por extinción del contrato de trabajo derivado de una incapacidad de reincisión luego de una licencia por enfermedad inexcusable (distintos supuestos del art. 212 LCT), indemnizaciones por despido indirecto dispuesto por el trabajador (art. 246 LCT), indemnización reducida a la mitad por causa de fuerza mayor o falta o disminución de trabajo (art. 247 LCT), indemnización por muerte del trabajador (art. 248 LCT), indemnización por extinción del contrato con plazo superior a 1 año (art. 250 LCT), indemnización por extinción del contrato de trabajo debido al concurso o quiebra del empleador (art. 251 LCT) y jubilación del trabajador (art. 253 LCT).

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

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

Artículo 7º Anexo II Dto. N° 847/24:“El Sistema de Cese Laboral que se acuerde *deberá sujetarse a los siguientes parámetros y principios*: a) Sustituirá la indemnización por antigüedad prevista en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias, como así también a cualquier otro rubro indemnizatorio cuyo cálculo tome como parámetro a la referida indemnización, incluyendo, pero sin limitarse a los supuestos previstos en los artículos 183, inciso b), 212, 246, 247, 248, 250, 251 y 253 de la citada Ley N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias. b) En el caso de extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, en cuyo marco el empleador acuerde abonarle al trabajador una suma de dinero a modo de gratificación, cualquiera fuera su denominación, dicho pago podrá ser efectuado sobre la base de las metodologías y procedimientos que se establezcan en el Sistema de Cese Laboral, sin perjuicio de cualquier otro pago adicional que las partes acuerden. c) En el Convenio Colectivo de Trabajo que corresponda se deberá establecer que, al inicio de una nueva relación laboral, el empleador y el trabajador acordarán si se rigen por algún sistema de cese laboral contemplado en dicho convenio o por el sistema indemnizatorio previsto en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias. d) La opción formulada por mutuo acuerdo entre el empleador y el trabajador solo puede ser modificada por acuerdo escrito de ambas partes. e) Los Convenios Colectivos de Trabajo podrán establecer múltiples sistemas de fondo de cese, cumpliendo, en cualquier caso, con los requerimientos previstos en el último párrafo del artículo 6º de la presente Reglamentación. Nada de lo dispuesto en el presente ni de lo que pudiera acordarse convencionalmente obstará a que puedan coexistir los distintos sistemas en simultáneo. f) Los Convenios Colectivos de Trabajo podrán acordar Sistemas de Cese Laboral con condiciones, modalidades y montos diferentes según el

tipo y las características de la empresa, actividad o subsector, cumpliendo como mínimo con las condiciones previstas en la presente Reglamentación. g) El Sistema de Cese Laboral no podrá contemplar el cobro, de forma directa o indirecta, de comisiones, tasas o montos que tengan como beneficiarios o destinatarios a los representantes de los empleadores ni a las asociaciones sindicales. h) El pago al trabajador de las sumas resultantes a través del Sistema de Cese Laboral tendrá efecto cancelatorio pleno, total y definitivo de las indemnizaciones a las que sustituyen. i) En el caso de relaciones laborales que se hayan iniciado previo a la entrada en vigencia del Sistema de Cese Laboral acordado en el Convenio Colectivo de Trabajo, las partes podrán pactar de mutuo acuerdo el cambio al Sistema de Cese. El Convenio Colectivo de Trabajo podrá determinar un régimen especial para estos trabajadores”.

Artículo 8º Anexo II Dto. N° 847/24:“El Sistema de Cese Laboral deberá especificar su funcionamiento ante los siguientes casos de extinción de la relación laboral: a) Extinción de la relación laboral por mutuo acuerdo de partes. b) Extinción de la relación laboral por despido sin justa causa. c) Extinción de la relación laboral con justa causa. d) Extinción de la relación laboral por fallecimiento. e) Despido en los términos de los artículos 247, 250 y 251 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias. f) Compensación establecida en el artículo 183, inciso b) de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias. g) Compensación establecida en el artículo 212 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y sus modificatorias. h) Extinción de la relación laboral por renuncia del trabajador. i) Extinción de la relación laboral por despido indirecto. j) Jubilación del trabajador. Modalidades para la Gestión de los Sistemas de Cese Laboral”.

Artículo 9º Anexo II Dto. N° 847/24:“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”.

