

LEY N° 27.802. MODERNIZACIÓN LABORAL

Mediante la ley de Modernización Laboral, que entra en vigor a partir del día 06.03.2026 mediante su publicación en el B.O., se introduce una reforma integral del marco normativo aplicable a las relaciones laborales en la República Argentina.

Principales aspectos de la Ley:

a) Ámbito de aplicación y exclusiones (art. 2 LCT)

La nueva ley redefine el ámbito de aplicación de la LCT, estableciendo expresamente supuestos excluidos, entre los que se incluyen:

- Las contrataciones civiles y comerciales reguladas por el Código Civil y Comercial de la Nación (obra, servicios, agencia, transporte, flete, entre otras).
- Los trabajadores independientes y sus colaboradores conforme al art. 97 de la Ley N° 27.742 (“Ley Bases”)
- Los prestadores independientes de plataformas tecnológicas sujetos a su regulación específica (contrato de teletrabajo)
- El personal embarcado comprendido en la Ley de Navegación N° 20.094.
- Las personas privadas de libertad en contexto de encierro.

b) Principios generales del derecho del trabajo

- Mantiene el principio de la norma más favorable al trabajador ante conflictos normativos. (art. 9 LCT), pero se elimina la aplicación del principio “in dubio pro operario” respecto de la valoración de la prueba en juicio.

c) Irrenunciabilidad y acuerdos individuales

- Se reafirma el principio de irrenunciabilidad de los derechos previstos en la LCT y en los convenios colectivos, pero se elimina su aplicación respecto de los derechos previstos en los contratos individuales, lo que conlleva acuerdos sobre condiciones pactadas en el contrato individual.

d) Reingreso del trabajador para un mismo empleador: cómputo de antigüedad e indemnizaciones.

- A los efectos del cómputo de la antigüedad del trabajador que reingresa a las órdenes del mismo empleador, se considerará todo el tiempo efectivamente trabajado —incluidos contratos sucesivos y períodos anteriores—, salvo que entre el cese y el reingreso hubieran transcurrido más de dos (2) años, supuesto en el cual la antigüedad previa no se computa. **(art. 18 LCT).**

- En estos casos, las indemnizaciones abonadas por una desvinculación anterior podrán deducirse —debidamente actualizadas por IPC INDEC— al momento de calcular una nueva indemnización, garantizando en todo caso que el monto final no resulte inferior al correspondiente al último período trabajado. (art. 255 LCT).
- e) Intermediación, subcontratación, transferencia. Solidaridad laboral.**
- **Intermediación laboral (art. 29 LCT):** se mantiene el régimen vigente respecto de quien registra el contrato es considerado el real empleador, pero subsiste la solidaridad laboral del empleador y la empresa que es usuaria. Se incorpora la posibilidad de la acción de repetición a favor de la empresa usuaria cuando esta sea condenada en forma solidaria.
 - **Contratación eventual por agencia (art. 29 bis LCT):** Se establece que el trabajador contratado a través de una empresa de servicios eventuales no podrá ser candidato y/o designado en cargo gremial alguno vinculado a la empresa usuaria.
 - **Subcontratación (art. 30 LCT):** se limita su alcance a la actividad normal y específica propia del establecimiento, excluyendo las tareas accesorias o coadyuvantes. La obligación de control a cargo del principal se configura como una obligación de medio, generándose la responsabilidad solidaria del comitente únicamente en caso de incumplimiento de dicha obligación de control respecto del cumplimiento de las obligaciones laborales y de la seguridad social por parte del contratista. Asimismo, se indica que el principal no será responsable ante la falsedad de la información brindada por parte de los contratistas.
 - **Transferencia de establecimiento (art. 228 LCT). Limitación de responsabilidad.** Se mantiene la solidaridad, aunque en casos de transferencia de establecimiento, libera al cesionario en caso de que le fuera aportada información oculta o viciada que no fuera de su conocimiento luego de realizar los actos de debida diligencia.
- f) Registración laboral**
- Centralización de la registración laboral en la **ARCA**, sin posibilidad de exigir registros adicionales por parte de otros organismos (como por ej. IERIC). (art 52 LCT). Se aclara que el empleador deberá conservar los libros preexistentes por 10 años, pudiendo ser digitalizados. Se establece que las copias digitales de esos libros tendrán la misma validez legal que los originales en formato papel.
 - **Certificados de trabajo (art. 80 LCT):** Se amplía el plazo de entrega de 30 a 45 días hábiles contados desde la extinción del contrato. Se habilita la confección de los certificados en formato digital y su entrega a través de plataformas que permitan acreditar el acceso a la información. Asimismo, se considera cumplida la obligación al poner a disposición los certificados físicos en la sede de la empresa. o cuando la información requerida se encuentre disponible en el sistema que establezca ARCA.
- g) Ejercicio del *ius variandi* del empleador (art. 66 LCT)**
- Se elimina los perjuicios morales como la imposición de condiciones irrazonables de ejercicio por el empleador.

