

Marzo de 2026.

Breve análisis de las principales modificaciones introducidas por la Ley 27.802 -Ley de Modernización Laboral. Vigencia a partir del 6 de marzo de 2026.

- **La Ley de Contrato de Trabajo no será de aplicación** a: a) A los trabajadores independientes y sus colaboradores; b) A los prestadores independientes de plataformas tecnológicas conforme la regulación específica; c) Al personal embarcado comprendido en el régimen de la Ley de Navegación N° 20.094 y sus modificatorias, d) A las personas privadas de libertad en contexto de encierro.
- **Antigüedad y eventual reingreso del trabajador:** Los reingresos de trabajadores cuyos contratos se hubieran extinguido por cualquier causa habiendo transcurrido un plazo de (2) dos años entre la extinción y el reingreso, la antigüedad anterior “no será computada”. En los reingresos de menos de (2) dos años, las indemnizaciones abonadas, deberán ser actualizadas por el Índice de Precios al Consumidor (en adelante: “IPC”). Esa indemnización resultante no podrá ser inferior a la que hubiera correspondido si su periodo de servicio hubiera sido solo el último.
- Se excluye la posibilidad de presumir la **existencia de un contrato de trabajo**, en los casos donde mediaren contrataciones de obras o de servicios profesionales o de oficios, sin relación de dependencia y se emitan los recibos o facturas correspondientes o el pago se realice conforme los sistemas bancarios y/u otros sistemas que determine la reglamentación.
- **Responsabilidad solidaria.** Los trabajadores serán considerados empleados directos de aquellos que registren la relación laboral, aunque hayan sido contratados para ser “proporcionados a terceras personas”. Las empresas usuarias “únicamente” serán responsables solidarias por las obligaciones laborales y de seguridad social de los trabajadores “proporcionados” que hayan devengado

durante el tiempo de “efectiva prestación”, y que estas podrán “repetir contra la obligada principal”.

- **Empresas de servicios eventuales.** El empleador que ocupe trabajadores a través de una sociedad de servicios eventuales será solidariamente responsable con aquella del “cumplimiento de todas las obligaciones laborales”. El trabajador eventual no puede ser candidato y/o designado en cargo gremial alguno.
- **Subcontratación y delegación.** Se excluye la solidaridad en la delegación de actividades accesorias o coadyuvantes. El control al proveedor de servicios debe requerir específicamente: (i) el CUIL de cada uno de los trabajadores que presten servicios, (ii) la constancia de pago mensual a los Subsistemas de Seguridad Social, (iii) la constancia de pago de las remuneraciones y; (iv) la cobertura de ART. El cumplimiento de estas obligaciones exime al principal de toda responsabilidad, incluso aunque el cesionario, contratitas o subcontratistas, le haya brindado información falsa. También, se limita la responsabilidad a los casos en que la cesión o subcontratación de la “actividad normal y específica propia del establecimiento”, sea “dentro de su ámbito”, excluyéndose las actividades que se brindan fuera del establecimiento.
- **Empresas subordinadas o relacionadas.** Se establece que la extensión de responsabilidad procederá únicamente cuando hayan mediado maniobras fraudulentas, eliminándose de esta manera la posibilidad de condenar por una conducción temeraria, que era el caso más común en la jurisprudencia.
- **Registración del contrato de trabajo.** Se establece que los empleadores deberán registrar los contratos de trabajo ante ARCA, y que esta registración “será suficiente a todos los efectos”. Asimismo, se establece que los empleadores deberán conservar los libros preexistentes durante diez años; y que estos libros podrán ser digitalizados, teniendo el mismo valor que los originales.
- **Facultad de modificar las formas y modalidades de trabajo.** Se ratifica la facultad del empleador de introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, destacándose dos eliminaciones muy importantes respecto a la modificación: (i) la necesidad de que esta no sea ejercida en modo “irrazonable”; (ii) no cause un perjuicio moral al trabajador. También se eliminó la posibilidad de que el trabajador inicie una acción persiguiendo el

restablecimiento de las condiciones alteradas. Ahora, únicamente puede considerarse despedido, debiendo probar que la modificación le causa un daño material.