Artículo 10º Anexo II Dto. N° 847/24:“El Convenio Colectivo de Trabajo podrá establecer un Sistema de Cese Laboral de cancelación individual en reemplazo de la indemnización por antigüedad prevista en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias, como así también de cualquier otro rubro indemnizatorio cuyo cálculo tome como parámetro a la referida indemnización. En esta modalidad, el Convenio Colectivo de Trabajo deberá definir como mínimo: I. Las condiciones, hechos y circunstancias bajo las cuales se abonarán las indemnizaciones al finalizar la relación laboral. II. Las modalidades, plazos, montos o porcentajes de los pagos que deban abonarse al trabajador. En este sistema, los pagos acordados serán ejecutados de forma directa por el empleador al trabajador. Sistema de Fondo de Cese Individual o Colectivo”.

Artículo 11 Anexo II Dto. N° 847/24:“El Sistema de Fondo de Cese se establecerá por medio del Convenio Colectivo de Trabajo, el cual deberá sujetarse a los siguientes parámetros y principios: 1. El Fondo de Cese podrá ser individual o colectivo y deberá administrarse bajo alguna de las siguientes modalidades: a) Régimen de Cuentas Bancarias de Cese Laboral. b) Régimen de Fondos Comunes de Inversión Abiertos de Cese Laboral. c) Régimen de Fideicomisos Financieros de Cese Laboral. Las cuentas, cuotapartes o valores fiduciarios podrán ser a nivel individual, empresa o sectorial. Las partes podrán establecer el porcentaje de la remuneración o monto fijo que aportará el empleador para dicha cuenta individual o colectiva y la periodicidad de ese aporte. También podrán pactar libremente los montos que serán pagados en cada caso y las características para dichos pagos. Los trabajadores podrán realizar aportes adicionales en el Sistema de Cese Laboral con excepción de los correspondientes a la cancelación de la situación prevista en el inciso b) del artículo 8º de la presente Reglamentación. En el caso de Fondos Comunes de Inversión Abiertos de Cese Laboral y Fideicomisos Financieros de Cese Laboral, los aportes mencionados anteriormente podrán ser destinados a un fondo a nivel sectorial o de cada empresa. En este supuesto, las partes podrán establecer un monto o porcentaje deducible a pagar por el empleador en los casos en los que decide finalizar una relación laboral. 2. El Fondo de Cese

Laboral será inembargable por los acreedores de los trabajadores o empleadores, por deudas de cualquier naturaleza. 3. El Convenio Colectivo de Trabajo preverá que las partes que lo suscriban no podrán ser beneficiarias en ningún caso de fondos no reclamados, así como el destino que les corresponda. 4. Un Convenio Colectivo de Trabajo podrá contemplar diferentes modalidades de administración de los recursos siempre y cuando se encuentren habilitadas por la presente Reglamentación”.

Artículo 12 Anexo II Dto. N° 847/24: “En caso de ser acordado mediante un Convenio Colectivo de Trabajo, el empleador y el trabajador, con las condiciones que se acuerden, podrán integrar un aporte obligatorio en forma mensual a Cuentas Bancarias especiales de Cese (las “Cuentas Bancarias de Cese”) en reemplazo de la indemnización prevista en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias, como así también de cualquier otro rubro indemnizatorio cuyo cálculo tome como parámetro a la referida indemnización.

El BANCO CENTRAL DE LA REPÚBLICA ARGENTINA establecerá las regulaciones aplicables a las Cuentas Bancarias de Cese. Fondos Comunes de Inversión Abiertos de Cese Laboral”.

Artículo 13 Anexo II Dto. N° 847/24: “Régimen de Fondos Comunes de Inversión Abiertos de Cese Laboral. A los fines de instrumentar un Fondo de Cese Laboral, créase el RÉGIMEN DE FONDOS COMUNES DE INVERSIÓN ABIERTOS DE CESE LABORAL (los “FCI de Cese Laboral”), los que se conformarán en el ámbito de la COMISIÓN NACIONAL DE VALORES (CNV), organismo descentralizado actuante en el ámbito del MINISTERIO DE ECONOMÍA, en la forma que al efecto se determine en la respectiva normativa en el marco de las Leyes Nros. 24.083 y sus modificatorias del “Régimen Legal de Fondos Comunes de Inversión; de la Ley de Mercado de Capitales N° 26.831 y su modificatoria y de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias. Los “FCI de Cese Laboral” constituirán, según lo establecido en el Régimen Legal de Fondos Comunes de Inversión, previsto en la Ley N° 24.083 y sus modificatorias, un patrimonio de afectación

