

MEMO: LEY N° 27.802 DE MODERNIZACION LABORAL

Estimados,

Por medio de la presente les remitimos una síntesis de las principales reformas introducidas por la **Ley N° 27.802 de Modernización Laboral**, promulgada por el Poder Ejecutivo Nacional mediante Decreto 137/2026, y publicada en el Boletín Oficial con fecha 06/03/2026, con vigencia a partir de esa misma fecha.-

I.- Computo de Antigüedad - Reingreso del Trabajador:

Art. 18 LCT: Para el cálculo de la antigüedad, se toma todo el tiempo de trabajo desde el inicio de la relación, incluyendo sucesivos contratos a plazo fijo si los hubiera. En caso que se produzca el reingreso del Trabajador para un mismo empleador, se computa el tiempo de servicio anterior, salvo que hubiera transcurrido entre ambos períodos **un lapso mínimo de dos años.-**

II.- Pluspetición inexcusable:

Art. 20 LCT: Se establece la gratuidad del procedimiento para el trabajador. En caso que se determine que existe pluspetición inexcusable, en su aspecto objetivo, por sobreestimación de los créditos reclamados, las costas deberán ser soportadas **solidariamente entre el reclamante y su abogado.-**

III.- Intermediación:

Art. 29 LCT: Mediación - Intermediación: Los trabajadores serán considerados **empleados directos de aquellos que registren la relación laboral**, sin perjuicio de haber sido contratados para proporcionarlos a terceras empresas. La empresa usuaria solo será **responsable solidaria** por las obligaciones laborales y de seguridad social **devengadas durante la relación laboral habida, y podrá repetir** contra la obligada principal.-

Art. 29 Bis LCT: Empresas de Servicios Eventuales: Quien contrate trabajadores a través de una empresa de servicios eventuales debidamente habilitada, será solidariamente responsable por las obligaciones laborales y pago de cargas sociales del personal que utilice, por el tiempo de servicios que cumpla.-

Art. 30 LCT: Sub-contratación y Delegación: Quien ceda a otros el establecimiento habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten trabajos

Cabrera N° 6047, piso 1º, Of. "C" y "D", C.A.B.A.

Tel (+54911) 4030-2791 (+54911) 6563-5688

marcelo.fuchs@icloud.com - gastonfuchs@gmail.com

o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro de su ámbito, excluyendo actividades accesorias o coadyuvantes, debe controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de la cesionaria o contratista, y será **solidariamente responsable en caso de omisión del deber de control.**-

Art. 31 LCT: Las **empresas vinculadas entre sí**, o que constituyen grupo económico, **solo serán responsables solidarias** por obligaciones de otra empresa, **cuando existan maniobras fraudulentas.**-

IV.- Registración Laboral:

Art. 52 LCT: Para registrar una relación laboral **basta con inscribirla en la Web de ARCA.** Los libros de sueldos preexistentes deben ser **conservados por 10 años y pueden ser digitalizados.**-

Art. 55 LCT: En caso de **omisión del deber de registración laboral**, ello implicará una **presunción a favor del trabajador**, respecto de las circunstancias que debería incluir la registración.-

V.- Ius variandi:

Art. 66 LCT: El empleador puede **modificar las modalidades de prestación de servicios**, mientras **no altere modalidades esenciales** de la relación **y/o cause perjuicio** al trabajador. En tal caso el trabajador - previa intimación, si fuere desoída - puede considerarse en situación de despido sin causa.-

VI.- Certificados de trabajo:

Art. 80 LCT: Se amplía el plazo para confeccionar y entregar los certificados de trabajo a **45 días hábiles** desde la extinción del vínculo laboral, y se considera cumplida tal obligación, cuando: a) se pongan los **certificados a disposición en formato físico** en la sede de la empresa; b) se **remitan los certificados** al trabajador **en formato digital**, bajo cualquier sistema que permita acreditar la recepción; c) cuando **la información se encuentre disponible** para el trabajador a través del sitio web del organismo correspondiente.-

VII.- Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial:

Art. 92 Ter. LCT: Se da cuando el trabajador presta servicios por cantidad de horas al día o semana **inferiores a la jornada legal.** La **remuneración**

Cabrera N° 6047, piso 1º, Of. "C" y "D", C.A.B.A.

