

Reforma Laboral Ley 27802



Adrogué, Zabala,
Discenza, Ronchetti
& Asociados

DERECHO INDIVIDUA L

- AMBITO DE APLICACION

QUEDAN EXCLUIDOS DE LA LCT

- TRABAJADORES DE PLATAFORMAS
- CONTRATOS REGULADOS POR EL CÓDIGO CIVIL Y COMERCIAL
- TRABAJADORES INDEPENDIENTES Y SUS COLABORADORES
- PERSONAL EMBARCADO
- PERSONAS PRIVADAS DE LIBERTAD



DERECHO INDIVIDUA L

- PRINCIPIOS
- IRRENUNCIABILIDAD: SE ELIMINA NULIDAD DE ACUERDOS MODIFICATORIOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL
- ELIMINA LA APLICACION DEL PRINCIPIO DE LA DUDA EN LA APRECIACION DE LA PRUEBA EN CASOS JUDICIALES
- ELIMINA LA JUSTICIA SOCIAL COMO PRINCIPIO DE INTERPRETACION
- INCORPORA FORMACION PROFESIONAL COMO PRINCIPIO SIN REGLAMENTARLO
- EXCLUYE TODO TIPO DE APLICACIÓN ANALOGICA DE CONVENIOS COLECTIVOS

DERECHO INDIVIDUA L

- CONTRATO DE TRABAJO
- ELIMINA DEL CONCEPTO DE CONTRATO DE TRABAJO LA REALIZACION DE ACTOS Y EJECUCION DE OBRAS. ENTENDEMOS QUE BUSCA DIFERENCIAR ESTE CONTRATO DE LOS CONTRATOS CIVILES DE OBRA
- NO SE APLICA LA PRESUNCION DE CONTRATO DE TRABAJO EN CONTRATOS DE OBRA O SERVICIOS PROFESIONALES U OFICIOS QUE SE FACTUREN O SE PAGUEN POR VIA BANCARIA. ESTO ABARCA TANTO ASPECTOS LABORALES COMO DE LA SEGURIDAD SOCIAL
- INCORPORA EL CONCEPTO DE DEPENDENCIA PARA QUE SE CONSIDERE QUE QUIEN CONTRATA ES EMPLEADOR
- NO SON EMPLEADOS LOS INTEGRANTES DE UNA SOCIEDAD DE FAMILIA FORMADA ENTRE INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR PRIMARIO, AUNQUE BRINDEN A LA MISMA SERVICIOS DEPENDIENTES

DERECHO INDIVIDUA L

- SOLIDARIDAD
- EL EMPLEADOR ES QUIEN REGISTRA AL EMPLEADO COMO TAL, AUNQUE PRESTE SERVICIOS PARA UN TERCERO. ESTE ULTIMO SERA RESPONSABLE SOLIDARIO DE LOS INCUMPLIMIENTOS DEL EMPLEADOR SOLO POR EL PERIODO EN QUE PRESTO SERVICIOS PARA DICHO TERCERO. EN CUALQUIER CASO LA USUARIA PUEDE REPETIR DEL PRINCIPAL (ART 29 LCT)
- EL TRABAJADOR EVENTUAL NO PODRÁ SER CANDIDATO Y/O DESIGNADO EN CARGO GREMIAL ALGUNO VINCULADO A LA EMPRESA USUARIA QUE IMPLIQUE LA APLICACIÓN DE LA TUTELA PREVISTA EN LA LEY 23.551 Y SUS MODIFICACIONES O LA QUE EN EL FUTURO LA REEMPLACE. (ART 29 BIS LCT)
- LA SOLIDARIDAD SOLO SE APLICA EN CASO DE CONTRATACION DE TRABAJOS O SERVICIOS CORRESPONDIENTES A LA ACTIVIDAD NORMAL Y ESPECIFICA. EL CONTROL DEL CUMPLIMIENTO DE NORMAS LABORALES Y PREVISIONALES EN LOS TERMINOS DEL ARTICULO EXIME AL PRINCIPAL DE RESPONSABILIDAD ALGUNA. SI NO SE REALIZA TAL CONTROL SE ACTIVA LA SOLIDARIDAD MENCIONADA (ART 30 LCT)
- EN GRUPOS ECONOMICOS SOLO HAY SOLIDARIDAD CUANDO HAYA MANIOBRAS FRAUDULENTAS (ART 31 LCT)

DERECHO INDIVIDUA L

- REGISTRACION
- SE ELIMINA EL LIBRO DE SUELDOS Y JORNALES. LA OBLIGACIÓN DE REGISTRACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES PREVISTA EN EL ARTÍCULO 52 DE LA LCT SE CUMPLIRÁ MEDIANTE EL ALTA Y BAJA DE LOS TRABAJADORES EN LOS SISTEMAS HABILITADOS POR LA ARCA
- LOS LIBROS ANTERIORES SE CONSERVAN 10 AÑOS Y PUEDEN DIGITALIZARSE
- SE ELIMINA LA OBLIGACION DE LLEVAR PLANILLAS HORARIOS Y DESCANSOS Y LIBRO DE HORAS EXTRAS (ART 6 LEY 11544)

DERECHO INDIVIDUA L

- DERECHOS DEL EMPLEADOR
- FACULTAD DE MODIFICAR CONDICIONES: SE ELIMINA LA MEDIDA CAUTELAR A FAVOR DEL TRABAJADOR EN CASO DE MODIFICACIONES DE SUS CONDICIONES DE TRABAJO Y TAMBIEN LA AFECTACION MORAL COMO CAUSA DE PERJUICIO

