

Reforma Laboral Ley 27.802

Aspectos a considerar por los profesionales en Ciencias Económicas

10/03/2026

Subcomisión de Tributos al Trabajo y Seguridad Social

Dra. Gabriela Mera – Dr. Eduardo Vázquez

Coordinación Gral.: Dr. Gustavo Diez

Subcomisión Tributos al Trabajo y Contribuciones a la Seguridad Social

Presidente: Dr. C.P. Eduardo A. Vazquez

Vicepresidente: Dra. C.P. Gabriela A. Mera

Consejero Coordinador: Dra. C.P. y L.A. Silvia Zerda

Asistente Técnico: Srta. Sofía Andrusyszyn

aandrusyszyn@consejocaba.org.ar

Reunión: En forma virtual el cuarto martes de cada mes a partir de las 13:00 hs.

Ley de Contrato de Trabajo

Capítulo I – Disposiciones generales de la LCT
Capítulo II – Del contrato de trabajo general
Capítulo III – Modalidades del contrato de trabajo (Art. 92 ter. Contrato de trabajo a tiempo parcial, Art. 95. Contrato a plazo fijo, Art. 99. Contrato de trabajo eventual, Art. 102. Contrato de trabajo de grupo o equipo)
Capítulo IV – Remuneración del trabajador (Art. 103 bis. Beneficios Sociales, Art. 104. Formas de determinar la remuneración, Art. 104 bis. Otros componentes remunerativos (nuevo), Art. 105. Prestaciones complementarias, Art. 124. Formas de pago de la remuneración, Art. 132. Formas de pago de la remuneración, Art. 133. Máximo pasible de retención, Art. 139. Modalidad del recibo de sueldo, Art. 140. Contenido del recibo, Art. 143. Conservación de los recibos)
Capítulo V – Vacaciones y otras licencias (Art. 154. Vacaciones régimen general)
Capítulo VI – Jornada de trabajo (Art. 197 bis. Banco de horas extras (nuevo), Art. 198. Jornada reducida)
Capítulo VII – Accidentes y enfermedades inculpables (Art. 210. Acreditación y control, Art. 212. Reincorporación)
Capítulo VIII – Transferencia del contrato de trabajo (Art. 225. Transferencia del establecimiento, Art. 228. Solidaridad)
Capítulo IX – De la extinción del contrato de trabajo (Art. 231. Preaviso, Art. 240. Forma Art. 241. Formas y modalidades, Art. 245. Indemnización por antigüedad o despido, Art. 248. Indemnización por muerte del trabajador, Art. 255. Reingreso del trabajador)
Capítulo X – Disposiciones complementarias (Art. 276. Actualización y repotenciación de los créditos laborales, Art. 277. Pago en juicio, Art. 278. Remisión de antecedentes judiciales. Contribuciones adeudadas con destino a Obra Social)

Fondo de Asistencia Laboral

Título II – Fondo de Asistencia Laboral (Art. 76. Reducción de contribuciones patronales)

Justicia del Trabajo

Título III – Modificaciones a Ley de Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional de Trabajo Ley 18.345
Título IV – Modificaciones a la Ley de Honorarios Profesionales de Abogados, Procuradores y Auxiliares de la Justicia Nacional y Federal Ley 27.423

Modificaciones impositivas

Título XXIII – Régimen de Incentivo para Medianas Inversiones (RIMI)
Título XXIV – Modificaciones de leyes impositivas (Ganancias, IVA, Internos)
Título XXV – Reducción de la carga tributaria

Ley Nacional de Empleo

Título V – Modificaciones a la Ley Nacional de Empleo Ley 24.013 (Art. 7 ter. Información a ARCA, Art. 114. Se agrega extinción por mutuo acuerdo)

Jornada de Trabajo

Título VI – Modificaciones a la Ley 11.544 sobre Jornada de Trabajo (Art. 3. Excepciones a la jornada)

Régimen Laboral (huelga y prestación mínima)

Título VII – Modificaciones a la Ley 25.877 sobre el Régimen Laboral (Art. 24. Servicios esenciales y servicios de importancia trascendental)

PyMES - Registración

Título VIII – Modificaciones a la Ley 24.467 de Régimen de Pequeña y Mediana Empresa (Art. 84. Registración de empleados, Art. 54. Registración de empleados)

Trabajo a domicilio - Registración

Título IX – Modificaciones a la Ley 12.713 sobre Trabajo a Domicilio (Art. 6. Registración de trabajadores, Art. 31. Sanciones)

Casas Particulares

Título X – Modificaciones al régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares Ley 26.844 (Art. 7. Periodo de prueba, Art. 14. Derechos y deberes del personal, Art. 20. Recibos de sueldo, Art. 70. Actualización de créditos laborales)

Trabajo Agrario

Título XI – Modificación al Régimen de Trabajo Agrario (Art. 12. Del contrato de trabajo. Contratación, subcontratación y cesión. Solidaridad, Art. 16. Modalidades, entre otras cuestiones)

Otras cuestiones – Formación – Bolsas de trabajo – Riesgo de trabajo - Derogaciones

Título XIII – Bolsas de trabajo
Título XVII – Programa de Formación Laboral Básica
Título XVIII – Modificaciones a la Ley Complementaria de la Ley de Riesgos de Trabajo Ley 27.348
Título XXVI – Derogaciones

Registración de personal – Reducción de contribuciones patronales – Blanqueo de personal

Título XIX – Adecuaciones en materia de registración de personal
Título XX – Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral (RIFL)
Título XXI – Beneficios al empleo ya registrado
Título XXII – Promoción del empleo registrado (PER)

Trabajadores de plataformas

Título XII – Régimen de los Servicios Privados de Movilidad de las Personas y/o reparto que utilizan plataformas tecnológicas

Convenciones colectivas de trabajo - Sindicatos

Título XIV – Modificaciones a la Ley 14.250 de Convenciones Colectivas
Título XV – Modificaciones a la Ley 23.551 de Asociaciones Sindicales
Título XVI – Modificaciones a la Ley 23.546 sobre Procedimiento para la Negociación Colectiva

Vigencia de la Ley 27.802

El artículo 217 de la Ley 27.802 establece que, *“salvo disposición en contrario, los artículos de la presente ley entrarán en vigencia a partir de su publicación en el Boletín Oficial”*, ello es 06-03-2026, salvo algunos artículos que tienen una vigencia especial (ej.: Fondo de Asistencia Laboral 01-06-2026, algunas derogaciones del art. 197 y ss. desde el 01-01-2027).

El Art. 7 del Código Civil y Comercial de la Nación indica que las leyes se aplican a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes. Sin embargo en materia laboral esta aplicación inmediata puede colisionar con derechos adquiridos del trabajador.

Si afecta derechos adquiridos o si implica un retroceso respecto a niveles de protección ya alcanzados (principio de progresividad Art. 75 inc. 22 CN obliga al Estado a no retroceder en la protección de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales) podría discutirse su vigencia inmediata.

También podría considerarse el *“Principio de la norma más favorable para el trabajador”*.

Aspectos generales de la ley

Artículo 2. Ámbito de aplicación de la ley

Se excluyen:

El trabajador independiente con colaboradores (Ley 27.742 art. 97)

Los prestadores de plataformas tecnológicas (ver Título XII).

El personal embarcado

Las personas privadas de libertad en contexto de encierro

Recordatorio: La Ley 27.742 había incorporado el inciso d) excluyendo del alcance de la LCT “...A las contrataciones de obra, servicios, agencia y todas las reguladas en el Código Civil y Comercial de la Nación...”