independiente y distinto del patrimonio de los cuotapartistas aportantes y de los trabajadores. Teniendo en cuenta la naturaleza de los “FCI de Cese Laboral”, los bienes y derechos que componen el patrimonio de los “de Cese Laboral”, y las rentas que estos generen e ingresen al mismo durante el funcionamiento de los “FCI de Cese Laboral”, estarán exclusivamente destinados a generar las prestaciones de acuerdo con lo acordado en las Convenciones Colectivas de Trabajo y las normas aplicables. Los aportes podrán ser realizados por ambas partes, a nivel individual, a nivel de empresa o a nivel de sector, según lo dispuesto en el respectivo Convenio Colectivo de Trabajo”.

Artículo 14 Anexo II Dto. N° 847/24:“El patrimonio de los “FCI de Cese Laboral” será administrado por Sociedades Gerentes de Fondos Comunes de Inversión, según se encuentran definidas por la Ley N° 24.083 y sus modificatorias. Asimismo, los “FCI de Cese Laboral” contarán con una Sociedad Depositaria, que tendrá las responsabilidades asignadas a las mismas bajo la citada ley. Los aportes deberán ser realizados en “FCI de Cese Laboral” cuya Sociedad Depositaria no podrá tener vinculación con ninguna asociación sindical ni con los empleadores que realizan tales aportes”.

Artículo 15 Anexo II Dto. N° 847/24:“Los “FCI de Cese Laboral” creados bajo este régimen solamente podrán recibir suscripciones en el marco de contribuciones y/o aportes de empleadores y/o trabajadores. Quienes aporten al “FCI de Cese Laboral” recibirán cuotapartes del Fondo de Cese Laboral. En caso de aporte por parte de los empleadores, las cuotapartes estarán cedidas con condición suspensiva a favor de los trabajadores, de la empresa o del sector, según lo prevea el Convenio Colectivo de Trabajo correspondiente. Las cesiones correspondientes de las cuotapartes serán registradas por la Sociedad Depositaria del “FCI de Cese Laboral” que, a su vez, en el caso de corresponder, llevará un registro de subcuentas correspondientes a las cuotapartes cedidas a favor de los trabajadores, de la empresa o del sector, según corresponde y dicha cesión será ejecutada por la Sociedad Depositaria

del “FCI” conforme se determine en el Reglamento de Gestión del “FCI de Cese Laboral” correspondiente”.

Artículo 16 Anexo II Dto. N° 847/24: “La COMISIÓN NACIONAL DE VALORES (CNV) determinará las pautas de inversión y limitaciones a las que deberán sujetarse los “FCI de Cese Laboral”, conforme los términos del primer párrafo del artículo 1º de la Ley N° 24.083 y sus modificatorias. Las Sociedades Gerentes de los “FCI de Cese Laboral” deberán realizar inversiones que eviten una concentración por industria mayor al TREINTA POR CIENTO (30 %) del patrimonio del “FCI de Cese Laboral”. Las normas que se dicten en consecuencia no podrán fijar límites mínimos para las inversiones señaladas en este artículo. En ningún caso las Sociedades Gerentes de los “FCI de Cese Laboral” podrán realizar operaciones de caución bursátil o extrabursátil con los títulos valores que conformen el activo del “FCI de Cese Laboral” que administran, ni operaciones financieras que requieran la constitución de prendas o gravámenes sobre el activo del “FCI de Cese Laboral”.

Artículo 17 Anexo II Dto. N° 847/24: “La COMISIÓN NACIONAL DE VALORES (CNV) podrá determinar la alternativa de Fideicomisos Financieros de Cese Laboral conforme lo dispuesto en los artículos 1690 a 1696 del CÓDIGO CIVIL Y COMERCIAL DE LA NACIÓN, los que deberán respetar los mismos principios establecidos para los “FCI de Cese Laboral”. Tratamiento Impositivo de Fondos de Cese Laboral”.

Artículo 18 Anexo II Dto. N° 847/24: “A todos los efectos impositivos, los “FCI de Cese Laboral” serán considerados fondos comunes de inversión comprendidos en el primer párrafo del artículo 1º de la Ley N° 24.083 y sus modificatorias. Los Fideicomisos Financieros de Cese Laboral gozarán del mismo tratamiento otorgado a los fideicomisos financieros colocados por oferta pública. Otras Disposiciones”.