DERECHO



DERECHO INDIVIDUA L

- MODALIDADES DE CONTRATACION
- CONTRATO A TIEMPO PARCIAL: SE ELIMINA EL TOPE DE 2/3 DE LA JORNADA LEGAL O CONVENCIONAL COMO REQUISITO DE VALIDEZ DE ESTOS CONTRATOS. SE PERMITE QUE EL TRABAJADOR REALICE HORAS SUPLEMENTARIAS VOLUNTARIAS HASTA EL TOPE LEGAL O CONVENCIONAL, NO ASI HORAS EXTRAORDINARIAS POR ENCIMA DE DICHO TOPE (SALVO CASOS EXCEPCIONALES)
- CONTRATO A PLAZO FIJO: EN CASO DE EXTINCION SIN CAUSA ANTICIPADA SE ELIMINA LA INDEMNIZACION POR DAÑOS. SE CONTEMPLA QUE PARA LA INDEMNIZACION POR DESPIDO EN TAL CASO SE TOME LA ANTIGÜEDAD DEL EMPLEADO A LA FINALIZACION DEL PLAZO DEL CONTRATO
- CONTRATO EVENTUAL: SE ELIMINA EL REQUISITO DE IMPOSIBILIDAD DE PREVISION DE PLAZO PARA LA FINALIZACION DE LA OBRA, ACTO O SERVICIO PARA EL QUE SE CONTRATO AL TRABAJADOR

DERECHO INDIVIDUA L

- SALARIOS-BENEFICIOS SOCIALES-PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS

- SE INCORPORA LA POSIBILIDAD DE ESTABLECER SALARIOS TRANSITORIOS Y VARIABLES POR CONVENIO COLECTIVO, ACUERDO INDIVIDUAL O DECISIÓN INDIVIDUAL DEL EMPLEADOR, POR LOS PLAZOS Y CONDICIONES QUE EN CADA CASO SE ESTABLEZCA

- EXCLUYE A LAS PROPINAS DEL CONCEPTO DE REMUNERACION

SE AGREGAN COMO BENEFICIOS SOCIALES:

- EL OTORGAMIENTO DE SERVICIOS DE ALIMENTACION EN ESTABLECIMIENTOS GASTRONOMICOS CERCANOS SU CUANTÍA NO PODRÁ EXCEDER, EN CADA MES CALENDARIO, DEL 40 % DEL SALARIO MÍNIMO VITAL Y MÓVIL VIGENTE EN EL PERÍODO POR EL QUE SE HAYAN OTORGADO LOS REFERIDOS CONCEPTOS (EL MONTO DEL SMVM A LA FECHA ES DE \$ 367.800) .
- LA PROVISION DE SERVICIO DE MEDICINA PREPAGA O PAGO DEL VALOR DIFERENCIAL DEL MISMO
- EL PAGO DE PROGRAMAS DE CAPACITACION DOCUMENTADOS
- POR OTRO LADO, SE SUPRIME LA NECESIDAD QUE EL USO DE ROPA O HERRAMIENTAS DE TRABAJO OTORGADOS PARA EL EMPLEADOS SEA EXCLUSIVO PARA EL DESEMPEÑO DE TAREAS

DERECHO INDIVIDUA L

- SALARIOS-BENEFICIOS SOCIALES-PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS

SE CONSIDERAN PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS NO REMUNERATORIAS

- 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. SE FIJA EL 5 % DE LA REMUNERACIÓN BRUTA ANUAL DEL TRABAJADOR COMO LÍMITE MÁXIMO APLICABLE.
- EL REINTEGRO DOCUMENTADO DE GASTOS DE TRANSPORTE PUBLICO HACIA Y DESDE EL TRABAJO POR CADA DIA TRABAJADO
- EL USO DE CELULAR E INTERNET
- LOS GASTOS DE AUTO CON COMPROBANTES (HASTA UN TOPE A FIJAR)
- LA VIVIENDA EN CASO DE QUE EL EMPLEADO NO HAYA TENIDO SU RESIDENCIA EN LUGAR DE TRABAJO ANTES DE SU INGRESO

DERECHO INDIVIDUA L

- PAGO DE SALARIOS- FORMALIDADES
- LAS REMUNERACIONES PUEDEN PAGARSE EN MONEDA NACIONAL O EXTRANJERA
- LAS REMUNERACIONES DEBEN PAGARSE SOLO EN CUENTA BANCARIA A NOMBRE DEL EMPLEADOR EN ENTIDAD BANCARIA O INSTITUCION DE AHORRO OFICIAL
- SE AGREGA LA POSIBILIDAD DE RETENER PARA PAGO DE PRESTAMOS EN ENTIDADES DE CABA
- SE ESTABLECE UN TOPE DEL 2% PARA LAS CONTRIBUCIONES SOLIDARIAS QUE SE IMPONGAN AL TRABAJADOR POR LEY, ESTATUTO O CONVENIO COLECTIVO Y QUE SEAN CON DESTINO AL SINDICATO SIGNATARIO DEL CONVENIO APLICABLE

DERECHO INDIVIDUA L

- PAGO DE SALARIOS- FORMALIDADES

CAMBIOS EN LOS RECIBOS DE SUELDO

- TOTAL DE REMUNERACION QUE PERCIBA (ABSTRACTO)
- ELIMINA CONTANCIA DE RECEPCION POR EL TRABAJADOR
- ELIMINA LUGAR Y FECHA DE PAGO
- INCORPORA ANTIGUEDAD RECONOCIDA
- SE INCORPORA LA OBLIGACION DE CONSIGNAR EN LOS RECIBOS DE SUELDO LO ABONADO POR EL EMPLEADOR EN MATERIA DE CONTRIBUCIONES POR DISPOSICION LEGAL O CONVENCIONAL POR EL TRABAJADOR.
- EL RECIBO DE SUELDO PUEDE ENTREGARSE EN FORMA FISICA, DIGITAL O ELECTRONICA MIENTRAS PUEDA ACREDITARSE LA ENTREGA
- LA CONSERVACION DE LOS RECIBOS Y OTRAS COSTANCIAS DEBE HACERSE POR LOS PLAZOS DE PRESCRIPCION PUDIENDO DIGITALIZARSE