Tel (+54911) 4030-2791 (+54911) 6563-5688

marcelo.fuchs@icloud.com - gastonfuchs@gmail.com

es proporcional a la remuneración por tiempo completo. **Puede realizar horas extras** hasta el máximo de la jornada legal, salvo la hipótesis del Art. 89 LCT (**deber de colaboración** del trabajador ante situaciones de peligro grave e inminente). El pago a la seguridad social es **proporcional a la remuneración** y los pagos serán unificados en caso de pluriempleo. El trabajador elige la obra social que utilizará entre aquellas a las que aporte. El **aporte a la obra social** será igual al de la remuneración de tiempo completo. Por convenio colectivo se determinará **qué cantidad de trabajadores** pueden desempeñarse a tiempo parcial en cada establecimiento, y otorgarles prioridad para ocupar vacantes de tiempo completo.-

VIII.- Contrato de Trabajo a Plazo Fijo:

Art. 95 LCT: En caso de **despido injustificado antes del vencimiento** del plazo, se abona **indemnización por toda la antigüedad** prevista hasta la finalización del plazo. Si **el plazo fijo se cumple y media preaviso**, la indemnización será **del 50% de la indemnización** por antigüedad en contratos a plazo fijo de más de un año, y en todos los casos se adiciona la **liquidación final**.-

IX.- Sueldo o Salario:

ART. 103 Bis LCT: Beneficios Sociales: Los **beneficios Sociales** son **prestaciones no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero**, que el empleador brinda voluntariamente al trabajador, y **no se consideran salario en especie**.

Ellos son:

- Servicios de comedor y alimentación dentro o fuera del establecimiento, durante la jornada laboral, hasta el limite que determine la autoridad de aplicación;
- Reintegro de gastos médicos, odontológicos y farmacéuticos del trabajador y su grupo familiar, previa presentación de comprobantes emitidos por profesionales o establecimientos habilitados;
- Planes médicos o diferencias de pago de las cuotas de dichos planes;
- Ropa de trabajo, indumentaria o equipamiento de trabajo;
- Reintegro de gastos de guardería o sala parental para trabajadores con hijos de hasta 6 años cuando no haya instalaciones en el establecimiento;
- Útiles escolares y guardapolvos al comienzo del año lectivo;
- Pago de cursos o seminarios de capacitación;
- Pago de gastos de sepelio de familiares a cargo del trabajador.-

Art. 104 LCT: Forma de determinar la remuneración: El salario puede **determinarse por tiempo o por rendimiento del trabajo**, y en este caso **por unidad de obra, comisión individual o colectiva**. Las propinas no se consideran remuneración, aunque sean habituales.-

Art. 104 Bis LCT: Se pueden **adicionar a los salarios componentes retributivos dinámicos adicionales, transitorios, fijos o variables**, considerando el mérito personal del trabajador y/o aspectos propios de la organización. La incorporación, modificación y conservación de dichos componentes transitorios y variables, podrá ser realizada por las partes o por decisión individual del empleador con la frecuencia que determinen, **sin continuidad tacita, ni ultraactividad, ni costumbre**, cualquiera sea el tiempo transcurrido.-

Art. 105 LCT: Formas de Pago: El salario debe ser satisfecho **en dinero, en moneda nacional o extranjera**.-

Las prestaciones complementarias que no constituyen beneficios sociales conforme Art. 103 Bis LCT, sea en dinero o en especie, **integran la remuneración, con excepción de:**

- Los retiros de socios, gerentes de SRL, directores de sociedades por acciones, o retiro de utilidades del ejercicio debidamente contabilizados en el balance;
- Sistemas de distribución de utilidades o ganancias de derechos accionarios, de cobro de dividendos, de realización de acciones o títulos otorgados por el empleador;
- Reintegros de gastos de automóvil de la empresa o del trabajador hasta el límite deducible;
- Valores acreditados con comprobantes según reglamentación;
- Reintegro con comprobantes de viáticos en transporte público desde y hacia el trabajo;
- Comodato de casa habitación de propiedad del empleador y/o locación y/o provisión de vivienda;
- Gastos de telefonía celular o internet con fines laborales, totales o parciales con los límites que se establezcan.-