- **Certificados de trabajo.** Se amplía el plazo de entrega a 45 días hábiles de extinta la relación laboral. Se cumple la obligación de entrega cuando el empleador ponga a disposición del trabajador dichos certificados: (i) en formato físico en la sede de la empresa o; ii) en formato digital a través de cualquier sistema que permita acreditar su entrega al trabajador de manera fehaciente (por ejemplo: SECCLO).
- **Contrato de trabajo a tiempo parcial.** Desaparece la exigencia de no superar las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad. Ahora los trabajadores a tiempo parcial pueden realizar horas extras.
- **Contrato de trabajo a plazo fijo.** Se elimina la indemnización por daños por ruptura anticipada. En caso de ruptura sin causa anticipada, se pagan indemnizaciones de ley por el tiempo trabajado.
- **Contrato de trabajo eventual.** Se elimina el requisito de que “no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato”, que era la característica esencial de este tipo de modalidad ampliando, de esta forma, las posibilidades de utilización de este contrato.
- **Beneficios Sociales.** Se agrega a la definición de beneficio social, dejando en claro que estos no constituyen “salario en especie” (no pagan cargas sociales): a) Los servicios de comedor y alimentación del trabajador, dentro del establecimiento del empleador, se le agrega la posibilidad de otorgarlos en establecimientos gastronómicos cercanos durante la jornada laboral contratados por el empleador; b) Los planes médicos integrales otorgados en especie o las diferencias de pago de las cuotas de dichos planes; c) La provisión de equipamiento necesario para el desempeño de las tareas del trabajador (teléfonos, celulares, notebooks, rodados, etc.)
- **Base de cálculo de indemnizaciones. Forma de determinar la remuneración.** Se eliminaron, como forma de determinar la remuneración, “habilitación, gratificación o participación en las utilidades e integrarse con premios en cualquiera de sus formas o modalidades”, y se estableció que: “en ningún caso las

propinas podrán ser consideradas como remuneración aun cuando por los usos y costumbres de determinadas actividades sean habituales.

- Se incorporó la posibilidad de que, mediante la negociación colectivo, acuerdo individual, o decisión unilateral del empleador, se incorporen, además de los salarios, “otros componentes retributivos dinámicos adicionales, transitorios, fijos o variables, considerando para ello tanto el mérito personal del trabajador como aspectos propios de la organización”. Por otro lado, también se estableció que “la incorporación, modificación y conservación de dichos componentes transitorios y variables podrá ser realizada por las partes, o decisión individual del empleador, con la frecuencia que ellas determinen, sin que puedan resultar de aplicación a su respecto la continuidad tácita, la ultraactividad, ni la costumbre, cualquiera fuere el tiempo transcurrido en su mantenimiento y aplicación”.
- Se agrega la posibilidad de abonar el salario en moneda extranjera.
- Se estableció que las “prestaciones complementarias que no resulten beneficios sociales en los términos del artículo 103 bis de esta ley, sean en dinero o en especie, integran la remuneración del trabajador”, con excepción de: a) Los retiros de socios, gerentes de sociedades de responsabilidad limitada, los directores de sociedades por acciones a cuenta de las utilidades del ejercicio debidamente contabilizada en el balance; b) Los sistemas de distribución de utilidades o ganancias, de derechos accionarios, de cobro de dividendos y de realización de las acciones o títulos otorgados por el empleador durante la vigencia del contrato de trabajo, según las partes lo hubiesen pactado o el empleador voluntariamente lo decida, c) Los reintegros de gastos acreditados con comprobantes correspondientes al uso del automóvil de propiedad de la empresa o del empleado, calculado en base a kilómetro recorrido, conforme los usos y costumbres y/o los parámetros fijados o que se fijen como deducibles en el futuro por la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA), d) Los viáticos acreditados con comprobantes en los términos del artículo 6° de la ley 24.241; e) El reintegro con comprobantes de las sumas que resulten por el uso por parte del trabajador del transporte público de pasajeros correspondientes por el traslado desde y hacia el lugar de trabajo, por día efectivamente trabajado; f) El comodato de casa habitación de propiedad del empleador, ubicado en barrios o complejos

circundantes al lugar de trabajo, o la locación y/o la provisión de vivienda, cuando el trabajador no haya tenido antes de la celebración del contrato arraigo en el lugar; g) Los gastos derivados del uso de telefonía celular e internet con fines laborales, totales o parciales.