DERECHO INDIVIDUA L

- JORNADA DE TRABAJO
- SE PERMITE PACTAR ENTRE EMPLEADOR Y EL TRABAJADOR O SUS REPRESENTANTES SINDICALES, UN BANCO DE HORAS DONDE LA PROLONGACION DE DETERMINADAS JORNADAS GENERE UN CREDITO EN HORAS DE DESCANSO A FAVOR DEL EMPLEADO. SE DEBE RESPETAR EL DESCANSO SEMANAL Y ENTRE JORNADAS. LAS HORAS EXTRAS SON VOLUNTARIAS, TIENEN UN TOPE MENSUAL (30) Y ANNUAL (200), SE DEBE LLEVAR REGISTRO DE CREDITOS Y DEBITOS
- SE PERMITE ESTABLECER POR ACUERDO CON REPRESENTANTES SINDICALES EN LA EMPRESA JORNADAS PROMEDIO RESPETANDOLOS DESCANSOS SEMANAL Y ENTRE JORNADAS Y SIN SUPERAR LA JORNADA MAXIMA SEMANAL

DERECHO INDIVIDUA L

- AUSENCIAS
- MANTIENE LA OBLIGACION DE DAR AVISO DE LA AUSENCIA POR MOTIVO DE ENFERMEDAD DENTRO DE LA PRIMER JORNADA EN QUE SE PRODUZCA LA MISMA BAJO PERDIDA DE REMUNERACION
- SE ESTABLECE LA OBLIGACION DE PRESENTAR CERTIFICADO MEDICO CON CONTENIDO ESPECIFICO Y LA OBLIGACION DE SOMETERSE A CONTROL Y EN CASO DE DISCREPANCIA REALIZAR JUNTA MEDICA PUBLICA O PRIVADA QUE LA DIRIMA. A ÉSTOS FINES, SE CONSIDERARÁN INSTITUTOS DE RECONOCIDA TRAYECTORIA Y SOLVENCIA TÉCNICA, AQUELLOS QUE SE ENCUENTREN INSCRIPTOS EN EL REGISTRO FEDERAL DE ESTABLECIMIENTOS DE SALUD POR UN PERÍODO MÍNIMO Y CONTINUADO DE 5 AÑOS.
- TODA PRESCRIPCIÓN QUE INCLUYA LA INDICACIÓN DE REPOSO LABORAL DEBERÁ CONTENER EL DIAGNÓSTICO MÉDICO, EL TRATAMIENTO Y LA CANTIDAD DE DÍAS DE REPOSO INDICADOS, Y SER EMITIDA ELECTRÓNICAMENTE MEDIANTE SISTEMA DE INFORMACIÓN O PLATAFORMA DIGITAL DEBIDAMENTE REGISTRADA EN EL REGISTRO NACIONAL DE PLATAFORMAS DIGITALES SANITARIAS Y SUSCRITA POR PROFESIONAL HABILITADO ANTE LA RED FEDERAL DE REGISTROS DE PROFESIONALES DE LA SALUD.

DERECHO INDIVIDUA L

- TRANSFERENCIA DE ESTABLECIMIENTO
- LA SOLIDARIDAD DEL ADQUIRENTE DE UN ESTABLECIMIENTO POR LAS OBLIGACIONES LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE CONTRATOS VIGENTES A LA FECHA DE LA TRANSFERENCIA, SE LIMITA A AQUELLAS SOBRE LAS QUE EL ADQUIRENTE FUE INFORMADO O DEBIO HABER CONOCIDO EN EL MOMENTO DE LA TRANSFERENCIA



DERECHO INDIVIDUA L

EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO

- ELIMINA EL PREAVISO EN EL PERIODO DE PRUEBA
- SE ESTABLECE LA POSIBILIDAD DE RENUNCIA POR TELEGRAMA DIGITAL
- SE CONSIDERA EXTINCION DE CONTRATO TACITA CUANDO TRANSCURREN MAS DE DOS MESES SIN QUE ALGUNA DE LAS PARTES MANIFIESTE VOLUNTAD DE CONTINUIDAD DEL VINCULO
- LOS ACUERDOS CELEBRADOS EN EL MARCO DEL ART 241 DE LA LCT PODRÁN SER HOMOLOGADOS POR LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DEL TRABAJO CON AUTORIDAD DE COSA JUZGADA (ART. 15 LCT) .
- SE ACLARAN QUIENES TIENEN DERECHO A PERCIBIR LA INDEMNIZACION POR FALLECIMIENTO Y EN QUE PROPORCIONES
- SE AMPLIA EL PLAZO DE OTORGAMIENTO DE LOS CERTIFICADOS Y SE DA POR CUMPLIDA LA OBLIGACION SI SE PONEN A DISPOSICION EN FORMA FISICA EN LA EMPRESA O EN FORMATO DIGITAL. TAMBIEN CUANDO LA INFORMACION DE LOS CERTIFICADO ESTE DISPONIBLE EN EL SISTEMA QUE DISPONGA EL ARCA. RESOLUCIÓN GENERAL ARCA 5848/2026

DERECHO INDIVIDUA L

- EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO
- DESPIDO SIN CAUSA:
- SE EXCLUYE EXPRESAMENTE DE LA BASE CONCEPTOS NO MENSUALES (SAC, VACACIONES, PREMIOS)
- SE CONSIDERA HABITUAL EL RUBRO DEVENGADO AL MENOS 6 MESES DURANTE EL ULTIMO AÑO CALENDARIO
- LOS RUBROS VARIABLES SE PROMEDIAN Y SE TOMA EL PROMEDIO DE LOS ULTIMOS 6 O 12 MESES (MAS FAVORABLE)
- SE INCORPORA LA DOCTRINA DE VIZZOTI (67% SUELDO POR AÑO COMO MINIMO)
- SE RATIFICA LA POSIBILIDAD DE REEMPLAZARLA POR UN FONDO DE CESE NEGOCIADO POR CONVENIO COLECTIVO.
- SE ESTABLECE QUE REPARACION DEL DESPIDO SE REALIZA EXCLUSIVAMENTE A TRAVES DE ESTA INDEMNIZACION. QUEDAN EXCEPTUADAS UNICAMENTE LAS ACCIONES BASADAS EN ILICITOS PENALES, EN CUYO CASO LA REPARACIÓN SE REGIRÁ POR LAS NORMAS COMUNES