Art. 124 LCT: La remuneración debe ser abonada por **acreditación en cuenta sueldo a nombre del trabajador bajo pena de nulidad**, sin límites de extracciones ni costo para el trabajador.-

Art. 133 LCT: Por adelantos de sueldo el porcentaje máximo de retención es del 20%.-

Art. 139 LCT: El recibo lo confecciona el empleador, y debe entregar duplicado al empleado en copia papel, o bien por sistema que admita firma digital o electrónica.-

Art. 143 LCT: Conservación: Los recibos salariales se conservan **por 2 años por obligaciones laborales, y por 10 años por obligaciones previsionales**. Podrán **ser digitalizados** con el mismo valor que el formato papel. El pago del ultimo mes no hace presumir el pago de los periodos anteriores.-

X.- Vacaciones y Licencias:

Art. 154 LCT: Las vacaciones se otorgan **entre el 1º de Octubre y el 30 de Abril** del año siguiente, pero las partes pueden acordar gozar las vacaciones **en otros periodos**. Las vacaciones se deben informar con por lo menos **30 días de antelación**. Las partes pueden convenir su **fraccionamiento** por periodos no inferiores a 7 días. Cuando las vacaciones no sean simultáneas para todo el personal, una vez cada 3 años podrán ser tomadas durante la temporada de verano.-

Si las vacaciones se interrumpen por enfermedad, si se notificó a tiempo y el empleador pudo ejercer la facultad de control, en tal caso el trabajador se debe reincorporar al finalizar el periodo previsto de vacaciones, salvo que continúe bajo licencia por enfermedad, y se re-programará para más adelante el saldo de vacaciones no gozadas.-

XI.- Jornada de Trabajo:

Art. 197 Bis LCT: Las partes podrán acordar voluntariamente un **régimen de compensación de horas extras**, formalizado **por escrito**, que permita a ambas partes el control de las horas trabajadas, las horas disponibles para su goce, régimen de horas extras, y francos compensatorios. Se deben respetar los descansos mínimos legales (12 horas entre jornadas y 35 horas semanales de descanso).-

Art. 198 LCT: Jornada Reducida: Los descansos mínimos **entre jornadas serán de 12 horas**, y el **descanso semanal mínimo de 35 horas**. Por banco de horas, se puede compensar la mayor jornada de un día con la menor de otro día, sin superar el máximo legal de jornada semanal.-

XII.- Preaviso:

Art. 231, inc. b) LCT:

b) El preaviso será otorgado por el empleador, de un mes cuando el trabajador tenga una antigüedad que no exceda de 5 años, y de 2 meses cuando fuera superior.-

Si el trabajador se encuentra en **período de prueba, no se requerirá preaviso.**-

XIII.- Extinción de la Relación laboral:

Art. 240 LCT: Extinción por renuncia: La **renuncia debe formalizarse por despacho telegráfico físico o digital** cursado por el trabajador al empleador, o ante autoridad administrativa del trabajo.-

Art. 241 LCT: Extinción por voluntad concurrente de las partes:

Las partes por mutuo acuerdo pueden extinguir el contrato de trabajo, **por escritura publica o ante autoridad administrativa del trabajo**. Será nulo y sin valor el acto realizado sin cumplir los recaudos de ley.-

También aplica en los casos que resultase del **comportamiento concluyente y recíproco de las partes**. En un contrato de prestaciones continuas y permanentes, **si transcurrieren dos meses** sin que ninguna de las partes manifieste voluntad de continuidad.-

XIV.- Extinción del Contrato de Trabajo sin Justa Causa:

Art. 245 LCT: Indemnización por Antigüedad o Despido: En caso de despido sin justa causa, con o sin preaviso y luego del periodo de prueba, la indemnización equivale **a un sueldo por cada año de trabajo o fracción mayor de 3 meses**, tomando como base la **mejor remuneración mensual, normal y habitual del ultimo año** o del tiempo de prestación de servicios si fuese menor.-