Artículo 9. Aplicación de la norma más favorable al trabajador

Se redefine la aplicación del principio para otorgar mayor previsibilidad y seguridad jurídica a los empleadores evitando la combinación de normas.

La interpretación debe centrarse en instituciones completas. Ello implica adoptar la norma más favorable de un régimen y no extraer de cada instituto las disposiciones más favorables para conformar una nueva norma que resultará ser el producto de la suma de todas las ventajas.

Se mantiene la protección del trabajador bajo un criterio normativo más sistemático y menos discrecional.

Ejemplos:

Aplicación de la Ley 24.013 art. 7 + art. 29 Ley 20.744

Derogación de las sanciones Ley 24.013 arts. 8, 9, 10 y 15 + art. 1740, 1741 CCyC

Artículo 11. Interpretación de la LCT

Se eliminan la mención a los “*principios de justicia social*” como fuente de interpretación y aplicación de la LCT.

Para la interpretación y aplicación de la ley (cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas) **se mantiene la aplicación de los principios generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe.**

La eliminación tiene por objeto acotar las fuentes de interpretación de la ley acompañando los demás cambios en la aplicación del “principio protector” (en caso de duda, a favor del trabajador, art. 9), el principio de “irrenunciabilidad” (los derechos del trabajador son totalmente irrenunciables, art. 12) y el principio de “progresividad” (los derechos deben mejorar con el tiempo y no se pueden reducir los ya adquiridos, si bien ello no deriva de un solo artículo en la LCT cabe mencionar el agregado del nuevo art.104 bis, “salario por mérito”).

Artículo 12. Irrenunciabilidad

Se elimina la aplicación del “principio de irrenunciabilidad” al contrato de trabajo individual.

Resultará nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción.

La Ley 26.574 (02-12-2019) modificó el art. 12 de la LCT para limitar la autonomía de la voluntad y establecer que la irrenunciabilidad de derechos del trabajador se proyecta no solo a la LCT y al CCT aplicable sino también a los acuerdos individuales, zanjando la discusión del fallo “Bariain” sobre la validez de renunciar a un derecho en un contrato de trabajo.

“Bariain, Narciso Teodoro c/ Mercedes Benz Argentina S.A.” (14-05-1985). La CSJN ratificó que la reducción unilateral de salario y categoría por crisis económica es nula si no sigue el procedimiento preventivo de crisis, protegiendo la inalterabilidad del contrato individual.

Artículo 15. Acuerdos transaccionales conciliatorios

Los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios sólo serán válidos cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa y mediante resolución fundada de cualquiera de ésta que declare que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes.

En todos los casos la homologación administrativa o judicial de los acuerdos conciliatorios, transaccionales o liberatorios le otorga autoridad de cosa juzgada.

Antes: En todos los casos la homologación administrativa o judicial de los acuerdos conciliatorios, transaccionales o liberatorios les otorgaba autoridad de cosa juzgada entre las partes que los hubieren celebrado pero no resultaban oponibles a los organismos encargados de la recaudación de los aportes y contribuciones y demás cotizaciones destinados a los sistemas de la seguridad social, en cuanto se refiera a la calificación de la naturaleza de los vínculos habidos entre las partes y a la exigibilidad de las obligaciones que de esos vínculos se deriven para con los sistemas de seguridad social.

Artículo 16. Aplicación de la analogía en la interpretación de los CCT

Las convenciones colectivas de trabajo no son susceptibles de aplicación extensiva o analógica.

Antes decía: “pero podrán ser tenidas en consideración para la resolución de casos concretos, según la profesionalidad del trabajador.”

Por lo general la aplicación de la analogía en la interpretación de los CCT funciona bajo el principio de tutela laboral y se utiliza para llenar vacíos de manera favorable al trabajador.

Ello también pretende evitar que las convenciones colectivas de trabajo pueden imponer obligaciones a empresas que no las firmaron o no están adheridas, fortaleciendo la autonomía de la voluntad colectiva a nivel de empresa.

La modificación acompaña los cambios introducidos a la Ley 14.250 de CCT.

Art. 66. *Ius variandi*

El “*ius variandi*” es la limitación del empleador de alterar unilateralmente aspectos esenciales del contrato (modalidad, categoría, salario). Los cambios deben ser de naturaleza funcional y razonables y no causar perjuicio material o moral.

La ley **elimina el perjuicio “moral”** si bien se mantiene el “material”.

La denuncia del trabajador –previa intimación al empleador y cuando esta fuese desoída- **le permite considerarse despedido sin causa. El texto anterior permitía al trabajador considerarse despedido o accionar para lograr el restablecimiento de las condiciones originales.**

La modificación acompaña la modificación introducida en el art. 12 (irrenunciabilidad).

Artículo 18. Antigüedad del trabajador

Se reemplaza “desde el comienzo de la vinculación” por “**desde el inicio de la relación laboral**”.

Art. 18.- Antigüedad del trabajador. Cuando se reconozcan derechos al trabajador en función de su antigüedad, se considerará como tiempo de servicio aquel efectivamente trabajado desde el inicio de la relación laboral, incluyendo el correspondiente a los sucesivos contratos a plazo que las partes hubieran celebrado. Asimismo, se computará como antigüedad el tiempo de servicio anterior, en los casos en que el trabajador hubiese cesado por cualquier causa y reingrese bajo las órdenes del mismo empleador. Si transcurriese un plazo de 2 años entre el cese del vínculo laboral, cualquiera fuera la causa, y el trabajador reingresara a prestar servicios con el mismo empleador, la antigüedad del tiempo de servicio anterior no será computada.

La modificación busca por un lado ajustarse al **nuevo alcance del art. 2 LCT para reducir la litigiosidad**; por otro la ley pone un tope al cómputo de la antigüedad acumulada en casos de reingresos discontinuos, dado que **si el trabajador reingresa después de 2 años el tiempo de servicio anterior no será computado para la antigüedad**.

Art. 255. En caso de **reingreso del trabajador** la antigüedad se calculará según el art. 18 y el art. 19 (tomando el plazo de preaviso) si bien **se deducirán las indemnizaciones abonadas oportunamente actualizadas por IPC**. En ningún caso el monto podrá ser inferior al cálculo del último periodo.

Artículo 20. Gratuidad de los procesos judiciales

Se establece que la parte y el profesional actuante deberán soportar solidariamente las costas cuando se verifique una sobre estimación de los créditos reclamados.

Art. 20.- Gratuidad. El trabajador o sus derecho-habientes gozarán del beneficio de la gratuidad en los procedimientos judiciales o administrativos derivados de la aplicación de esta ley, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo. Su vivienda no podrá ser afectada al pago de costas en caso alguno. En cuanto si de los antecedentes del proceso resultase pluspetición inexcusable, configurándose ésta de manera objetiva en caso de sobreestimación de los créditos reclamados, las costas deberán ser soportadas solidariamente entre la parte y el profesional actuante.

El Colegio Público de Abogados CABA objetó el proyecto respecto de la “pluspetición inexcusable” (art. 20), el pago de la indemnización en cuotas y el límite en el monto de los honorarios (art. 277).

Artículo 21. Existencia de contrato de trabajo	Artículo 22. Relación de trabajo	Art. 23. Presunción de la existencia de contrato de trabajo	Art. 26. Empleador
Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales (y los usos y costumbres –eliminado).	Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración (cualquiera sea el acto que le dé origen –eliminado).	Presunción de la existencia del contrato de trabajo. El hecho de la prestación de servicios en situación de dependencia hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que, por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven, se demostrase lo contrario. La presunción contenida en el presente artículo no será de aplicación cuando mediaren contrataciones de obras o de servicios profesionales o de oficios, o cualquier otra modalidad que comprendan prestaciones de servicios sin relación de dependencia, y se emitan los recibos o facturas correspondientes a dichas formas de contratación o el pago se realice conforme los sistemas bancarios y/u otros sistemas que determine la reglamentación correspondiente. Dicha ausencia de presunción se extenderá a todos los efectos, inclusive a la seguridad social.	Se considera "empleador" a la persona humana o jurídica, o conjunto de ellas, aun sin personalidad jurídica propia, que a los fines de desempeñarse bajo su dependencia, requiera los servicios de un trabajador.