- **Recibos de sueldo.** Alcanza la entrega de una “copia fiel del original si fuese papel” o bien “mediante el sistema que permita su firma de manera digital o electrónica como constancia de entrega”. Plazo de conservación dos (2) años-, y previsionales -diez (10) años-”.
- **Vacaciones.** Las partes de mutuo acuerdo pueden disponer el goce de vacaciones fuera del período Octubre - Abril del año siguiente, pudiendo también convenir “el fraccionamiento del período vacacional, siempre que cada uno de los tramos no sea inferior a siete (7) días”. El plazo de comunicación de otorgamiento se reduce a 30 días.
- En caso de interrupción de vacaciones por enfermedad, el trabajador debe reincorporarse al fin de su licencia y luego reprogramar los días restantes.
- **Jornada de trabajo y banco de horas.** Se crea el artículo 197 bis, que establece que el empleador y el trabajador podrán “podrán acordar voluntariamente un régimen de compensación de horas extraordinarias de trabajo, el cual deberá formalizarse por escrito, consignando la naturaleza voluntaria de la prestación de horas extras y sus límites, especificando el modo de funcionamiento del sistema y estableciendo un método fehaciente de control que permita a ambas partes registrar las horas efectivamente trabajadas y las horas disponibles para su goce por parte del trabajador. A tal efecto, se podrá disponer de un régimen de horas extras, banco de horas, francos compensatorios, entre otros institutos relativos a la jornada laboral”. Este régimen podrá ser pactado mediante la negociación colectiva. Deben respetarse descansos mínimos legales.
- **Empleos de dirección y vigilancia** vuelven a no estar alcanzados por los límites de la ley de jornada de trabajo.
- **Accidentes y enfermedades inculpables.** Las ausencias por enfermedad únicamente podrán justificarse con certificados médicos que contengan: (i) el diagnóstico médico, el tratamiento y la cantidad de días de reposo laboral indicados y; (ii) ser emitidos en todo el territorio nacional por profesionales

médicos habilitados para el ejercicio de la medicina y firmados digitalmente a través de las plataformas electrónicas autorizadas por la ley 27.553 y su reglamentación.

- **Juntas Médicas.** En caso de diagnósticos divergentes, se podrá: (i) recurrir a una junta médica en institución oficial -como hasta ahora-, o; (ii) requerir dictamen en institutos públicos o privados de reconocida trayectoria y solvencia técnica cuyo costo de intervención, en este último caso, deberá ser asumido por el empleador.
- **Transferencia del contrato de trabajo.** El empleador cedido o nuevo adquirente de un establecimiento, será solidariamente responsables por las obligaciones laborales derivadas del contrato de trabajo existentes al momento de la transmisión y que afectaren al establecimiento que se transmite, que debió o pudo haber conocido a ese momento. La información oculta o viciada que no fuera de conocimiento del adquirente, lo exime de responsabilidad solidaria.
- **Preaviso.** Se elimina el preaviso en el periodo de prueba
- **Renuncia.** Se incorpora la posibilidad de que la renuncia sea instrumentada mediante despacho telegráfico en formato digital.
- **Rescisión por Voluntad concurrente de las partes.** Se ratifica la validez del mutuo acuerdo de extinción ante Escribano o Autoridad Laboral de Aplicación, pero se aclara que, en caso de no existir acuerdo por escrito, si transcurren dos (2) meses desde el egreso del trabajador, sin intimación de ninguna de las partes o voluntad de continuarlo, el contrato se considera extinguido por mutuo acuerdo tácito. Ya existía en la ley esta modalidad, pero se limitó en el tiempo lo que habilita la baja a los dos meses.
- **Indemnización por despido.** Se mantiene la formula original (1 sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses), pero se aclara que: a) Se entiende como remuneración: “la devengada y pagada en cada mes calendario, por cuanto no tendrán incidencia los conceptos de pago no mensuales como el Sueldo Anual Complementario, vacaciones, premios que no sean de pago mensual”. b) Se define como habitual: “aquellos conceptos devengados como mínimo seis (6) meses en el último año calendario”. c) Se define como normal, en el caso de conceptos variables como ser premios mensuales, horas extras, comisiones, el promedio de los últimos seis (6) meses, o del último año si fuera más favorable al trabajador. Se