Artículo 19 Anexo II Dto. N° 847/24: “Los importes sustitutivos de las indemnizaciones que se abonen a los trabajadores en el marco de los Sistemas

de Cese establecidos en la presente Reglamentación revestirán, a los fines del Impuesto a las Ganancias, el tratamiento que este establece para las referidas indemnizaciones”.

Artículo 20 Anexo II Dto. N° 847/24:“Autoridades de Aplicación.- La COMISIÓN NACIONAL DE VALORES (CNV) será la Autoridad de Control y Supervisión y estará encargada de velar por el cumplimiento de las disposiciones establecidas respecto del Fondo de Cese Laboral o de valores fiduciarios de Fideicomisos Financieros de Cese Laboral, garantizando que las entidades administradoras o sociedades fiduciarias mantengan la política de inversión adecuada, así como cualquier otra facultad que le pueda ser atribuida. El BANCO CENTRAL DE LA REPÚBLICA ARGENTINA será la Autoridad de Control y Supervisión respecto del sistema de Cuentas de Cese y/u otros sistemas que impliquen la intervención de Entidades Financieras”.

Artículo 21 Anexo II Dto. N° 847/24:“En caso de ser acordado mediante un Convenio Colectivo de Trabajo se podrá implementar el Sistema de Cese Laboral mediante un seguro de cese laboral con las aseguradoras habilitadas por la SUPERINTENDENCIA DE SEGUROS DE LA NACIÓN (SSN), organismo descentralizado actuante en el ámbito del MINISTERIO DE ECONOMÍA. El seguro de cese laboral sustituirá, hasta su concurrencia, la indemnización por antigüedad prevista en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias, como así también a cualquier otro rubro indemnizatorio cuyo cálculo tome como parámetro a la referida indemnización, incluyendo, pero sin limitarse a los supuestos previstos en los artículos 183, inciso b), 212, 246, 247, 248, 250, 251 y 253 de la citada Ley N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias. Estos seguros podrían incluir un deducible y permitir que las primas varíen por empresa. La SUPERINTENDENCIA DE SEGUROS DE LA NACIÓN (SSN) estará facultada a dictar la normativa complementaria a este fin”.

Artículo 22 Anexo II Dto. N° 847/24:“La SUPERINTENDENCIA DE SEGUROS DE LA NACIÓN (SSN) será la Autoridad de Control y Supervisión

respecto del Sistema de Seguro de Cese Laboral y/u otros sistemas que impliquen la intervención de sociedades de seguro”.

Artículo 23 Anexo II Dto. N° 847/24: “Independientemente de la existencia o no de un Sistema de Cese Laboral, los empleadores podrán contratar un seguro con el propósito de asegurar total o parcialmente el monto de la indemnización que deberán abonar por un despido dentro del supuesto del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias, como así también a cualquier otro rubro indemnizatorio cuyo cálculo tome como parámetro a la referida indemnización, incluyendo, pero sin limitarse a los supuestos previstos en los artículos 183, inciso b), 212, 246, 247, 248, 250, 251 y 253 de la Ley N° 20.744 (t.o.1976) y sus modificatorias”.

Artículo 97 Ley N° 27.742.- “*El trabajador independiente podrá contar con hasta otros tres (3) trabajadores independientes para llevar adelante un emprendimiento productivo y podrá acogerse a un régimen especial unificado que al efecto reglamentará el Poder Ejecutivo nacional.*

El mismo estará basado en la relación autónoma, sin que exista vínculo de dependencia entre ellos, ni con las personas contratantes de los servicios u obras e incluirá, tanto para el trabajador independiente como para los trabajadores colaboradores, el aporte individual de una cuota mensual que comprenda la cotización al Régimen Previsional, al Régimen Nacional de Obras Sociales y Sistema Nacional del Seguro de Salud y al Régimen de Riesgos del Trabajo, en las condiciones y requisitos que establezca la reglamentación.

Queda prohibido fragmentar o dividir los establecimientos para obtener beneficios en fraude a la ley.

El presente artículo será de aplicación específicamente cuando la relación sea independiente entre las partes; es decir, 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”.

Artículo 24 Anexo II Dto. N° 847/24:“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 2024⁹.

Se deberá prestar declaración jurada ante AFIP respecto del 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.

⁹ Art. 12 Dto. N° 661/24: “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. Facúltase 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”.

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”.