Síntesis de medidas “anti litigio”

- Delimitar el alcance de la LCT (excluir al trabajador independiente con colaboradores -Ley 27.742 art. 97-, prestadores de plataformas tecnológicas (ver Título XII), y “a las contrataciones de obra, servicios, agencia y todas las reguladas en el Código Civil y Comercial de la Nación...” en general.
- Redefinir el principio de “norma más favorable al trabajador” evitando la integración interpretativa de varias normas o institutos.
- Eliminar la mención a los “principios de justicia social” como fuente de interpretación y aplicación de la LCT.
- Eliminar la aplicación del “principio de irrenunciabilidad” al contrato de trabajo individual.
- Establecer que la homologación administrativa o judicial de los acuerdos conciliatorios, transaccionales o liberatorios les otorga autoridad de cosa juzgada.
- Establecer que las convenciones colectivas de trabajo no son susceptibles de aplicación extensiva o analógica.

Síntesis de medidas “anti litigio”

- Redefinir el “ius variandi” eliminando la mención al “perjuicio moral” y determinando que la intimación deriva en consideración de despido indirecto pero no resulta posible exigir el restablecimiento de las condiciones originales de labor.
- Establecer que la antigüedad del trabajador se computa desde el inicio de la relación laboral –no “desde el inicio de la vinculación”- y que en caso de reingreso luego de 2 años el tiempo de servicio anterior no será computado para la antigüedad.
- Disponer que la parte y el profesional actuante deberán soportar solidariamente las costas cuando se verifique una sobre estimación de los créditos reclamados.
- Establecer una referencia unívoca con la “relación de dependencia” en la definición de contrato de trabajo, relación de trabajo, presunción de la existencia de contrato de trabajo y empleador.

Intermediación, personal eventual y subcontratación

Intermediación, Trabajadores eventuales y Subcontratación

Intermediación art. 29: Se agrega el **derecho de repetición** de la usuaria respecto de la empleadora principal. Ya anteriormente **la Ley 27.742 había determinado que los trabajadores serán considerados empleados directos de aquellos que registren la relación laboral**, sin perjuicio de haber sido contratados con vistas a utilizar su prestación o de proporcionarlos a terceras empresas, y que la empresa usuaria será responsable solidaria por las obligaciones laborales y de la seguridad social

Trabajadores eventuales art. 29 bis: Se elimina la posibilidad para los trabajadores eventuales de **ejercer la representación sindical y la posibilidad de ocupar cargos gremiales**.

Subcontratación art. 30: se excluyen de la actividad normal y propia **aquellas accesorias y coadyuvantes**. Se establece la solidaridad del receptor de los servicios únicamente **cuando no efectúe las tareas de control** que exige la ley. Si el empleador directo exhibe documentación falsa el receptor tampoco asume responsabilidad por ello.

Modalidades de contratación

Modalidades de contratación. Art. 92 ter. Jornada parcial

Se elimina la presunción de considerar que el trabajador labora la jornada completa cuando la jornada pactada supere las 2/3 partes de la jornada habitual de la actividad (medido en horas al día o a la semana).

Se mantiene igual que antes que los aportes y contribuciones a la obra social serán aquellos correspondientes a una jornada completa.

Se permite el trabajador realizar horas suplementarias en la medida que no supere la jornada legal (salvo el supuesto del art. 89 –peligro grave o daño inminente para las personas o los bienes de la empresa-).

Con la ley anterior de superarse las 2/3 partes de la jornada habitual de la actividad debía abonarse al trabajador la remuneración por jornada completa y no podían realizarse horas extras. La violación del límite de jornada generaba la obligación de abonar la jornada para el mes sin perjuicio de otras consecuencias.

Modalidades de contratación. Art. 95. Contrato a plazo fijo

El despido del trabajador con antelación al vencimiento del plazo convenido implica el cobro de la indemnización por antigüedad correspondiente a la duración del contrato.

Normalmente en estos casos anteriormente se generaba un reclamo por un monto equivalente a los salarios del periodo inconcluso. **La ley actual limita la posibilidad de reclamar la reparación del daño de acuerdo al derecho común.**

Ello se enmarca en la nueva línea que asume el art. 245 donde también se limita la acción civil.

Se mantiene como antes que ante la extinción del contrato mediante preaviso y estando el contrato íntegramente cumplido, el trabajador recibirá una suma de dinero equivalente a la indemnización prevista en el artículo 250 de esta ley (50% de la indemnización del art. 245).

Modalidades de contratación. Art. 99. Contrato eventual

Se elimina el requisito de la imposibilidad de prever un plazo cierto para la finalización del contrato. Vale decir que podría surgir una eventualidad con un horizonte de finalización, lo que amplía la aplicación de la modalidad.

Art. 99. Cualquiera sea su denominación, se considerará que media contrato de trabajo eventual cuando la actividad del trabajador se ejerce bajo la dependencia de un empleador para la satisfacción de resultados concretos, tenidos en vista por éste, en relación a servicios extraordinarios determinados de antemano, o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento, **toda vez que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato –eliminado–**. Se entenderá además que media tal tipo de relación cuando el vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fue contratado el trabajador. El empleador que pretenda que el contrato inviste esta modalidad, tendrá a su cargo la prueba de su aseveración.

Beneficios sociales
Otros componentes remunerativos
Prestaciones complementarias

Beneficios sociales. Art. 103 bis

Se agrega al servicio de comedor en la empresa *“la alimentación del trabajador en establecimientos gastronómicos cercanos durante la jornada laboral contratados por el empleador, conforme a los límites que determine la autoridad de aplicación”*.

También **se incluyen los planes médicos integrales otorgados en especie o las diferencias de pago de las cuotas de dichos planes**. (esto venía siendo considerado así por el Decreto 137/97 del 14-02- 1997 el cual dispone en artículo 1 que *“A los efectos del inciso d) del artículo 103 bis de la Ley N° 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, los gastos efectuados para el pago de servicios médicos de asistencia y prevención al trabajador o su familia a cargo se considerarán como “gastos médicos”, y su reintegro por parte del empleador tendrá el carácter de beneficio social no remuneratorio”*.)

En lugar de “medicamentos” ahora se utiliza el término **gastos “farmacéuticos”**.

En lugar de exigir que la indumentaria o equipamiento sea “de uso exclusivo” para el trabajo ahora **se refiere a que resulte “necesario”** para el desempeño.

Formas de determinar la remuneración. Art. 104

Se excluyen expresamente la propinas de la remuneración.

Cabe recordar que la jurisprudencia es contradictoria pero reciente normativa (Decreto 731/2024) establece que las mismas no revisten carácter remunerativo, excluyéndolas de aportes y contribuciones, mientras que fallos anteriores y actuales las consideran parte del salario si el empleador lo admite.

Se busca en la práctica digitalizar y formalizar el pago de propinas considerándolas una liberalidad del cliente, no del empleador, y no modificables por éste.