Solo se toma como base de calculo **la remuneración devengada y pagada cada mes, no aplican conceptos de pago no mensuales**, como SAC. Vacaciones y premios no mensuales.-

Se consideran **habituales** los conceptos que se devengaron **como mínimo en 6 meses en el ultimo año** calendario.-

Se considera **normal**, en caso de **conceptos variables como premios mensuales, horas extra, comisiones, el promedio de los últimos 6 meses, o del ultimo año** si es más favorable al trabajador.-

La base salarial no puede exceder de **3 veces el importe del salario mensual promedio según CCT** por jornada legal o convencional, excluida la antigüedad.

Para trabajadores excluidos del CCT se aplica el tope del CCT aplicable al establecimiento, o el más favorable si hubiera varios.-

La base de calculo **nunca podrá ser inferior al 67% de la remuneración mensual, normal y habitual.**-

La indemnización nunca será menor a un mes de sueldo.-

Por CCT se puede sustituir este régimen por un fondo o sistema de cese laboral, siempre a cargo del empleador.-

Para pagar la indemnización o el pago de lo que se pacte en caso de desvinculación por mutuo acuerdo, los empleadores podrán establecer un fondo o sistema de cese laboral, con costo al empleador, e integrado o no con el “Fondo de Asistencia Laboral”.-

La indemnización aquí prevista es la única reparación procedente frente a la extinción sin causa del contrato de trabajo.-

La percepción de la indemnización **importa la extinción definitiva de cualquier reclamo judicial o extrajudicial vinculado al despido**, incluidos los de naturaleza civil, contractual o extra-contractual, no pudiendo promoverse acciones por fuera del régimen especial de esta ley. Quedan exceptuadas las acciones basadas en ilícitos penales, y en tal caso la reparación se rige por las normas comunes.-

XV.- De la extinción del Contrato de Trabajo por muerte del trabajador:

Art. 248 LCT: En caso de muerte del trabajador, tienen derecho percibir una **indemnización del 50% de la indemnización por antigüedad**, los siguientes:

- Cónyuge o conviviente del causante;
- Hijos menores de edad;
- Hijos mayores de edad con certificado único de discapacidad.

Si concurren dos o mas de los supuestos indicados, se distribuye la indemnización **en partes iguales para cada titular** de crédito. Es caso de ausencia de algunos de los supuestos anteriores, tendrán derecho los hijos mayores y ante la falta de beneficiarios, cobran los padres que estuvieren a su cargo.-

El empleador **se libera si paga dentro de los 30 días en base a la documentación con que cuente.**- Vencido ese plazo, si apareciere otro acreedor con derecho **solo podrá repetir** contra los otros acreedores, Esto es independiente de cualquier otro beneficio que se acuerde por muerte del trabajador.-

XVI.- Reingreso del Trabajador:

Art. 255 LCT: Si hubiera mediado reingreso del trabajador para el mismo empleador, **se deducirá de las indemnizaciones lo pagado oportunamente, actualizado por IPC.** Lo percibido por este concepto nunca puede ser inferior a lo que le corresponda percibir por el ultimo periodo trabajado.-

XVII.- Actualización y Repotenciación de Créditos Laborales por Depreciación Monetaria:

Art. 276 LCT: La actualización de créditos laborales se realizará **por IPC - Nivel General más el 3% anual**, desde que resulta exigible hasta su efectivo pago. Se prohíbe el anatocismo (cómputo de intereses sobre intereses), salvo en caso de mora posterior a la liquidación judicial firme.-

Art. 55: Los **juicios en trámite y pendientes de sentencia definitiva** a la fecha de entrada en vigencia de la presente, se actualizarán **por tasa pasiva del B.C.R.A.**

La actualización **nunca será superior a aplicar el IPC mas 3% anual.**-

La actualización **nunca será inferior al 67% del calculo por IPC más 3% anual.**-

Estas disposiciones son de **orden publico** y serán aplicadas por los jueces o autoridad administrativa **de oficio o a pedido de parte**, incluso en casos de concurso o quiebra del deudor.-