DERECHO INDIVIDUA L

- VACACIONES
- LAS VACACIONES SE NOTIFICARAN CON 30 DIAS DE ANTELACION
- TRABAJADOR Y EMPLEADOR PUEDEN CONVENIR SU FRACCIONAMIENTO EN PERIODOS MINIMOS DE 7 DIAS.
- LAS PARTES PUEDEN PACTAR EL OTORGAMIENTO COMPLETO O FRACCIONADO FUERA DEL PERIODO LEGAL.
- EN CASO DE ENFERMEDAD LAS VACACIONES NO GOZADAS TOTAL O PARCIALMENTE SE REPROGRAMAN

DERECHO INDIVIDUA L

- REINGRESO DEL TRABAJADOR
- EL REINGRESO DE UN TRABAJADOR TRANSCURRIDOS DOS O MAS AÑOS DE SU EGRESO, ELIMINA EL COMPUTO DE LA ANTIGÜEDAD ANTERIOR A CUALQUIER FIN
- SE ESTABLECE LA ACTUALIZACION DE LAS SUMAS ABONADAS EN CONCEPTO DE INDEMNIZACIONES A DEDUCIRSE EN CASO DE REINGRESO DEL TRABAJADOR Y DERECHO AL COBRO DE LAS MISMAS AL FINALIZAR SU NUEVA RELACION (IPC NIVEL GENERAL) - PISO: INDEMNIZACIÓN QUE DEBERÍA PERCIBIR POR SU ANTIGÜEDAD ACTUAL



DERECHO INDIVIDUA L

- TRABAJO DE MUJERES
- SE SUPRIME
- EL DESCANSO ENTRE HORAS DE LA MAÑANA Y DE LA TARDE
- LA PROHIBICION DE LAS MUJERES DE REALIZAR TAREAS A DOMICILIO SI TRABAJAN EN ALGUN LOCAL DE LA EMPRESA
- LA PROHIBICION DE LAS MUJERES DE REALIZAR TAREAS PENOSAS, RIESGOSAS O INSALUBRES



JUICIOS LABORALES

- SE APRUEBA EL ACUERDO DE TRANSFERENCIA DE LA FUNCIÓN JUDICIAL LABORAL DEL ÁMBITO NACIONAL A LA JUSTICIA DEL TRABAJO DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES.
- EL PODER EJECUTIVO DEBERÁ TRANSFERIR LOS RECURSOS NECESARIOS PARA SU FUNCIONAMIENTO.
- LA LEY 18.345 MANTENDRÁ VIGENCIA HASTA QUE FINALICE EL PROCESO DE TRANSFERENCIA.



JUICIOS LABORALES

- REGULACIÓN DE PERITOS MÉDICOS Y PSICÓLOGOS.
- COMPETENCIA CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVA FEDERAL EN CAUSAS CONTRA EL ESTADO NACIONAL.
- IMPULSO DE PARTE.
- CADUCIDAD DE INSTANCIA: 6 MESES (1ª INSTANCIA), 3 MESES (2ª INSTANCIA Y EJECUTIVOS) Y 1 MES (INCIDENTES)
- LA DEMANDA DEBE INCLUIR OFRECIMIENTO DE PRUEBA.
- APELACIÓN CON EFECTO DIFERIDO EN DETERMINADAS EXCEPCIONES.
- ADECUACIÓN A DOCTRINA DE LA CSJN.

JUICIOS LABORALES

- JUICIOS INICIADOS LUEGO DE LA REFORMA:

IPC NIVEL GENERAL + 3% ANUAL DESDE QUE LA SUMA ES DEBIDA HASTA EL PAGO.

- JUICIOS EN TRÁMITE:

TASA PASIVA DEL BCRA.

TOPE: IPC + 3% ANUAL.

PISO: 67% DE DICHO CÁLCULO.

JUICIOS LABORALES

- **PAGO EN CUOTAS DE SENTENCIAS FIRMES**
- 6 CUOTAS GRANDES EMPRESAS
- 12 CUOTAS PYMES
- ACTUALIZADAS POR IPC NIVEL GENERAL + 3% ANUAL



JUICIOS LABORALES

- SE ESTABLECE QUE LAS PRESTACIONES SALARIALES, INDEMNIZATORIAS Y/O DE CUALQUIER OTRA NATURALEZA JURÍDICA PREVISTAS EN LA LCT Y/O EN LOS DISTINTOS RÉGIMENES LABORALES ESPECIALES Y/O PREVISIONALES SON INCOMPATIBLES CON ACCIONES Y/O RECLAMOS POR DAÑOS Y PERJUICIOS FUNDADOS EN EL CÓDIGO CIVIL Y COMERCIAL DE LA NACIÓN.

- LA FORMULACIÓN DE UN RECLAMO O LA PERCEPCIÓN DE CUALQUIER CONCEPTO ESTABLECIDO EN UN RÉGIMEN IMPORTARÁ LA RENUNCIA IPSO JURE DE LOS DERECHOS QUE EN EJERCICIO DEL OTRO PUDIEREN CORRESPONDER..

JUICIOS LABORALES

FONDO DE ASISTENCIA LABORAL.