Otros componentes remunerativos. Art. 104 bis

- Mediante la **negociación colectiva** de actividad, rama, región, acuerdo de empresa
- y/o mediante **acuerdo individual**
- o **decisión unilateral del empleador**
- podrán incorporarse, **por encima de los salarios y/o conceptos de pago de carácter obligatorio**
- otros componentes retributivos dinámicos adicionales
- transitorios o definitivos
- fijos o variables
- considerando para ello tanto el **mérito personal** del trabajador como **aspectos propios de la organización**.

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 ultra actividad ni la costumbre, cualquiera fuere el tiempo transcurrido en su mantenimiento y aplicación.

La modificación se enmarca en la eliminación de los “usos y costumbres” (art. 21) y la modificación del principio de irrenunciabilidad (art. 12)

Prestaciones complementarias. Art. 105

- Se incorpora la moneda extranjera como medio de satisfacción del salario.
- Se incorporan los sistemas de retiro de ganancias como prestación complementaria.
- En materia de gastos de automóvil se abandona la referencia a los viajantes –dado que se deroga su estatuto- y se menciona *“el uso del automóvil propiedad de la empresa o el empleado, calculado en base a km recorrido conforme los parámetros que fije ARCA”*, si bien también hace referencia a los usos y costumbres.
- Se incluye el reintegro con comprobantes de las sumas que resulten por **el uso por parte del trabajador del transporte público de pasajeros por el traslado desde y hacia el lugar de trabajo** por día trabajado.
- Se incluyen los **gastos derivados del uso de telefonía celular e internet con fines laborales totales o parciales**, sujeto a reglamentación.
- Respecto del comodato de la casa habitación propiedad del empleador en lugar cercano al trabajo, se agrega que ello resulta así en la medida que el trabajador no hubiere tenido antes de la celebración del contrato arraigo en el lugar.

Extinción por mutuo acuerdo

Mutuo acuerdo. Art. 241 – Contrato de prestación continua y permanente, 2 meses sin manifestar voluntad de continuar = se considera voluntad concurrente de extinguir el vínculo

Art. 241. Mutuo Acuerdo. Texto anterior	Texto según nueva ley
Art. 241. Las partes, por mutuo acuerdo, podrán extinguir el contrato de trabajo. El acto deberá formalizarse mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo. Será nulo y sin valor el acto que se celebre sin la presencia personal del trabajador y los requisitos consignados precedentemente. Se considerará igualmente que la relación laboral <u>ha quedado extinguida por voluntad concurrente de las partes, si ello resultase del comportamiento concluyente y recíproco de las mismas, que traduzca inequívocamente el abandono de la relación.</u>	ARTÍCULO 241.- Formas y modalidades. Las partes, por mutuo acuerdo, podrán extinguir el contrato de trabajo. El acto deberá formalizarse mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo. Será nulo y sin valor el acto que se celebre sin la presencia personal del trabajador y los requisitos consignados precedentemente. Se considerará igualmente que la relación laboral ha quedado extinguida por voluntad concurrente de las partes, si ello resultase del comportamiento concluyente y recíproco de las mismas, que traduzca inequívocamente el abandono de la relación. En un contrato de trabajo de prestaciones continuas y permanentes, se considera configurado este supuesto <u>luego de transcurridos 2 meses calendarios</u> sin que alguna de las partes manifieste su voluntad de continuidad del mismo.

Trabajadores de Casas Particulares

Trabajadores de Casas Particulares Ley 26.844. Título X. Art. 107 y ss.

- Se extiende el período de prueba a 6 meses (antes de 15 días en personal sin retiro y 30 días en personal con retiro).
- Dispone la obligatoriedad de efectuar los pagos de forma bancaria.
- Obliga a utilizar los recibos electrónicos emitidos mediante la aplicación dispuesta por ARCA.
- En materia de créditos laborales regula su actualización por IPC+3%.
- Se establece la posibilidad de compensar mediante una suma no remunerativa la provisión de ropa de trabajo, una vez transcurrido el periodo de prueba.

Anexo Registración - Recibos

Registración art. 52 LCT. Certificado de trabajo art. 80 LCT

- En el marco del proceso de modernización, simplificación y unificación de los regímenes administrativos los empleadores deberán **registrar a sus trabajadores ante ARCA conforme la normativa que dicho organismo dicte, teniéndose dicha registración como plena y suficiente a todos los efectos legales**. El Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción deberá adecuar sus sistemas y normativa interna a lo dispuesto en esta ley.
- En ese mismo sentido se modifican disposiciones de la LCT, de la Ley Pyme, de la Ley de Trabajo a Domicilio y de la Ley Nacional de Empleo.
- En cuanto a la **entrega del Certificado de Trabajo art. 80 se establece un plazo de 45 días hábiles desde la extinción del contrato de trabajo para poner a disposición** del trabajador los certificados de trabajo: a) en formato físico en la sede de la empresa; b) en formato digital a través de cualquier sistema que permita acreditar su entrega al trabajador de manera fehaciente. Si la información se encuentra disponible para el trabajador a través del sitio web se considera cumplido.
- Anteriormente la ley preveía un plazo de 2 días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto le formulare el trabajador, si bien el Decreto (PEN) 146/01 otorgaba un plazo de 30 días posteriores a la finalización de la relación laboral para la entrega de los certificados, momento a partir del cual se contaba el plazo legal citado.
- Cabe recordar que la Ley 27.742 eliminó las sanciones por la falta de entrega del certificado.

Remuneración. Aspectos formales

- **Art. 124. Formas de pago de la remuneración.** Se elimina el último párrafo del art. 124 que permitía abonar la remuneración en efectivo. El proyecto original habilitaba a Proveedores de Servicios de Pago autorizados por el BCRA pero ello fue eliminado en Diputados, con lo cual las entidades bancarias son los vehículos habilitados. Fue eliminado del proyecto original que las cuentas puedan tener límites de extracción y costo (no pueden).
- **Art. 132. Retenciones de la remuneración.** Si bien el art. 131 prohíbe las retenciones de suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones referidas a entrega de mercaderías, provisión de alimentos, vivienda o alojamiento, uso o empleo de herramientas o cualquier otra prestación en dinero o en especie, ni multas al trabajador, el art. 132 enumera las razones que admiten una deducción, habilitando en el nuevo inciso f) el pago de cuotas de préstamos por instituciones bancarias.
- **Art. 133. Porcentaje máximo de retención.** En ningún caso podrán efectuarse las deducciones sin el consentimiento expreso del trabajador, salvo aquéllas que provengan del cumplimiento de las leyes, estatutos profesionales o de Convenios Colectivos de Trabajo, teniendo en cuenta el tope del 2% establecido en el artículo 133 de la ley de Modernización Laboral, siempre que sean con destino al o los sindicatos signatarios de éstos. (art. 133: Cámaras límite 0,5%, Sindicatos 2%)

Remuneración. Recibos de sueldo

- **Art. 139. Recibo de sueldo.** Se permite la emisión del recibo de sueldo como también su constancia de entrega en **forma digital**.
- **Art. 140. Contenido del recibo de sueldo.** Se agrega dentro del contenido obligatorio del recibo de sueldo el monto de las contribuciones y/o conceptos abonados por el **empleador** por disposición legal o convencional con la concreta determinación del importe.
- **Art. 143. Conservación de los recibos de sueldo.** Se establece expresamente un plazo de conservación de 2 años para los recibos de sueldo y de 10 años para constancias previsionales, admitiendo la digitalización de los recibos y otras constancias de pago.

Anexo

Otros aspectos modificados por la Ley 27.802

Preaviso. Art. 231

- Se mantiene el preaviso de parte del trabajador de 15 días.
- También se mantiene el preaviso de 1 mes por antigüedad hasta 5 años y de 2 meses cuando fuere mayor.
- Se elimina el preaviso de parte del empleador durante el periodo de prueba (anteriormente de 15 días).