- Se mantiene la posibilidad relativa a que frente a las medidas vedadas, el trabajador podrá considerarse despedido de manera indirecta, previa intimación al empleador, pero se elimina la acción judicial de amparo destinada al restablecimiento de condiciones modificadas.

h) Modalidades contractuales

- **Contrato a tiempo parcial (art. Ter LCT).** Se elimina el límite de las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad y se habilita la realización de horas suplementarias (no extraordinarias).
- **Contrato a plazo fijo:** se establece que la indemnización por ruptura previa al vencimiento del plazo será calculada considerando la antigüedad al vencimiento del plazo pactado, por lo que se elimina la reparación de daños y perjuicios antes estipulada para estos casos.

i) Remuneración y Beneficios sociales.

- **Forma de pago.** El salario debe ser abonado en dinero, ya sea moneda nacional o extranjera. (art 105 LCT). Deberá ser abonado, bajo pena de nulidad, en cuenta sueldo gratuita abierta en entidad bancaria o en institución de ahorro oficial. Se elimina la posibilidad de pago en efectivo a pedido del trabajador. (art. 124 LCT). No se incorporó la posibilidad de pagar el salario en billeteras virtuales.
- **Beneficios sociales (art. 103 bis):** Se incorporan los beneficios de comedor brindado en establecimientos gastronómicos cercanos al lugar de trabajo y durante la jornada laboral; los planes de cobertura médica prepaga otorgados en especie, gastos médicos u odontológicos, o las diferencias de pago de las cuotas de dichos planes; etc.
- **Prestaciones no remunerativas: (art. 105 LCT):** Se incorporan las siguientes exclusiones como prestaciones no remunerativas: telefonía celular e internet, reintegro con comprobante del transporte público para el traslado desde y hacia el lugar de trabajo, comodato casa habitación o vivienda cuando el trabajador no haya tenido arraigo en el lugar antes de la celebración del contrato; la realización de acciones o títulos otorgados por el empleador durante la vigencia del contrato; reintegro de viáticos con comprobantes; entre otros.
- **Salario dinámico (art. 104 bis):** Mediante acuerdo o por decisión unilateral del empleador, se podrán incorporar – por encima de los salarios y/o conceptos de carácter obligatorios, otros componentes retributivos dinámicos, fijos o variables, asociados al mérito personal como a los aspectos propios de la organización. Este componente dinámico puede ser transitorio y no generará un derecho adquirido a su pago permanente.
- **Propinas (art. 104 LCT).** No constituyen remuneración.

j) Deducciones al salario. Limitaciones.

- Se establece que no se podrán realizar deducciones sin el consentimiento expreso del trabajador, salvo aquellas que provengan del cumplimiento de las leyes, estatutos profesionales o convenios colectivos de trabajo (CCT), siempre que sea con destino a los sindicatos signatarios de estos.

- Se establece un el tope de retención del 2% por cuota solidaria prevista en CCT.

k) Recibos de sueldo. Contenido y conservación.

- Se ratifica la validez de los recibos digitales (con firma digital o electrónica del trabajador) y que los mismos deberán contener adicionalmente las contribuciones y conceptos abonados por el empleador por disposición legal o convencional.
- Se aclara que los empleadores deberán conservar los recibos por 2 años para poder acreditar obligaciones laborales y 10 años para obligaciones previsionales, siendo plenamente válidos los que se digitalicen para su conservación.

l) Jornada, descansos y vacaciones

- **Límite de Jornada:** Se mantienen los límites legales de jornada laboral: 8 horas diarias o 48 horas semanales y el descanso mínimo diario de 12 horas entre jornadas y semanal de 35 horas corridas. Quedan exceptuados del límite de jornada: a) empleados de dirección o de vigilancia, y b) cuando los trabajos se efectúen por equipos.
- Se habilita que por acuerdo con el Sindicato se fijen métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio, de acuerdo con la característica de la actividad, respetando los descansos legales mínimos. (art 198 LCT).
- **Banco de Horas:** Incorporación de la posibilidad de implementar un sistema de compensación de horas extraordinarias, por acuerdo con el trabajador o la entidad sindical representativa. (art. 197 bis LCT).
- **Vacaciones** (art 154 LCT): Se establece la obligación de notificar por escrito al trabajador con una antelación de 30 días, se habilita el fraccionamiento con un mínimo de una (1) semana y la posibilidad de goce fuera del período legal (octubre/abril) por acuerdo de partes. En caso de licencia por enfermedad durante las vacaciones, el trabajador deberá reincorporarse a su puesto al finalizar el período originalmente previsto para el goce de vacaciones o cuando termine su licencia, y reprogramar el saldo de días de vacaciones no gozados.

ll) Licencia por enfermedad. Control y Junta médica.