- SERÁ OBLIGATORIO PARA EL EMPLEADOR.
- VIGENCIA 1 DE NOVIEMBRE 2026
- ESTÁN DESTINADOS A COLABORAR CON EL PAGO DE LAS INDEMNIZACIONES LABORALES DERIVADAS DE LA APLICACIÓN DE LA LCT Y ESTATUTOS PROFESIONALES.
- PODRÁN SER APLICADOS SOLO EN CASO DE EXTINCIONES DE CONTRATOS DE TRABAJADORES REGISTRADOS CON UNA ANTELACIÓN NO INFERIOR A 12 MESES DE LA FECHA DE EXTINCIÓN.
- EL FONDO NO MODIFICA, SUSTITUYE, NI ALTERA EL RÉGIMEN INDEMNIZATORIO VIGENTE.
- SE ENCUENTRAN EXCLUIDOS DEL FONDO LAS RELACIONES LABORALES REGIDAS POR LAS LEYES N° 22.250 (CONSTRUCCIÓN) Y N° 26.844 (PERSONAL DE CASAS PARTICULARES).
- LOS FONDOS SERÁN ADMINISTRADOS POR UNA DE LAS ENTIDADES HABILITADAS A TAL FIN POR LA COMISIÓN NACIONAL DE VALORES.
- EL EMPLEADOR TENDRÁ A SU CARGO UNA CONTRIBUCIÓN MENSUAL OBLIGATORIA DEL UNO POR CIENTO (1%) EN EL CASO DE GRANDES EMPRESAS Y DEL DOS COMA CINCO POR CIENTO (2,5%) EN EL CASO DE LAS PYMES
- ESTA CONTRIBUCIÓN DE CALCULARÁ SOBRE 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 REDUCE EN EL MISMO PORCENTAJE DE LA CONTRIBUCIÓN AL FAL, LA CONTRIBUCIÓN DEL EMPLEADOR A LA SEGURIDAD SOCIAL, SALVO EL CASO DE RELACIONES ENCUADRADAS EN EL RIFL
- ES FACULTATIVA PARA EL EMPLEADOR UTILIZAR LOS RECURSOS DEL FONDO EN FORMA TOTAL O PARCIAL PARA EL PAGO DE LAS INDEMNIZACIONES MENCIONADAS.
- SE ESTABLECE QUE DEBEN HABERSE REALIZADO CONTRIBUCIONES POR 6 PERIODOS MENSUALES O MÁS PARA PODER HACER EFECTIVOS LAS SUMAS QUE SE HAYAN DEPOSITADO PARA EL PAGO DE INDEMNIZACIONES

FOMENTO EMPLEO

RÉGIMEN DE INCENTIVO A LA FORMALIZACIÓN LABORAL (RIFL) .

I, EL RIFL TIENE VIGENCIA DE UN (1) AÑO CONTADO DESDE EL PRIMER DÍA DEL SEGUNDO MES INMEDIATO SIGUIENTE AL DE LA ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY.

II. ESTÁ DESTINADO A EMPLEADORES DE LA ACTIVIDAD PRIVADA INCLUYENDO A LOS DE REGULADOS POR LAS LEYES NROS. 22.250 (CONSTRUCCIÓN) Y 26.727 (TRABAJO AGRARIO) .

III. SE APLICA A NUEVOS TRABAJADORES QUE REÚNAN ALGUNA DE LAS SIGUIENTES CONDICIONES

NO HAYA CONTADO CON UNA RELACIÓN LABORAL REGISTRADA AL 10 DE DICIEMBRE DE 2025.

PREVIO AL MES DE ALTA LABORAL, HUBIERA ESTADO DESEMPLEADO EN LOS ÚLTIMOS SEIS (6) MESES.

HUBIERA ESTADO INSCRIPTO EN EL RÉGIMEN SIMPLIFICADO PARA PEQUEÑOS CONTRIBUYENTES.

SU ÚLTIMO EMPLEO HAYA SIDO BAJO RELACIÓN DE DEPENDENCIA EN EL SECTOR PÚBLICO NACIONAL, PROVINCIAL, MUNICIPAL O DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES

IV. LOS NUEVOS EMPLEADORES (QUE ADQUIERAN SU CARÁCTER A PARTIR DEL 10 DE DICIEMBRE DE 2025, INCLUSIVE) PODRÁN APLICAR EL RIFL HASTA EL MÁXIMO DE TRABAJADORES QUE DETERMINE LA REGLAMENTACIÓN.

V. EL BENEFICIO PARA EL EMPLEADOR CONSISTE EN UNA REDUCCIÓN DE SUS CONTRIBUCIONES PATRONALES POR LAS NUEVAS RELACIONES DADAS DE ALTA BAJO EL RIFL. DICHAS CONTRIBUCIONES SERÁN DURANTE LOS PRIMEROS 48 MESES DE RELACIÓN LABORAL DEL DOS POR CIENTO (2%) TOTAL EN CONCEPTO DE CONTRIBUCIONES PATRONALES CON DESTINO AL SISTEMA INTEGRADO PREVISIONAL ARGENTINO (SIPA), AL FONDO NACIONAL DE EMPLEO Y AL RÉGIMEN NACIONAL DE ASIGNACIONES FAMILIARES, Y DEL (3%) CON DESTINO AL SUBSISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL REGIDO POR LA LEY N.º 19.032 (INSSJP) .

VI. QUEDAN EXCLUIDOS DEL BENEFICIO QUIENES SE ENCUENTRAN REGISTRADOS EN EL REPSAL, Y QUIENES HAGAN USO ABUSIVO DEL BENEFICIO (SUSTITUCIONES DE PERSONAL, CONSTITUCIÓN DE NUEVAS PERSONAS FÍSICAS O JURÍDICAS, ETC. DESTINADAS A ALUDIR EL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS) .

FOMENTO EMPLEO

PROMOCIÓN DEL EMPLEO REGISTRADO (PER) .

I. SE ESTABLECE UN NUEVO "BLANQUEO LABORAL" PARA LAS RELACIONES LABORALES VIGENTES DEL SECTOR PRIVADO INICIADAS CON ANTERIORIDAD A LA FECHA DE PROMULGACIÓN DE LA LEY, YA SEA QUE SE ENCUENTREN NO REGISTRADAS O DEFICIENTEMENTE REGISTRADAS.