- Se agrega un nuevo artículo que prevé la posibilidad de consensuar entre las partes un “banco de horas extra”.
- Deberá formalizarse por escrito
- Debe contener un método fehaciente de control
- Puede ser pactado con la **representación sindical** o en **forma individual**
- Busca disminuir los costos a las empresas y flexibilizar la jornada laboral del trabajador
- Debe tener en cuenta los límites de descanso:
 - Diario: mínimo de 12 horas entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente;
 - Semanal: mínimo de 35 horas corridas (ej. sábado a la tarde y domingo).

Vacaciones. Art. 154

- Se mantiene la época de otorgamiento actual (1/10 al 30/4) **si bien se prevé la posibilidad de que las partes acuerden otro periodo.**
- La fecha de iniciación de las vacaciones deberá ser comunicada con 30 días de antelación (antes 45 días), sujeto a lo dispuesto en el CCT.
- También se admite que de común acuerdo se convenga **el fraccionamiento de las vacaciones en partes no menores a 7 días.**
- Se mantiene el deber del empleador de otorgar el periodo durante la temporada de verano una vez cada 3 años.
- Se agrega el supuesto de enfermedad que impida el goce de las vacaciones, debiendo el trabajador retomar tareas en el plazo previsto y reprogramar el periodo no gozado.

Jornada reducida. Art. 198

- La reducción de la jornada máxima legal solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones vigentes en la materia, o se encuentre estipulado en los contratos individuales, Convenios Colectivos de Trabajo u otros acuerdos colectivos celebrados con la representación sindical en la empresa.
- Estos últimos podrán establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio, de acuerdo con las características de la actividad, siempre y cuando se respeten los descansos mínimos entre jornada y jornada de 12 horas y de descanso semanal de 35 horas.
- Asimismo, se podrá utilizar el banco de horas de modo de compensar la mayor jornada de algún día con la menor de otro, siempre y cuando no se supere el máximo legal de la jornada semanal, o la que estipule el régimen laboral específico aplicable, ya sea, ley especial y/o Convenio.

Indemnización por antigüedad. Art. 245

Tarifa	indemnización equivalente a 1 mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de 3 meses, tomando como base de cálculo la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si este fuera menor.
Exclusión del periodo de prueba	Se agrega “ luego de transcurrido el periodo de prueba ”, vale decir que el mismo no cuenta en el cálculo
Base de cálculo	Se agrega la definición de “remuneración” utilizada como base de cálculo de la indemnización recogiendo jurisprudencia existente sobre algunos conceptos salariales, como por ejemplo: <u>SAC</u>: si bien el aguinaldo se devenga con el trabajo cotidiano se torna exigible en las fechas precisas que establece la LCT y por ello es “anual” y no mensual (Fallo Plenario de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo N° 322 “Tulosai, Alberto Pascual c/Banco Central de la República Argentina s/ Ley 25.561”). La Suprema Corte de Justicia de PBA y sus tribunales laborales interpretan que el Sueldo Anual Complementario (SAC) proporcional debe sumarse a la mejor remuneración mensual, normal y habitual, basándose en que es una remuneración devengada. <u>Bonificación sin periodicidad mensual</u>: en base a un sistema de evaluación del desempeño no integra la base de cálculo, en la medida que la suma no resulte emergente de un régimen que la supedita a requisitos objetivos, como la productividad, las ganancias o el desempeño del trabajador; <u>Vacaciones</u>: no integran la base de cálculo dado que no revisten carácter mensual. Se define como habitual: aquellos conceptos devengados como mínimo 6 meses en el último año calendario. <u>Se define como normal</u>: en el caso de conceptos variables como ser premios mensuales, horas extra, comisiones, etcétera, el promedio de los últimos 6 meses, o del último año si fuera más favorable al trabajador.
Límite a la base de cálculo	Se elimina la referencia a los trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables, sobre los cuales se aplicaba el convenio al que pertenezcan o aquel que se aplique en la empresa o establecimiento donde preste servicios, si éste fuere más favorable. Se recoge doctrina de la CSJN y se deja asentado que en ningún caso el límite aplicado sobre la base de cálculo puede resultar inferior al 67% de la remuneración mensual normal y habitual. Fallo "Vizzoti" (CSJN 14/09/2004): declaró la inconstitucionalidad del tope indemnizatorio del Art. 245 LCT cuando reduce la indemnización por despido sin causa en más de un 33% de la mejor remuneración, estableciendo que la base salarial para el cálculo no puede ser disminuida en más de un tercio para garantizar una reparación adecuada y constitucional, protegiendo al trabajador del despido arbitrario.

Indemnización por antigüedad. Art. 245

Fondo de Cese Laboral. Fondo de Asistencia Laboral.	Se establece que mediante Convenio Colectivo de Trabajo, las partes podrán sustituir el presente régimen indemnizatorio por un fondo o sistema de cese laboral cuyo costo estará a cargo del empleador. A fin de solventar la indemnización prevista en el presente y/o el pago de la suma que libremente se pacte entre las partes para el supuesto de desvinculación por voluntad concurrente conforme el artículo 241 de la presente ley, los empleadores podrán optar por establecer un fondo o sistema de cese laboral cuyo costo estará siempre a cargo del empleador; en integración o no con los Fondos de asistencia laboral.
	Fondo de cese laboral. Se incorpora dentro del artículo 245 la posibilidad del trabajador de sustituir el régimen de indemnización por el Fondo de Cese Laboral. Recordemos que con fecha 25/9/2024 el Poder Ejecutivo Nacional dictó el Decreto (PEN) 847/2024 mediante el cual reglamentó el artículo 96 de la Ley 27.742 y en el Capítulo III del Anexo II de dicho decreto reglamentario contiene las reglas del fondo de cese (art. 6 a 23). En su artículo 6° se dispone que se trata de un régimen alternativo acordado en el marco de las Convenciones Colectivas de Trabajo (Ley 14.250) que le otorga a los empleadores y trabajadores la posibilidad de sustituir la indemnización por antigüedad prevista en el artículo 245 de la LCT 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 LCT. 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 y definir el monto de los pagos que deban abonarse al dependiente y las modalidades de pago de dicha prestación dineraria. Contempla el uso de fondos y/o la utilización de seguros colectivos o individuales Fondo de asistencia laboral. Se contempla en el art. 58 el nuevo Fondo de Asistencia Laboral que no sustituye el régimen de indemnización por antigüedad sino que es una fondo de reserva para afrontar indemnizaciones. Se basa en la creación de cuentas individuales por cada empleador administradas por entidades del mercado de capitales operando como un patrimonio separado, de afectación específica, independiente e inembargable, administrado por la Comisión Nacional de Valores (CNV) y financiado mediante una contribución mensual obligatoria. La misma es del 1% (Grandes) y 2,5% (Micro y Pequeñas) sobre la base de cálculo de las Contribuciones Patronales con destino al SIPA. Los empleadores adheridos –excepto aquellos que gocen del Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral RIFL- gozan de una reducción porcentual equivalente a la contribución efectuada al fondo. Puede utilizarse para indemnizaciones por despido incluyendo la indemnización por antigüedad (Art. 245 y 247), indemnización agravada (Art. 248), y aquellas previstas en estatutos profesionales, como también para otras obligaciones de extinción tales como indemnizaciones por preaviso, integración del mes de despido y otros pagos relacionados con la finalización del vínculo laboral previstos en varios artículos de la LCT (Arts. 95, 212, 232, 233, 241, 246, 250, 254). Incluye el Trabajo Agrario (Ley 26.727) pero excluye a la Construcción (Ley 22.250) y al Personal de Casas Particulares (Ley26.844). Vigencia desde el 01-06-2026.
Extinción de cualquier otro reclamo	La indemnización del art. 245 constituye la única reparación procedente frente a la extinción sin justa causa del contrato de trabajo. Su percepción importa la extinción definitiva de cualquier reclamo judicial o extrajudicial vinculado al despido, incluidos los de naturaleza civil, contractual o extracontractual, no pudiendo promoverse acciones por fuera del régimen especial establecido en esta ley. Quedan exceptuadas únicamente las acciones basadas en ilícitos penales, en cuyo caso la reparación se regirá por las normas comunes. El Máximo Tribunal en “Aquino, Ignacio c/Cargo Servicios Industriales SA” (21-09-2004) declaró la inconstitucionalidad del artículo 39 de la Ley de Riesgos del Trabajo (LRT), ya que impedía a los trabajadores reclamar por vía civil una indemnización integral por los daños sufridos en accidentes laborales, limitándolos solo a las prestaciones del sistema de ART. La Corte Suprema de Justicia de la Nación sostuvo que esta restricción afectaba el derecho a una reparación integral del daño, incluyendo el daño moral, psíquico y la pérdida de la vida de relación, que no son contemplados por el sistema de la LRT. La relación entre el derecho civil y el derecho del trabajo reapareció en reciente jurisprudencia a partir de la vigencia de la Ley 27.742 (“nueva Ley Bases”) en virtud de la derogación de diversas indemnizaciones y/o sanciones (ej. Ley 24.013, Ley 25.323) “Vera, Guillermo Miguel c/Cervecería y Maltería Quilmes s/despido”, del Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 77 - 12/06/2025, entre otros pronunciamientos. Al respecto la jurisprudencia se inclina en favor de la aplicación de la reparación civil teniendo en cuenta no solo el daño patrimonial generado por la omisión de registración y el incumplimiento de las obligaciones indemnizatoria sino también el daño moral y la discriminación estructural sufrida por el trabajador (exclusión de la seguridad social, cobertura médica, acceso al crédito, falta de protección sindical).