- **Certificados y control médico:** (art. 210 LCT): En los certificados médicos con los que justifique la licencia el trabajador deberá constar obligatoriamente el diagnóstico, tratamiento, cantidad de días de reposo y deberá ser emitido digitalmente conforme Ley N° 27.553 por profesionales médicos habilitados para ejercer la medicina. Se ratifica la obligación del trabajador de someterse al control médico del empleador.
- **Junta médica** (art 210 LCT). Se agrega que en caso de discrepancia insalvable entre el diagnóstico del médico del trabajador y el control del empleador se podrá recurrir a una junta médica en institución oficial o en institutos públicos o privados de reconocida trayectoria y solvencia técnica, cuyo costo estará a cargo del empleador.

m) Extinción del contrato e indemnizaciones.

- **Preaviso** (art. 231 LCT): Se elimina el preaviso en caso de extinción del contrato durante la vigencia del período de prueba.
- **Extinción por Renuncia** (art. 240 LCT): Habilita el envío de despacho telegráfico gratuito, en formato físico o digital.
- **Extinción por voluntad concurrente de las partes** (241 LCT): se presume que existió voluntad concurrente de las partes de extinguir el vínculo, cuando transcurran 2 meses calendarios sin que las partes manifiesten su voluntad de continuidad del mismo. Se contempla que la extinción por mutuo acuerdo dará derecho a la percepción de la prestación por desempleo al trabajador.
- **DESPIDO SIN CAUSA. Indemnización por antigüedad (art. 245 LCT):**

– Se mantiene el actual esquema indemnizatorio de un sueldo por año de trabajo o fracción mayor a tres meses, considerando para el cálculo la Mejor Remuneración, Mensual, Normal y Habitual (MRMNH) devengada durante el último año.

– Se excluye expresamente de la base de cálculo el SAC, vacaciones y conceptos de pago no mensuales.

– Se establecen definiciones de lo que se considera MRMNH:

“Habitual”: es aquel concepto devengado como mínimo durante 6 meses en el último año calendario.

“Normal”, se considera (en caso de conceptos variables como premios, horas extra, comisiones), al promedio de los últimos 6 meses o del último año si fuera más favorable al trabajador.

– Establece un límite a la aplicación del tope de convenio, fijando como piso el 67% de la MRMNH, incorporando la doctrina del fallo “VIZZOTTI” de la Corte Nacional.

– Se ratifica la posibilidad de pactar un fondo o sistema de cese laboral mediante convención colectiva de trabajo.

- **Extinción por fallecimiento del trabajador. Indemnización:** (art. 248 LCT): Precisa las personas que están legitimadas para percibir la indemnización estableciendo que tienen el mismo derecho y concurren en partes iguales: el cónyuge o conviviente, los hijos del causante menores de edad, los hijos del causante mayores de edad con Certificado Único de Discapacidad. En caso de ausencia de estos, se les reconoce el derecho a los hijos mayores de edad. Solo en ausencia de beneficiarios, podrán cobrar los padres del trabajador fallecido que estuviera a cargo al momento del fallecimiento.
 - El empleador queda liberado del pago si cancela dentro de los 30 días de ocurrido el deceso, considerando la documentación con que contaba y/o que le fuera entregada con motivo del mismo.

n) Actualización de créditos laborales. Pago de sentencias judiciales.