Art. 277 LCT: Pago en Juicio: Todo pago de juicios laborales se hará **por depósito bancario:**

- A la **cuenta sueldo a nombre del trabajador;**

- Por excepción en cuenta judicial a la orden del Tribunal.-

Todo pacto de cuota litis requiere **homologación** y no puede exceder **del 20% del monto del proceso.**-

Las sentencias contra personas humanas y/o jurídicas en caso de grandes empresas, podrán **ser canceladas hasta en 6 cuotas** mensuales y consecutivas, ajustadas por IPC más 3% anual.-

Las sentencias contra personas humanas y/o jurídicas en caso de Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (conf. Ley N° 24.467), podrán ser canceladas **hasta un máximo de 12 cuotas** mensuales y consecutivas, **ajustadas por IPC más 3% anual.**-

El desistimiento del trabajador de acciones y derechos se realiza en juicio y requiere **homologación judicial.**-

Todo pago o pacto de cuota litis realizado sin cumplir con estas pautas, o desistimiento no homologado, son nulos de pleno derecho.-

Las costas no excederán del 25% del monto de la sentencia, laudo o transacción, si se exceden el juez **prorrateará** el monto entre todos los beneficiarios. No se tomarán en cuenta los honorarios de quien representó a la parte condenada en costas.-

Art. 278 LCT: Remisión de Antecedentes Laborales: Si se dicta sentencia condenatoria por **falta de registración o registración defectuosa, o falta de pago de aportes y contribuciones** a la seguridad social, el juez debe **notificar a ARCA** para que proceda a la liquidación y cobro de los pagos omitidos.-

Por contribuciones a la obra social, se reintegrará al trabajador solo lo que hubiera abonado para mantener su afiliación.-

Estas prestaciones salariales e indemnizatorias, **son incompatibles con acciones y/o reclamos de daños y perjuicios** en los términos del Código Civil y Comercial.-

XVIII.- Fondo de Asistencia Laboral (FAL):

Art. 58: Se crean los Fondos de Asistencia Laboral (FAL), para cubrir **indemnizaciones laborales**.-

Sólo puede brindar cobertura a **trabajadores registrados** con una **antelación no menor a 12 meses** de la fecha de extinción de la relación laboral. **No brindará cobertura respecto de trabajadores no registrados**.-

El presente régimen **no modifica, sustituye ni altera el régimen indemnizatorio**.

Este régimen no aplica al personal de la construcción ni al personal de casas particulares (trabajo domestico).-

Art. 59: Cada empleador conforma una cuenta, como un **patrimonio separado, de afectación específica, independiente, inajenable e inembargable**, en uno de los fondos administrados por las entidades habilitadas por la Comisión Nacional de Valores. Los fondos disponibles en estas cuentas están **destinados exclusivamente al cumplimiento de las obligaciones** individualizadas en el Art. 58 (indemnizaciones laborales).-

Art. 60: La contribución será del 1% para Grandes Empresas y **del 2,5% para Micro, Pequeñas y Medianas Empresas**, sobre las remuneraciones totales.-

Se abonará mensualmente, junto con el pago de los aportes y contribuciones patronales, a través de ARCA.-

Art. 62: Administración: Cada empleador tendrá una **cuenta individual de carácter común** y no individualizada por trabajador.-

Art. 64: **Solo pueden utilizarse los fondos para cubrir las indemnizaciones previstas en el Art. 58** Ley 27.802, siempre que la relación laboral extinguida **se encontrara registrada**.-

Si la relación estuviera registrada de modo deficiente, solo se pueden cubrir los importes que surjan de la registración.-

La existencia, inexistencia o insuficiencia de recursos de la cuenta **no limita, reduce, altera ni condiciona la responsabilidad del empleador** por el pago íntegro de las obligaciones a su cargo derivadas de la extinción del vínculo laboral.-

El empleador puede **optar en cada caso por utilizar total o parcialmente** los fondos de la cuenta o por no utilizarlos y conservarlos en la cuenta.-