Actualización de créditos laborales. Juicios laborales.

Art. 276. Actualización. Se establece el régimen de actualización de créditos laborales mediante la aplicación del **IPC + 3% anual** y se abandona el índice de precios al consumidor de la Capital Federal.

. Art. 55 Ley 27.802. Tasa pasiva BRCA, con el límite del IPC + 3% anual, pero con un piso del 67% del cálculo según la tasa pasiva de BCRA.

• **Art. 277. Pago en juicio.** Se prevé el **pago de sentencias** hasta en 12 **cuotas** mensuales consecutivas (Micro y Pequeñas) y 6 cuotas (Grandes) ajustadas conforme al IPC+3% anual. Todo pacto de cuota litis requerirá ratificación personal y homologación judicial, y en ningún caso podrá exceder del VEINTE POR CIENTO (20 %) del monto del proceso. La responsabilidad por el pago de las **costas procesales, incluidos los honorarios profesionales de todo tipo allí devengados y correspondientes a la primera o única instancia, no excederán del 25 % del monto de la sentencia**, laudo, transacción o instrumento que ponga fin al diferendo. Si por leyes arancelarias o usos locales superase dicho límite el juez procederá a prorratar los montos entre los beneficiarios. Para el cómputo del porcentaje indicado no se tendrá en cuenta el monto de los honorarios profesionales que hubieren representado a la parte condenada en costas.

Remisión de antecedentes judiciales a ARCA

Art. 278. Pago en juicio.

- Cuando en el marco de un proceso judicial se determine que el trabajador no fue registrado, o que su registración fue deficiente el juez **deberá remitir los antecedentes a ARCA.**
- En el caso de contribuciones adeudadas a la Obra Social la condena sólo podrá contemplar el pago al trabajador si se acreditase haber mediado privación de la cobertura y **por los importes que éste acredite haber afrontado para mantener su afiliación.**
- **Las prestaciones salariales, indemnizatorias y/o de cualquier otra naturaleza jurídica previstas en esta ley y/o en los distintos regímenes 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.**

Fondo de Asistencia Laboral

Art. 58 Ley 27.802

- Se establece un sistema de contribuciones mensuales efectuados por el empleador destinados a cubrir despidos y otras obligaciones derivadas de la extinción del vínculo laboral.
- El fondo no reemplaza el régimen indemnizatorio vigente sino que pretende convertirse en una herramienta financiera para que el empleador prevea y afronte las obligaciones emergentes de las extinciones laborales. (artículos 95, 212 párrafos segundo, tercero y cuarto, 232, 233, 241, 245, 246, 247, 248, 250, y 254 de la LCT y de las indemnizaciones reparadoras de preaviso, integración, y despido, previstas en los estatutos profesionales, por parte de los empleadores del sector privado, incluso las previstas en la Ley del Régimen de Trabajo Agrario 26.727. La Sec.Trabajo E.y SS. Podrán ampliar los destinos.
- La contribución mensual obligatoria del empleador es del 1% (Grandes) y 2.5% (Micro y Pequeñas). El PEN puede aumentarlas a 1.5% y 3% respectivamente. Las mismas se ingresarán mensualmente con los aportes y contribuciones.
- Los empleadores (por las relaciones laborales incluidas en el presente régimen excepto de aquellas incluidas en el Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral (RIFL) tendrán una reducción en las contribuciones patronales con destino a la Seguridad Social equivalente a la contribución anterior.

Nuevo régimen de trabajadores de plataformas. Título XII, art. 119 y ss.

- Se basa en la independencia del prestador, la plataforma y el usuario final.
- Se establece también que para los casos no previstos en el régimen serán de aplicación supletoria las disposiciones del CCyC de la Nación.
- Se prevé un seguro de accidentes personales proporcionado por las plataformas, el cual, en su cobertura mínima, deberá contemplar los riesgos asociados al fallecimiento accidental, la incapacidad total y/o parcial permanente, derivada de la prestación del servicio los gastos médicos y farmacéuticos, así como los costos funerarios, si bien la responsabilidad de la provisión de este seguro y los gastos asociados al mismo serán objeto de libre acuerdo entre las partes involucradas, sin establecer una responsabilidad exclusiva para ninguna de ellas, ni un indicio de relación laboral o dependencia entre las plataformas y repartidores.
- Los prestadores deberán hacer los pagos de los aportes respectivos a través de los cuales tendrán acceso a la Prestación Básica Universal (PBU), el retiro por invalidez o la pensión por fallecimiento, previstas en el artículo 17 de la Ley N° 24.241 y sus modificaciones y a las prestaciones del Sistema Nacional del Seguro de Salud.
- Los prestadores deben tener cuenta bancaria o billetera electrónica.

Nuevo Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral (RIFL). Título XX Art.156

- Se crea el Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral (RIFL)
- Se encuentra abierto su “ventanilla” por 1 año
- Destinado a los empleadores del sector privado con el objeto de fomentar el nuevo empleo
- Establece reducción de alícuotas:
 - 2 % por contribuciones patronales al SIPA, FNE y RNAF
 - 3 % al INSSJP
 - 3 % al Fondo de Asistencia Laboral.
- En todos los casos resulta aplicable para los primeros 48 meses del inicio de cada nueva relación laboral siempre y cuando produzca un incremento neto en la nómina de trabajadores.
- Exclusiones habituales REPSAL, prácticas de uso abusivo,

Título XXI Art.165

- La ley mantiene el 6 % de la contribución destinada a las Obras Sociales pero establece que la SSS estará facultada para auditar el destino de las mismas.
- Hasta tanto entre en vigencia el FAL (desde 01-06-2026) deberán abonarse las contribuciones patronales sin la reducción prevista en el mismo.