mantiene el tope de “tres (3) veces el importe del salario mensual promedio de las remuneraciones previstas en el Convenio Colectivo de Trabajo aplicable al trabajador al momento del despido”. En ningún supuesto la aplicación del tope podrá ser inferior al sesenta y siete por ciento (67%) de la remuneración mensual, normal y habitual calculada conforme a lo establecido en los párrafos precedentes.

- **Indemnización por fallecimiento del trabajador.** Se aclara a qué personas hay que abonar la indemnización por fallecimiento de un trabajador: a) El cónyuge o conviviente del causante; b) Los hijos del causante menores de edad; c) Los hijos del causante mayores de edad con Certificado Único de Discapacidad (CUD). En caso de: (i) concurrir dos de los supuestos antes mencionados, la indemnización se distribuirá en partes iguales, considerando a cada titular del crédito como uno y; (ii) en caso de ausencia de algunos de los beneficiarios, tendrán derecho los hijos del causante mayores de edad y, ante la falta de todos, se les reconoce este derecho a los padres del causante, que estuvieren a cargo al momento del fallecimiento.
- **Tasa de interés, créditos laborales o juicios en trámite.** Se dispone que: (i) los juicios iniciados con posterioridad a su vigencia se actualizarán mediante la aplicación del IPC, más un 3% de tasa anual pura y; (ii) los juicios que no tengan sentencia firme se actualizarán mediante intereses moratorios ajustados a la tasa pasiva determinada por el Banco Central de la República Argentina (BCRA). Asimismo, se estableció que el resultado de esa tasa no podrá ser inferior al 67% del IPC + 3% anual, ni superior a este.
- **Pago en juicio.** Se eliminó la obligación de que el pago judicial sea en una cuenta abierta a nombre del Juzgado, permitiéndose el pago en una cuenta bancaria de titularidad del trabajador. Asimismo, se establece la posibilidad de abonar las sentencias judiciales en: (i) hasta seis cuotas mensuales y consecutivas en el caso de personas humanas o jurídicas cuando “se trate de grandes empresas” o; (ii) hasta en doce cuotas cuando sean “Micro, Pequeñas y Medianas Empresas”, o personas humanas. Las cuotas se actualizarán conforme la tasa comentada anteriormente.
- **Se deroga la LEY DE TELETRABAJO.**
- **Se deroga el ESTATUTO DEL VIAJANTE DE COMERCIO.**
- **Se deroga el ESTATUTO DEL PERIODISTA.**