- **La actualización de los créditos laborales será del siguiente modo (art 276 LCT):**

- **Juicios nuevos:** Se establece que serán actualizados por la variación del índice de Precios al Consumidor (IPC) del INDEC, más un interés del 3 % anual.
- **Juicios en trámite:** intereses moratorios ajustados a la tasa pasiva determinada por el BCRA con tope máximo de IPC INDEC más interés del 3 % anual y un piso del 67 % del criterio antes indicado.
- **Pago de sentencias:** Se habilita a cancelar sentencias judiciales en 6 cuotas para grandes empresas y 12 cuotas en caso de Pymes, ajustadas con el mismo parámetro de actualización del crédito antes indicado.

o) Fondo de Asistencia Laboral (FAL)

- Se crea el FAL que consiste en un fondo que se financiará con aportes de cada empleador y que estará destinado a coadyuvar al pago de determinadas indemnizaciones con destino a los trabajadores. El fondo cubrirá las indemnizaciones relativas las relaciones laborales registradas y, en caso de registración parcial, solo se cubrirá la indemnización proporcional que se corresponda con la registración efectuada por el empleador.
- El fondo se financiará con un aporte obligatorio del empleador del 1% de las remuneraciones tomadas para el SIPA en caso de grandes empresas y 2,5 % en caso de Pymes, la que podrá incrementarse por resolución fundada del Poder Ejecutivo.
- Se conformará una cuenta individual por empleador, administrada por entidades habilitadas por la CNV, que tendrá patrimonio separado, afectación específica, independiente, inajenable e inembargable.
- La insuficiencia del fondo no libera al empleador de su responsabilidad total frente a los trabajadores.
- La inclusión al FAL es obligatoria y viene acompañada de la reducción del pago de Contribuciones Patronales en el mismo porcentaje que se deba aportar al FAL.
- Se establece un período de carencia de 6 meses y conforme lo establezca la reglamentación.
- Los rendimientos de intereses o rentas por inversiones del FAL estarán exentas del Impuesto a las ganancias y del IVA.

p) Reducción de costos laborales y promoción del empleo registrado. Nuevos institutos

- **Reducción general de contribuciones patronales:** Se reducen las contribuciones patronales con destino a los Subsistemas de la Seguridad Social en el mismo porcentaje que se aporte al FAL. La reducción queda condicionada a la entrada en vigencia del FAL.
- **Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral (RIFL)** que tendrá vigencia de 1 año y se aplicará a nuevas contrataciones y bajo ciertas condiciones. En esos casos se reduce por 48 meses la alícuota al SIPA al 2 % y la alícuota al INSSJP al 3%.

Quedan excluidos del beneficio aquellos empleadores que se encuentren inscriptos en el REPSAL o hagan un uso abusivo del beneficio del RIFL.

- **Promoción del Empleo Registrado (PER).** Blanqueo Laboral. Se implementa un nuevo programa tendiente a la regularización de relaciones laborales no registradas o deficientemente registradas, que contempla una condonación de infracciones, sanciones y deudas como mínimo del 70% de los aportes no ingresados. El programa se encuentra sujeto a reglamentación.
- **Régimen de Incentivo para Medianas Inversiones (RIMI):** destinado a Micro, Pequeñas o Medianas Empresas, por las inversiones productivas que realicen en el país durante los 2 primeros años desde la entrada en vigencia del régimen. Dichas empresas – en caso de adherirse al RIMI y cumplir con las condiciones que establezca la reglamentación- gozará de ciertos beneficios impositivos.

q) Regímenes especiales:

- **Trabajadores de plataformas:** Se crea un Régimen de Servicios Privados de Movilidad de Personal y/o reparto que utilizan plataformas tecnológicas. Este nuevo régimen especial establece que los prestadores son independientes, que no se genera una relación laboral con la plataforma y reconoce derechos como: la libertad de conexión, rechazo de pedidos, capacitación, portabilidad de datos, seguros de accidentes obligatorio, entre otros.
- **Personal de Casas Particulares:** Se introducen modificaciones al Régimen de Personal de Casas Particulares, como ser el periodo de prueba de 6 meses, entre otros.
- **Trabajo Agrario:** Introduce modificaciones en lo que respecta a las modalidades

r) Derecho colectivo

- **Reglamentación del ejercicio de Derecho de Huelga:**
 - En Servicios esenciales: se establece una prestación mínima del 75 % .
 - En actividades de importancia trascendental una prestación mínima del 50 %.
 - Se ratifica la vigencia de la Comisión de Garantías.
- **Ultraactividad:** Se introduce una limitación de la ultraactividad estableciendo que solo las cláusulas normativas de los Convenios Colectivos de Trabajo vencidos mantendrán su vigencia. En cambio, las cláusulas obligacionales solo mantendrán su vigencia por acuerdo de partes (art 6 ley 14.250).
- **Convenios vencidos:** Se establece que todos los Convenios Colectivos de Trabajo vencidos deben renegociarse en un plazo de 1 año desde la promulgación de la ley.
- **Articulación de Convenios:** Se habilita la articulación entre Convenios, fijando el criterio de que un Convenio Colectivo de ámbito mayor no podrá modificar ni disponer el contenido de los Convenios de ámbito menor. Asimismo, los Convenios Colectivos de Empresa, podrán establecer formas de articulación entre unidades

de negociación diferentes, pudiendo hacer remisión expresa de las materias a negociar en los Convenios Colectivos de ámbito mayor.