Promoción del empleo registrado (PER) Título XXII Art.168

- Se trata de un nuevo “blanqueo laboral”.
- La ley establece la posibilidad de regularizar relaciones laborales no registradas o deficientemente registradas con la pertinente extinción de sanciones, deudas y acciones penales con condonación parcial de capital e intereses.
- El último blanqueo laboral fue el contenido en la Ley 27.742. Se trató de un régimen para regularizar trabajadores no registrados con condonaciones de hasta el 90% de las deudas de seguridad social según el tamaño de la empresa y permitiendo a los empleados computar hasta 60 meses de aportes para su jubilación. El mismo no tuvo gran repercusión debido a su poca difusión y los plazos de vigencia sumamente breves.

Anexo

Derogaciones

Derogaciones Título XXVI Art.197 y ss.

Derogaciones	Texto según nueva ley
Ley 12.908 01-01-27	Estatuto del Periodista Profesional
Ley 14.546 01-01-27	Estatuto del Viajante de Comercio
Ley 27.555 01-01-27	Ley de Teletrabajo
Ley 23.947 01-01-27	Estatuto del Peluquero
Ley 23.472 01-01-27	Fondo de Garantía de Créditos Laborales (ante insolvencia empleador)
Ley 23.759	Licencia para votar en países limítrofes
Ley 24.493	Trabajo en el territorio, aeronaves y buques argentinos exclusivo para ciudadanos argentinos o extranjeros habilitados
Ley 20.657	Régimen para la actividad comercial de supermercados
Ley 12.867 01-01-27	Régimen de choferes particulares
Arts. 13, 18 y 21 de la Ley del Régimen de Trabajo Agrario N° 26.727.	Art. 13 Solidaridad de empresas subordinadas o relacionadas. Art. 18 Trabajador permanente discontinuo, otorga igual antigüedad que a los continuos. Art. 21 Trabajador permanente discontinuo, derecho además de la indemnización a reparación de daños y perjuicios.

Derogaciones	Texto según nueva ley
Arts. 28, 54, 61, 113, 174, 175, 176, 216 y 275 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744	Art. 28. Auxiliares del trabajador. Si el trabajador estuviese autorizado a servirse de auxiliares, éstos serán considerados como en relación directa con el empleador de aquél, salvo excepción expresa prevista por esta ley o los regímenes legales o convencionales aplicables. Art. 54. Aplicación de los registros, planillas u otros elementos de contralor. Idéntico requisito de validez deberán reunir los registros, planillas u otros elementos de contralor exigidos por las leyes y sus normas reglamentarias, por los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, que serán apreciadas judicialmente según lo prescrito en el artículo anterior. Art. 61 Formularios. Las cláusulas o rubros insertos en formularios dispuestos o utilizados por el empleador, que no correspondan al impreso, la incorporación a los mismos de declaraciones o cantidades, cancelatorias o liberatorias por más de un concepto u obligación, o diferentes períodos acumulados, se apreciarán por los jueces, en cada caso, en favor del trabajador. Art.113 Propinas. Cuando el trabajador, con motivo del trabajo que preste, tuviese oportunidad de obtener beneficios o ganancias en concepto de propinas o recompensas, no serán considerados parte de la remuneración. (Artículo sustituido por art. 1° del Decreto N° 731/2024 B.O. 14/8/2024. Vigencia: a partir de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL). Art.174 Descanso al mediodía. Las mujeres que trabajen en horas de la mañana y de la tarde dispondrán de un descanso de dos (2) horas al mediodía, salvo que por la extensión de la jornada a que estuviese sometida la trabajadora, las características de las tareas que realice, los perjuicios que la interrupción del trabajo pudiese ocasionar a las propias beneficiarias o al interés general, se autorizare la adopción de horarios continuos, con supresión o reducción de dicho período de descanso. Art. 175. Trabajo a domicilio. Prohibición. Queda prohibido encargar la ejecución de trabajos a domicilio a mujeres ocupadas en algún local u otra dependencia en la empresa. Art. 176. Tareas penosas, peligrosas o insalubres. Prohibición. Queda prohibido ocupar a mujeres en trabajos que revistan carácter penoso, peligroso o insalubre. La reglamentación determinará las industrias comprendidas en esta prohibición. Regirá con respecto al empleo de mujeres lo dispuesto en el artículo 195. Art. 216 Desempeño de cargos electivos. Despido o no reincorporación del trabajador. Producido el despido o no reincorporación de un trabajador que se encontrare en la situación de los artículos 214 o 215, éste podrá reclamar el pago de las indemnizaciones que le correspondan por despido injustificado y por falta u omisión del preaviso conforme a esta ley, a los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo. A los efectos de dichas indemnizaciones la antigüedad computable incluirá el período de reserva del empleo. Art. 275. Conducta maliciosa y temeraria. Cuando se declarara maliciosa o temeraria la conducta asumida por el empleador que perdiere total o parcialmente el juicio, será condenado a pagar un interés de hasta dos veces y media el que cobren los bancos oficiales, para operaciones corrientes de descuento de documentos comerciales, el que será graduado por los jueces, atendiendo a la conducta procesal asumida. Se considerarán especialmente comprendidos en esta disposición los casos en que se evidenciaren propósitos obstruccionistas o dilatorios en reclamos por accidente de trabajo, atendiendo a las exigencias más o menos perentorias provenientes del estado de la víctima, la omisión de los auxilios indispensables en tales casos, o cuando sin fundamento, y teniendo conciencia de la propia sin razón, se cuestionase la existencia de la relación laboral, se hiciesen valer actos cometidos en fraude del trabajador, abusando de su necesidad o inexperiencia, o se opusiesen defensas manifiestamente incompatibles o contradictorias de hecho o de derecho. Cuando por falta de cumplimiento de un acuerdo homologado en sede judicial o administrativa el trabajador se vea precisado a continuar y/o promover la acción judicial, independientemente de las sanciones que tal actitud genere, dicha conducta será calificada como ‘temeraria y maliciosa’ y la suma adeudada devengará a favor del trabajador, desde la fecha de la mora y hasta su efectiva cancelación, el máximo del interés contemplado en el presente artículo.(Párrafo incorporado por art. 1° de la Ley N°