Art. 65: Carencia: El Fondo de Asistencia Laboral no responde por los créditos laborales hasta haber recibido **contribuciones por al menos 6 períodos mensuales**.-

Art. 68: El empleador y los responsables solidarios **son únicos responsables** del pago de las indemnizaciones que correspondan al trabajador.-

De cumplirse todos los requisitos para proceder a la cobertura, la entidad administrativa debe transferir los fondos a la cuenta bancaria del trabajador en un plazo máximo de **5 días hábiles**.-

Art. 76: El empleador tendrá una **reducción en las contribuciones patronales** con destino a la seguridad social, equivalente a lo que abone por estos conceptos.-

El presente régimen entrará en vigencia **a partir del 01/06/2026**, previa reglamentación, pudiendo ser prorrogada su entrada en vigencia por hasta 6 meses más.-

XIX.- Principales Modificaciones a la Ley N° 18.345, de Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional del Trabajo:

Art. 89: Los jueces que resuelvan casos de índole laboral deberán, en forma obligatoria, **adecuar sus decisiones a los precedentes establecidos por la Corte Suprema de Justicia de la Nación** en la materia. El apartamiento infundado de los magistrados respecto de dichos criterios configurará una **causal de mal desempeño** en sus funciones.-

Art. 90: Se aprueba el Acuerdo de Transferencia de la Función Judicial en Materia Laboral del ámbito nacional **a la Justicia del Trabajo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires**, conforme Acuerdo celebrado con fecha 09/02/2026.-

XX.- Contratación de Profesionales y Servicios:

No se presumirá la existencia de relación de dependencia en la contratación de profesionales o servicios, si se emiten las facturas respectivas y se bancarizan los pagos correspondientes.-

XXI.- Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral (RIFL):

Art. 156 Ley: Vigencia: 1 año desde el primer día del segundo mes inmediato siguiente al de la entrada en vigencia de esta Ley.

- a) El trabajador no cuente con relación laboral registrada al 10/12/2025
- b) Previo al mes de alta, desarrollado de los últimos 6 meses, o
- c) Hubiera estado bajo régimen de simplificación para pequeños contribuyentes, o,
- d) Venga del sector público nacional, provincial, municipal y CABA.

Hasta el 80% de la nómina de trabajadores según reglamentación.

Los empleadores pagarán por 48 meses:

- 2 % de contribuciones patrimoniales al SIPA (previsional)
- 3 % a seguridad social

No aplica a trabajadores desvinculados y reincorporados en menos de 12 meses.

Por un año los trabajadores podrán seguir cobrando planes sociales.

XXII.- Promoción del Empleo Registrado (PER):

Se podrán regularizar relaciones laborales no registradas o deficientemente registradas.

Pueden comprender:

- Extinción de la acción penal
- Baja del Registro de Empleadores con Sanciones Laborales
- Condonación de deuda por capital e intereses por falta de pago de aportes y contribuciones a seguridad social

La reglamentación fijará los porcentajes de condonación (no menos del 70%).

Art. 170 Ley: Los trabajadores podrán computar hasta 60 meses de servicios con aportes.

Art. 171 Ley: Plazo: 180 días corridos desde la entrada en vigencia de la reglamentación de este título.

Cuotas maximas: 72 cuotas mensuales Tasa máxima: 12% Nominal anual

Anticipo: hasta 5%. Descuento contado: hasta el 10%.

XXIII.- Conflictos Colectivos de Trabajo:

Los **Servicios Esenciales** deben asegurar una **cobertura del 75%** de la prestación normal del servicio.-

Las **Actividades de importancia trascendental** deben asegurar una cobertura de por lo menos **el 50% de la prestación** normal del servicio.-

El presente es un informe parcial y meramente ilustrativo sobre las principales reformas introducidas por la Ley Nº 27.802 de Modernización Laboral.-

Ante cualquier inquietud o cuestión puntual recomendamos formular la consulta profesional correspondiente.-

Quedamos a Vstra. disposición a efectos de ampliar cualesquiera de los conceptos supra expuestos.-

Sin otro particular, los saludamos muy atentamente.-

Dr. Marcelo L. Fuchs

Dr. Gastón Fuchs