- **Prelación de Convenios:** Se establece que un convenio posterior reemplaza el anterior de igual ámbito; y el convenio colectivo de ámbito menor prevalece dentro de su ámbito específico frente a otro de ámbito mayor, sea anterior o posterior.
- **Contribuciones empresarias:** Los aportes y contribuciones empresarias previstas en los Convenios Colectivos de Trabajo en beneficio de las cámaras, asociaciones, agrupaciones o personas jurídicas integradas parcial o totalmente por empleadores, **no podrán superar el 0,5% de las remuneraciones de los trabajadores.**
- **Aportes de los trabajadores:** Las contribuciones y aportes previstos en la Convenciones Colectivas de Trabajo a favor de entidades sindicales no podrán superar el 2% de las remuneraciones de los trabajadores. Quedan excluidos de esta limitación las cuotas de afiliación sindical y las cláusulas que acuerden otros beneficios especiales en función de la afiliación a la entidad sindical que suscribió el convenio. (art 9 ley 14.250).
- **Asambleas y Congresos:** Se introduce una regulación de las asambleas de personal en el ámbito de la empresa y congresos de delegados. Se establece que los trabajadores pierden derecho al cobro del salario por el tiempo que duren las mismas.
- **Crédito de horas:** Se reconoce a cada uno de los delegados del personal, para el ejercicio de sus funciones gremiales, un crédito de hasta 10 horas mensuales retribuidas. El ejercicio de ese derecho no podrá generar la interrupción de actividades en el área de trabajo.
- **Tutela Sindical:** se limita la protección especial para los delegados titulares o representantes legalmente electos, y hasta 2 congresales titulares en grandes empresas y 1 congresal titular en las pymes. Los Congresales solo podrán invocar la tutela mientras asistan al congreso en cuestión.
- **Bolsas de Trabajo:** Se elimina la obligatoriedad de las Bolsas de Trabajo, priorizando la libertad de contratación del empleador.
- **Acciones ilegítimas del Sindicato.** Se considerará una infracción muy grave: a) afectar la libertad de trabajo de quienes no adhieren a una medida de fuerza mediante actos, hechos, intimidaciones o amenazas; b) provocar, instar u organizar el bloqueo o toma de un establecimiento; impedir u obstruir total o parcialmente el ingreso o egreso de personas y/o cosas al establecimiento; c) Ocasionar daños en personas o en cosas de propiedad de la empresa o de terceros; o retenerlas indebidamente.
- **Práctica desleal:** También establece que ciertas acciones de los sindicatos y sus representantes configurarían Práctica Desleal (ej. Afiliación compulsiva e involuntaria de trabajadores; incurrir en mecanismos extorsivos, propiciar las conductas detalladas en el párrafo previo, no acatar la conciliación obligatoria; etc.). Las prácticas desleales serán sancionadas conforme el régimen previsto en la ley 25.512 y se fijarán hasta un máximo del 20% de los ingresos provenientes de

las cuotas sindicales que deban pagar los afiliados en el mes en que se cometió la infracción, pudiendo la Justicia Nacional del Trabajo – en caso de reiteración por parte del Sindicato de dichas conductas – revocarle la personería o inscripción gremial.

s) Formación Profesional

- Se crea un Programa de Formación Laboral Básica que tendrá 2 ejes: a) Programa de Competencias Sociolaborales Básicas, y b) Programa de Formación Laboral Inicial; a cargo de la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

t) Derogaciones

- La ley deroga numerosas normas y estatutos especiales, a partir del 1ero de enero de 2027, entre los que destacamos las leyes 27.555 (Teletrabajo), 908 (Estatuto del Periodista), 14.546 (Estatuto del Viajante), 23.947 (Estatuto de Peluqueros), 23.472 (Fondo de garantía de créditos laborales), 12.867 (Estatuto de Choferes Profesionales), Decreto Ley 13.839/46 (Estatuto del Empleado Administrativo de Empresas Periodísticas) y Decreto Ley 14.954/46 (Estatuto de Operadores de Radiocabletelegráficos y Afines), entre otros.

Dra. Carolina Ramiro- María Victoria Pasetti

Departamento de Derecho del trabajo

GRB LEGAL