Derogaciones	Texto según nueva ley
Artículo 6° de la Ley N° 11.544	Art. 6° - Para facilitar la aplicación de esta ley, cada patrón deberá: a) Hacer conocer por medio de avisos colocados en lugares visibles en su establecimiento o en cualquier otro sitio conveniente, las horas en que comienza y termina el trabajo, o si el trabajo se efectúa por equipos. Las horas en que comienza y termina la tarea de cada equipo, serán fijadas de tal modo que no excedan los límites prescriptos en la presente ley, y una vez modificadas, regirán en esa forma, no pudiendo modificarse sin nueva comunicación hecha con la anticipación que determine el Poder Ejecutivo; b) Hacer conocer de la misma manera los descansos acordados durante la jornada de trabajo y que no se computan en ella; c) Inscribir en un registro todas las horas suplementarias de trabajo hechas efectivas a mérito de lo dispuesto por los artículos 3°, 4° y 5° de esta ley.
Arts. 86 y 87 de la Ley N° 24.467	Art. 86. - En el Registro Único de Personal quedarán unificados los libros, registros, planillas y demás elementos de contralor que se señalan a continuación: a) El libro especial del artículo 52 del Régimen de Contrato de Trabajo (L.C.T., t.o. 1976); b) La sección especial establecida en el artículo 13, apartado 1), del decreto 342/92; c) Los libros establecidos por la ley 12.713 y su decreto reglamentario 118.755/42 de trabajadores a domicilio; d) El libro especial del artículo 122 del Régimen Nacional de Trabajo Agrario de la ley 22.248; Art. 87. - En el Registro Único de Personal se hará constar el nombre y apellido o razón social del empleador, su domicilio y N° de C.U.I.T., y además se consignarán los siguientes datos: a) Nombre y apellido del trabajador y su documento de identidad; b) Número de C.U.I.L.; c) Domicilio del trabajador; d) Estado civil e individualización de sus cargas de familia; e) Fecha de ingreso; f) Tarea a desempeñar; g) Modalidad de contratación; h) Lugar de trabajo; i) Forma de determinación de la remuneración asignada, monto y fecha de su pago; j) Régimen provisional por el que haya optado el trabajador y, en su caso, individualización de su Administradora de Fondos de Jubilaciones y Pensiones (A.F.J.P.). k) Toda modificación que se opere respecto de los datos consignados precedentemente y, en su caso, la fecha de egreso. La autoridad de aplicación establecerá un sistema simplificado de denuncia individualizada de personal a los organismos de seguridad Social.
Inc. c) del artículo 17 de la Ley N° 12.713	Art. 17. Corresponde a la autoridad de aplicación: (...) c) Determinar los modelos de libros, libretas, planillas y demás documentos prescriptos por la presente, las condiciones en que deben ser llevados y mantenidos, forma y épocas de su exhibición y los otros requisitos que la reglamentación y la autoridad de aplicación impongan;

Derogaciones	Texto según nueva ley
Arts. 10, 16 y 21 de la Ley N° 14.250	Art. 10.- El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, a pedido de cualquiera de las partes podrá extender la obligatoriedad de una convención colectiva a zonas no comprendidas en el ámbito de la misma en la forma y condiciones que establezca la reglamentación. Art. 16 ARTICULO 16.- Los convenios colectivos tendrán los siguientes ámbitos personales y territoriales conforme a lo que las partes acuerden dentro de su capacidad representativa: — Convenio nacional, regional o de otro ámbito territorial. — Convenio intersectorial o marco. — Convenio de actividad. — Convenio de profesión, oficio o categoría. — Convenio de empresa o grupo de empresas. Art. 21 Con relación a los convenios colectivos de trabajo que se encontraren vigentes por ultractividad, el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL establecerá un mecanismo voluntario de mediación, conciliación y arbitraje, destinado a superar la falta de acuerdo entre las partes para la renovación de dichos convenios.
Decreto Ley 13.839/46 01-01-27	Estatuto del Empleado Administrativo de Empresas Periodísticas
Decreto Ley 14.954/46 y toda otra norma que se oponga 01-01-27	Estatuto de operadores radio-cables-telegráficos y afines del personal de reparticiones nacionales y empresas particulares.

Derogaciones	Texto según nueva ley
Incisos a), b) y c) del artículo 21 y los artículos 22 y 23 de la Ley de Fomento de la Actividad Cinematográfica Nacional N° 17.741 01-01-2028	Artículo 21. El Instituto Nacional de Cinematografía queda facultado para requerir registros mecánicos especiales para el expendio de billetes de acceso a las salas o cualquier otro sistema de control, siendo su utilización obligatoria para todos los exhibidores del país. Los boletos de acceso a salas de exhibición cinematográfica, los respectivos formularios de declaraciones juradas y las liquidaciones de boletería, serán impresos o diseñados por el Instituto Nacional de Cinematografía. Toda empresa cinematográfica estará obligada a presentar ante el Instituto Nacional de Cinematografía las declaraciones juradas, liquidaciones de boletería y demás documentos que se consideren necesarios, cuando éste lo requiriese. Art. 22.– El que falsificare documentos, formularios, boletos o entradas impresos o visados por el Instituto Nacional de Cinematografía, será reprimido con la pena que establece el artículo 289 del Código Penal sin perjuicio del ingreso del impuesto omitido y de las multas que correspondieren por su falta de pago en tiempo. Si el productor incurriese en falsedad en la mención de los datos que presente, el Instituto Nacional de Cinematografía dispondrá su inhabilitación transitoria o permanente para gozar de todos los beneficios de esta ley, sin perjuicio de las demás penas o sanciones que correspondieran. Art. 23.– Ninguna película de producción argentina o extranjera podrá ser exhibida ni televisada sin tener el certificado otorgado por el Instituto Nacional de Cinematografía. El Instituto podrá negar este certificado por razones comerciales o por atentar contra el estilo nacional de vida o las pautas culturales de la comunidad argentina.

Derogaciones	Texto según nueva ley
Incisos a) y c) del artículo 97 y el inc a) del artículo 136 de la Ley N° 26.522	Ley de Servicios de Comunicación Audiovisual. Art. 97. Destino de los fondos recaudados. La Administración Federal de Ingresos Públicos destinará los fondos recaudados de la siguiente forma: a) El veinticinco por ciento (25%) del total recaudado será asignado al Instituto Nacional de Cine y Artes Audiovisuales. Este monto no podrá ser inferior al cuarenta por ciento (40%) del total recaudado en virtud de los incisos a), d) y e) del apartado II del artículo 96. No puede ser asignado al Instituto Nacional de Cine y Artes Audiovisuales, un monto menor al recibido en virtud del decreto 2278/2002 a la fecha de promulgación de la presente ley; (...) c) El veinte por ciento (20%) a Radio y Televisión Argentina Sociedad del Estado creada por la presente ley; (...) Art. 136 Recursos. Las actividades de Radio y Televisión Argentina Sociedad del Estado se financiarán con: a) El veinte por ciento (20%) del gravamen creado por la presente ley, en las condiciones de distribución establecidas por la misma; b) Asignaciones presupuestarias atribuidas en la Ley de Presupuesto Nacional; c) Venta de publicidad; d) La comercialización de su producción de contenidos audiovisuales; e) Auspicios o patrocinios; f) Legados, donaciones y cualquier otra fuente de financiamiento que resulte de actos celebrados conforme los objetivos de Radio y Televisión Argentina Sociedad del Estado y su capacidad jurídica. El Banco de la Nación Argentina transferirá en forma diaria y automática a Radio y Televisión Argentina Sociedad del Estado el monto de lo recaudado en concepto de gravamen que le corresponde. Los fondos recaudados serán intangibles, salvo en relación a créditos laborales reconocidos por sentencia firme con autoridad de cosa juzgada.

Derogaciones	Texto según nueva ley
Incisos. f) y g) del artículo 107 y el artículo 117 de la ley 24.660	Ejecución de la pena privativa de la libertad. Art. 107. — El trabajo se regirá por los siguientes principios: a) No se impondrá como castigo; b) No será aflictivo, denigrante, infamante ni forzado; c) Propenderá a la formación y al mejoramiento de los hábitos laborales; d) Procurará la capacitación del interno para desempeñarse en la vida libre; e) Se programará teniendo en cuenta las aptitudes y condiciones psicofísicas de los internos, las tecnologías utilizadas en el medio libre y las demandas del mercado laboral; f) Deberá ser remunerado; g) Se respetará la legislación laboral y de seguridad social vigente. Art. 117 La organización del trabajo penitenciario, sus métodos, modalidades, jornadas de labor, horarios, medidas preventivas de higiene y seguridad, atenderán a las exigencias técnicas y a las normas establecidas en la legislación inherente al trabajo libre.

¡Muchas gracias!



Profesional de Ciencias Económicas
de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

www.consejo.org.ar

      
@consejocaba