- **Se deroga el ESTATUTO DE LOS PELUQUEROS.**
- **Se deroga el ESTUATUO DE CHOFERES PARTICULARES.** Los trabajadores comprendidos en estos estatutos especiales derogados a partir del 1 de enero de 2027 pasan a registrarse por la Ley de Contrato de Trabajo y los convenios colectivos de sus respectivas actividades.
- **Empleadas de casas particulares (Ex Servicio Doméstico)** Se incorpora el período de prueba de 6 meses y se admite la distribución desigual de horas de trabajo.
- **Costas Judiciales.** Se limitan al 25% del monto de la sentencia o acuerdo transaccional.
- **Fondo de Asistencia Laboral (“FAL”).** El presente régimen no modifica, sustituye, ni altera el régimen indemnizatorio. - El patrimonio separado, será: “independiente, inajenable e inembargable”. - Cada empleador deberá elegir una sociedad que administre esos fondos. La CNV será la encargada de habilitar a estas entidades. - Las cuentas del FAL se conformarán con una contribución mensual obligatoria del 1% para las grandes empresas, y 2,5% para las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas, de acuerdo con lo previsto en la ley 24.467, de las remuneraciones que se toman como base para el cálculo de las contribuciones patronales con destino al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) de cada trabajador. Se prevé que estos porcentajes puedan incrementarse en 0,5% “cuando así lo disponga el Poder Ejecutivo nacional atendiendo al cumplimiento de las metas asociadas a las políticas de equilibrio fiscal, previa aprobación de la Comisión Bicameral de Control de Fondos de la Seguridad Social del Honorable Congreso de la Nación”. - Las sumas correspondientes, serán integradas mensualmente por el empleador en oportunidad de declarar y abonar los aportes y contribuciones patronales. - ARCA actuará, únicamente, como agente de derivación, sin asumir responsabilidad alguna por la eventual falta de pago, disponibilidad o insuficiencia de la cuenta individual. - El FAL se integrará de: (i) Las contribuciones mensuales obligatorias que deba efectuar el empleador; (ii) Los rendimientos, intereses y/o cualquier otra renta derivada de las inversiones que efectúe la administradora del fondo; (iii) Las contribuciones voluntarias que efectúe el empleador; (iv) Las donaciones o legados que reciba y; (v) Cualquier otro ingreso no contemplado. Pendiente de reglamentación y entrada en vigencia.

- **Traslado a la Justicia de la Ciudad.** Se aprobó el Acuerdo de transferencia de la función judicial en materia laboral de los Justicia Nacional del Trabajo, a la Justicia de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- **Sindicales. (Derecho colectivo)** Se establece que: a) los conflictos colectivos que pudieren afectar la normal prestación de servicios esenciales o actividades de importancia trascendental quedan sujetas a determinadas garantías de prestación de servicios mínimos. b) Los convenios de empresa, que antes únicamente podían mejorar las condiciones pactadas por los de ámbito mayor, son los que deben establecer qué materias podrán negociar estos últimos. c) Se elimina la ultraactividad, esto es, las convenciones colectivas de trabajo, cuyo término estuviere vencido, solamente mantendrá subsistentes las normas referidas a las condiciones y beneficios individuales directos del trabajo y los beneficios otorgados para el trabajador establecidas en virtud de ellas (cláusulas normativas) y hasta tanto entre en vigencia una nueva convención colectiva o exista un acuerdo de partes que la prorrogue. El resto de las cláusulas (obligacionales) mantendrán su vigencia sólo por acuerdo de partes” d) La “asociación sindical, legalmente reconocida, podrá convocar a asambleas de personal y congresos de delegados, siempre que ello no afecte el normal desarrollo de las actividades de la empresa ni cause perjuicio a terceros”, las asambleas, dentro o fuera del establecimiento, deberán solo podrán realizarse con autorización previa, tanto del horario como del tiempo de su duración. Durante las asambleas o congresos, el trabajador no devengará salarios durante el tiempo de celebración de esta, e) Podrá otorgársele personería gremial, a un sindicato de empresa, cuando su cantidad de afiliados cotizantes fuere, durante un período mínimo y continuado de seis meses anteriores a su presentación, superior a la cantidad de afiliados cotizantes en el ámbito de la misma empresa a la asociación con personería preexistente, f) Se limita el crédito horario de delegados y representantes sindicales hasta diez horas mensuales retribuidas, salvo que el CCT disponga una cantidad mayor, g) A partir de la notificación fehaciente al empleador de su postulación para un cargo de representación sindical, cualquiera sea dicha representación, y por el término de seis meses, el trabajador no podrá ser despedido ni suspendido sin justa causa, ni modificadas sus condiciones de

trabajo, salvo que mediare una reorganización total del establecimiento o sector. Esta protección cesará para aquellos trabajadores cuya postulación no hubiere sido oficializada, h) Se dispone que los sindicatos o sus representantes, también podrán incurrir en prácticas desleales, tipificando como tales, una serie precisas de acciones y comportamientos. i) Las tutelas sindicales regirán solamente para los delegados o representantes gremiales legalmente electos, y que ocupen los cargos de titulares y para hasta dos congresales titulares en grandes empresas y un congresal titular en las PYMES. Para que no queden dudas, luego aclara que a aquellos que sean designados suplentes, no les será aplicable la tutela sindical.