II. LOS EFECTOS QUEDAN SUJETOS A REGLAMENTACIÓN POR EL PEN. PERO PUEDEN COMPRENDER:

-LA EXTINCIÓN DE LA ACCIÓN PENAL

BAJA DEL REGISTRO DE EMPLEADORES CON SANCIONES LABORALES (REPSAL) ,

CONDONACIÓN DE LA DEUDA POR CAPITAL E INTERESES CUANDO AQUELLA TENGA ORIGEN EN LA FALTA DE PAGO DE APORTES Y CONTRIBUCIONES CON DESTINO A:

SISTEMA INTEGRADO PREVISIONAL ARGENTINO, LEY N° 24.241 Y SUS MODIFICACIONES. INSTITUTO NACIONAL DE SERVICIOS SOCIALES PARA JUBILADOS Y PENSIONADOS, LEY 19.032 Y SUS MODIFICACIONES.

RÉGIMEN NACIONAL DEL SEGURO DE SALUD, LEY N° 23.661 Y SUS MODIFICACIONES.

FONDO NACIONAL DE EMPLEO, LEY N° 24.013 Y SUS MODIFICACIONES.

RÉGIMEN NACIONAL DE ASIGNACIONES FAMILIARES, LEY N° 24.714 Y SUS MODIFICATORIAS. CONTRIBUCIÓN CON DESTINO AL REGISTRO NACIONAL DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN, LEY N° 22.250 Y SUS MODIFICATORIAS.

OTROS RÉGIMENES LABORALES O DE SEGURIDAD SOCIAL QUE DETERMINE LA REGLAMENTACIÓN.

III. .- PORCENTAJE DE LA CONDONACIÓN DE LA DEUDA. EL PORCENTAJE DE LA CONDONACIÓN (INCLUIDO EL RÉGIMEN DE OBRAS SOCIALES), ES EL SIGUIENTE:

A) MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS Y ENTIDADES SIN FINES DE LUCRO: 90 %.

B) MEDIANAS EMPRESAS, TRAMO 1 Y TRAMO 2: 80 %.

C) DEMÁS EMPLEADORES: 70 %.

EL PORCENTAJE DE CONDONACIÓN DE LA DEUDA SERÁ DEL 100 %, CUANDO TENGA ORIGEN EN LA FALTA DE PAGO DE APORTES Y CONTRIBUCIONES CON DESTINO AL RÉGIMEN DEL SISTEMA NACIONAL DEL SEGURO DE SALUD, PREVISTO EN LA LEY N° 23.661; DE LAS CUOTAS DESTINADAS AL RÉGIMEN DE RIESGOS DEL TRABAJO ESTABLECIDO EN LA LEY N° 24.557 Y DE LAS CUOTAS CORRESPONDIENTES AL SEGURO COLECTIVO DE VIDA OBLIGATORIO (SCVO) ESTABLECIDO POR EL DECRETO N° 1567/74.

V. EL PLAZO PARA LA REGULARIZACIÓN SERÁ DE CIENTO OCHENTA (180) DÍAS CORRIDOS, CONTADOS DESDE LA FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA DE LA REGLAMENTACIÓN DEL BLANQUEO O SEA DEL 1/6/2026.

DEROGACIONES

A PARTIR DEL 1/1/2027

LEY 12908 ESTATUTO DEL PERIODISTA

LEY 14546 ESTATUTO DEL VIAJANTE

LEY 27555 LEY DE TELETRABAJO

LEY 23947 ESTATUTO PELUQUEROS

LEY 23472 FONDO DE GARANTÍA DE CRÉDITOS
LABORALES

LEY 12867 ESTATUTO DE CHOFERES PROFESIONALES

DEC LEY 13839/46 ESTATUTO DEL EMPLEADO
ADMINISTRATIVO DE EMPRESAS PERIODÍSTICAS

A PARTIR DE LA ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY

LEY 23759 LICENCIA ACTOS ELECTORALES
EXTRANJEROS

LEY 24493 MANO DE OBRA NACIONAL BUQUES Y
AERONAVES

LEY 20657 REGIMEN PARA LA ACTIVIDAD
COMERCIAL DE SUPERMERCADOS.

LEY DE CONTRATO DE TRABAJO 20744 ARTS .28
LCT AUXILIARES- .54 LCT ELEMENTOS DE
REGISTRO Y CONTRALOR- .61 LCT FORMULARIOS-
216 LCT DESPIDO TRABAJADOR CON RESERVA -275
LCT CONDUCTA MALICIOSA Y TEMERARIA

ASOCIACIONES SINDICALES

SINDICATOS CON SIMPLE INSCRIPCIÓN: SE RECONOCE A LOS SINDICATOS CON SIMPLE INSCRIPCIÓN (SIN PERSONERÍA GREMIAL) LA FACULTAD PARA REPRESENTAR LOS INTERESES COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES DENTRO DE LOS ÁMBITOS PERSONAL Y TERRITORIAL DE SU SIMPLE INSCRIPCIÓN. ESTA REFORMA PONE EN CRISIS LA DOCTRINA DE LA CSJN SOBRE LA FACULTAD ESENCIAL DE LOS SINDICATOS CON PERSONERÍA GREMIAL PARA NEGOCIAR COLECTIVAMENTE (FALLOS "ATE", "ATE 2", "ROSSI" Y CONCORDANTES).

SINDICATOS DE EMPRESA: INVIERTE EL RÉGIMEN LEGAL VIGENTE AL RECONOCER LA POSIBILIDAD DE OTORGAR LA PERSONERÍA GREMIAL A UN SINDICATO DE EMPRESA, AUNQUE EXISTA UN SINDICATO DE GRADO SUPERIOR CON PERSONERÍA PREEXISTENTE Y SIEMPRE QUE PUEDA ACREDITAR UNA MAYOR CANTIDAD DE AFILIADOS DENTRO DE LA EMPRESA.