- **Delegado en ejercicio de su mandato.** Se dispone que el empleador podrá liberar de prestar servicios al trabajador amparado por las garantías sindicales, en cuyo caso deberá comunicarlo, dentro de las 48 horas hábiles al Ministerio de Capital Humano, y mantener el cumplimiento de la totalidad de los deberes que la ley o convenciones colectivas ponen a su cargo como consecuencia de la relación laboral. En este supuesto, dentro del plazo de diez días de ocurridos los hechos en que funda su decisión, deberá promover ante el juez competente acción declarativa para que se compruebe la concurrencia de los motivos fundados, o en su caso, requerir la exclusión de la garantía.
- **Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral (RIFL)** Se crea el RIFL, con una vigencia de un año contado desde el primer día del segundo mes inmediato siguiente al de la entrada en vigencia de la presente ley, destinado a todos aquellos empleadores a quienes les resulten de aplicación las disposiciones del Capítulo 3 del Título IV de la Ley de Solidaridad Social y Reactivación Productiva en el Marco de la Emergencia Pública Nro. 27.541, de la LCT, de la ley Nro. 22.250 y de la Ley del Régimen de Trabajo Agrario, en tanto se cumplimenten los requisitos establecidos en el presente régimen. Se aclara que los empleadores gozarán de los beneficios que se detallan, por cada nueva incorporación de trabajadores, en tanto cada trabajador incorporado: a) No haya contado con una relación laboral registrada al 10 de diciembre de 2025; b) Previo al mes de alta laboral, hubiera estado desempleado en los últimos seis meses; o c) Hubiera estado inscripto en el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes; o d) Su último empleo haya sido bajo relación de dependencia en el sector público

nacional, provincial, municipal o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Para aquellos que adquieran el carácter de empleador a partir del 10/12/2025, inclusive, podrán aplicar las condiciones del presente régimen, hasta el máximo de trabajadores que determine la reglamentación, el que no podrá ser superior al 80% de la nómina de trabajadores. Los beneficios para las “nuevas relaciones laborales dadas de alta en el marco del presente régimen” consistente en que, para el ingreso de las alícuotas previstas para el régimen general de contribuciones patronales, el empleador deberá tomar en cuenta las siguientes adecuaciones: a) Una alícuota del 2% total en concepto de contribuciones patronales con destino al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), al Fondo Nacional de Empleo y al Régimen de Asignaciones Familiares, correspondientes a los primeros 48 meses contados a partir del mes de inicio de la nueva relación laboral, inclusive; b) Una alícuota del 3% con destino al Subsistema de Seguridad Social regido por la ley 19.032 (INSSJP), correspondiente a los primeros 48 meses contados a partir del mes de inicio de la nueva relación laboral, inclusive.

- **Promoción del Empleo Registrado (PER).** Se establece que los empleadores podrán regularizar las relaciones laborales vigentes del sector privado iniciadas hasta la fecha de promulgación de la Reforma, que podrá comprender relaciones laborales no registradas o deficientemente registradas, conforme los parámetros que establezca la reglamentación. Podrán incluirse en el presente Régimen las deudas que se encuentren controvertidas en sede administrativa, contencioso administrativo o judicial, a la fecha de publicación de la presente ley en el Boletín Oficial, en tanto el empleador se allane incondicionalmente y, en su caso, desista y renuncie a toda acción y derecho, incluso al de repetición, asumiendo el pago de las costas y gastos causídicos.