ASOCIACIONES SINDICALES

CRÉDITO EN HORAS PARA LOS DELEGADOS: SE ESTABLECE UN MÁXIMO DE 10 HORAS POR MES, SALVO QUE EL CONVENIO ESTABLEZCA UN PLAZO MAYOR. EL EJERCICIO DE ESTA LICENCIA NO PUEDE INTERRUPTIR LAS ACTIVIDADES.

ASAMBLEAS DE PERSONAL: SE REGULAN LAS ASAMBLEAS DEL PERSONAL DENTRO DEL ESTABLECIMIENTO DISPONIENDO QUE NO SE PODRÁN AFECTAR LAS TAREAS NI CAUSAR PERJUICIO A TERCEROS. ADEMÁS, DEBE EXISTIR AUTORIZACIÓN DEL EMPLEADOR CON RELACIÓN AL HORARIO, TIEMPO Y LUGAR. NO SE DEVENGAN SALARIOS DURANTE LA ASAMBLEA.

PROTECCIÓN SINDICAL: PRINCIPALES MODIFICACIONES AL RÉGIMEN: (I) LOS CANDIDATOS NO TIENEN TUTELA GREMIAL SI OPERÓ UNA REORGANIZACIÓN TOTAL DEL ESTABLECIMIENTO O SECTOR DONDE PRESTAN SERVICIOS, SI SU CANDIDATURA NO ES OFICIALIZADA O SI NO OBTIENEN EL 5% DE LOS VOTOS, (II) LA TUTELA GREMIAL SÓLO CUBRE A LOS DELEGADOS, A LOS REPRESENTANTES EN EL SINDICATO CON CARGOS TITULARES Y HASTA 2 CONGRESALES EN EMPRESAS GRANDES O 1 CONGRESAL EN PYME. LOS SUPLENTE NO TIENEN TUTELA SINDICAL, (III) LAS INDEMNIZACIONES ESPECIALES NO SON ACUMULABLES CON LA INDEMNIZACIÓN ESPECIAL POR DISCRIMINACIÓN DEL ART. 245 BIS LCT Y (IV) SE INCORPORA AL TEXTO LEGAL LA FACULTAD DE SUSPENDER CON GOCE DE SALARIOS AL REPRESENTANTE SINDICAL ANTES DEL INICIO DE LA ACCIÓN DE EXCLUSIÓN DE TUTELA.

PRÁCTICAS DESLEALES - INFRACCIONES DE LOS SINDICATOS: SE INCORPORA EL CONCEPTO DE PRÁCTICA DESLEAL SINDICAL, A SABER: LA AFECTACIÓN DE LA LIBERTAD DE TRABAJO DE QUIENES NO ADHIERAN A UNA MEDIDA DE FUERZA, LOS DAÑOS A LAS PERSONAS Y/O A LOS BIENES DEL EMPLEADOR, LOS BLOQUEOS, LAS TOMAS DE ESTABLECIMIENTO, LAS CONDUCTAS O MECANISMOS EXTORSIVOS EN CONTRA DE LOS EMPLEADORES, LA AFECTACIÓN DE LOS DERECHOS DE TERCEROS, NO ACATAR LA CONCILIACIÓN OBLIGATORIA O INTERRUPTIR INTENCIONALMENTE LA PRODUCCIÓN SIN RESPETAR LOS PROCEDIMIENTOS DE HUELGA. SE ESTABLECE UN RÉGIMEN SANCIONATORIO APLICABLE AL SINDICATO QUE INCLUYE MULTAS Y SANCIONES SIN PERJUICIO DE LA RESPONSABILIDAD GENERAL POR LOS DAÑOS Y PERJUICIOS QUE HUBIERE OCASIONADO.

ASOCIACIONES SINDICALES

RETENCIÓN DE LA CUOTA DE AFILIACIÓN SINDICAL: SE MANTIENE EL RÉGIMEN ACTUAL, ESTO ES, EL EMPLEADOR ESTÁ OBLIGADO A RETENER EL IMPORTE CORRESPONDIENTE A LA CUOTA DE AFILIACIÓN SINDICAL Y DEPOSITAR SU IMPORTE EN LA CUENTA DEL GREMIO.

APORTE SOLIDARIO DE TRABAJADORES NO AFILIADOS: LOS EMPLEADORES TIENEN LA OBLIGACIÓN DE RETENER EL APOORTE SOLIDARIO DE LOS TRABAJADORES NO AFILIADOS CON DESTINO AL SINDICATO QUE ESTÉ PREVISTO EN EL CCT HASTA EL TOPE DEL 2% DE LA REMUNERACIÓN. NO ES NECESARIA LA CONFORMIDAD DEL TRABAJADOR. LA REGLAMENTACIÓN CONSIDERA COMO REMUNERACIÓN EL SALARIO BASICO

CONVENIOS COLECTIVOS

VIGENCIA DE LOS CONVENIOS: SE ESTABLECE QUE SÓLO TENDRÁN VIGENCIA ULTRA ACTIVA LAS CLÁUSULAS QUE ESTABLEZCAN CONDICIONES DE TRABAJO (NORMATIVAS) Y QUE EL RESTO DE LAS CLÁUSULAS (OBLIGACIONALES) FINALIZAN SU VIGENCIA AL CUMPLIRSE EL PLAZO ESTABLECIDO, SALVO QUE LAS PARTES HUBIEREN ACORDADO EXTENDER LA VIGENCIA DE ESTAS ÚLTIMAS.

CONVOCATORIA A NEGOCIAR CONVENIOS VENCIDOS: LA SECRETARIA DE TRABAJO DE LA NACIÓN CONVOCARÁ A PARTIR DEL 1 DE JULIO DE 2026 A NEGOCIAR LOS CONVENIOS DE TRABAJO QUE ESTÉN VENCIDOS, ESTO ES, LO QUE SE ENCUENTRAN VIGENTES POR ULTRA ACTIVIDAD. ADEMÁS, EN ESTOS CASOS, CUANDO EXISTAN MOTIVOS FUNDADOS Y A PETICIÓN DE CUALQUIERA DE LAS PARTES, LA AUTORIDAD DE APLICACIÓN PODRÁ SUSPENDER LA VIGENCIA ULTRA ACTIVA DEL CCT VENCIDO HASTA QUE CONCLUYA LA RENEGOCIACIÓN DEL CONVENIO. YA SE CONVOCARON MAS DE 400 CCTS

PREVALENCIA DEL CONVENIO DE EMPRESA: SE INVIERTE LA LÓGICA ACTUAL AL DISPONER QUE EL CONVENIO DE ÁMBITO MAYOR (V.G. ACTIVIDAD) NO PUEDE MODIFICAR NI AFECTAR AL CONVENIO DE ÁMBITO MENOR (V.G. EMPRESA) Y QUE ÉSTOS ÚLTIMOS PODRÁN ESTABLECER LIBREMENTE SU CONTENIDO. DE ESTA FORMA, EL CONVENIO DE EMPRESA PREVALECE SOBRE EL CONVENIO DE ACTIVIDAD, SEA ESTE ÚLTIMO ANTERIOR O POSTERIOR AL CONVENIO DE EMPRESA.

SUCESIÓN DE CONVENIOS EN EL TIEMPO: UN CONVENIO POSTERIOR PUEDE MODIFICAR EN CUALQUIER SENTIDO A UN CONVENIO ANTERIOR; DE ESTA FORMA EL CONVENIO POSTERIOR PUEDE ELIMINAR O REDUCIR BENEFICIOS DEL CONVENIO ANTERIOR, ACLARANDO QUE DEBE TRATARSE DE CONVENIOS DEL MISMO ÁMBITO DE APLICACIÓN NO HAY DERECHOS ADQUIRIDOS EN RELACIÓN CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y SALARIOS PREVISTOS EN EL CONVENIO.

CONTENIDO DE LOS CONVENIOS: SE REFUERZA LA COMPARACIÓN POR INSTITUCIONES PARA COTEJAR CUÁL ES CONVENIO MÁS FAVORABLE AL TRABAJADOR, EVITANDO LAS COMPARACIONES AISLADAS ENTRE ARTÍCULOS Y LOS RESULTADOS DISVALIOSOS DE ESTAS COMPARACIONES.

CONFLICTOS COLECTIVOS

SERVICIOS ESENCIALES Y TRASCENDENTALES -PREVIA RECOMENDACIÓN DE UNA COMISIÓN DE GARANTÍAS.

COBERTURA MÍNIMA: SE ESTABLECE UNA COBERTURA MÍNIMA DEL 75 % DE LA DOTACIÓN NORMAL PARA LOS "SERVICIOS ESENCIALES" Y DEL 50% DE LA DOTACIÓN NORMAL PARA LOS "SERVICIOS TRASCENDENTALES". LA ENUMERACIÓN DE LAS ACTIVIDADES ESENCIALES ES MÁS ESTRICTA PERO LA CORRESPONDIENTE A LAS ACTIVIDADES TRASCENDENTALES ES AMPLIA Y COMPRENDE AMPLIOS SECTORES DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA COMO, POR EJEMPLO, LOS PROCESOS INDUSTRIALES CONTINUOS, TRANSPORTE, CONSTRUCCIÓN, MINERÍA, ALIMENTACIÓN, EL COMERCIO ELECTRÓNICO, LOS SERVICIOS BANCARIOS, FINANCIEROS Y GASTRONÓMICOS. LA AUTORIDAD DE APLICACIÓN PUEDE AMPLIAR EL LISTADO DE ACTIVIDADES COMPRENDIDAS

PREAVISO DEL SINDICATO: UNA VEZ CUMPLIDOS LOS 15 DÍAS DEL PLAZO INICIAL DE LA CONCILIACIÓN OBLIGATORIA, EL SINDICATO DEBE PREAVISAR CON 5 DÍAS LA ADOPCIÓN DE LAS MEDIDAS QUE AFECTEN EL SERVICIO.

ACUERDO DE PARTES: DENTRO DE LAS 24 HORAS DEL PREAVISO LAS PARTES TIENEN QUE LLEGAR A UN ACUERDO ANTE LA AUTORIDAD DE APLICACIÓN, INDICANDO CÓMO SE CONFORMARÁ LA COBERTURA MÍNIMA Y SE BRINDARÁ EL SERVICIO.

FALTA DE ACUERDO: SI LAS PARTES NO LLEGAN AL ACUERDO, LA AUTORIDAD DE APLICACIÓN ESTABLECE LAS COBERTURAS Y LA FORMA BAJO LA CUAL SE GARANTIZARÁ EL SERVICIO, NOTIFICANDO A LAS PARTES EL ALCANCE DE LA COBERTURA MÍNIMA.

AVISO AL PÚBLICO: 48 HORAS ANTES DEL INICIO DE LA HUELGA, EL SECTOR EMPLEADOR Y EL SINDICATO TIENEN QUE COMUNICAR AL PÚBLICO EN GENERAL (I) EN QUÉ CONSISTIRÁ LA MEDIDA DE FUERZA Y SU DURACIÓN Y (II) CÓMO SE HARÁ EFECTIVA LA PRESTACIÓN DE LA COBERTURA MÍNIMA.

SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO: SE ESTABLECE UN RÉGIMEN SANCIONATORIO APLICABLE AL SINDICATO QUE NO CUMPLA CON EL PROCEDIMIENTO EXPLICADO, EL MISMO CONTEMPLA MULTAS Y LA POSIBILIDAD DEL RETIRO DE LA PERSONERÍA GREMIAL.