

Reforma Laboral (Ley 27.802): cuadro comparativo resumido, análisis y efectos por cada artículo e infografías

Por

Redacción Central

Análisis por la Cdra. María Jamut Bezerra acerca de las **modificaciones** en la Ley de Contrato de Trabajo **efectuadas** por la **reciente Ley de «Reforma Laboral» 27.802 (BO. 06/03/2026)** (Títulos, I, II, III, IV, V, VI , XX, XXI, XXII y XXVI)



Norma: Ley de Contrato de Trabajo 20.744



Reforma: [Ley 27.802 «Refoma laboral»](#) y cambios particulares (Títulos, I, II, III, IV, V, VI , XX, XXI, XXII y XXVI)



Cuadro comparativo temático: comentado por principales temas de la práctica profesional.



Análisis normativo: desglose por indización, tema, cambios y efectos



Infografías de ágil lectura: cuadro comparativo, FAL, RIFL y PER

Por: Cdra. María Jamut Bezerra

ÍNDICE

CUADRO COMPARATIVO (Ley Anterior vs. Ley 27.802)

INTRODUCCIÓN Y ALCANCE GENERAL

1. Ámbito de aplicación — Art. 2º LCT

- 1.1. Norma Anterior
- 1.2. Nueva Redacción (Ley 27.802)
- 1.3. Art. 23 — Presunción de Existencia del Contrato
- 1.4. Implicancias Prácticas

2. Período de prueba — Art. 92 bis

- 2.1. Régimen Anterior (Art. 92 bis LCT)
- 2.2. Situación Post-Reforma
- 2.3. Período de Prueba en Casas Particulares

3. Indemnización por despido sin causa — Art. 245 LCT

- 3.1. Fórmula General
- 3.2. Definiciones Incorporadas — Cambios Clave
- 3.3. Unicidad del Resarcimiento
- 3.4. Art. 255 — Reingreso y Deducción

4. Modalidades contractuales

- 4.1. Contrato a Tiempo Parcial (Art. 92 ter)
- 4.2. Contrato a Plazo Fijo (Art. 95)
- 4.3. Contrato Eventual (Art. 99)

5. Cómputo de la antigüedad — Art. 18 LCT

6. Fondo de asistencia laboral (FAL) — Título II

- 6.1. Naturaleza y Objeto
- 6.2. Contribuciones
- 6.3. Reducción de Contribución Patronal
- 6.4. Cobertura y Requisitos
- 6.5. Conceptos Cubiertos
- 6.6. Estructura Jurídica
- 6.7. Tratamiento Impositivo del FAL
- 6.8. Vigencia del FAL

7. Registración laboral — Simplificación

8. Subcontratación, intermediación y solidaridad

9. Remuneración — Beneficios sociales y componentes

10. Vacaciones — Art. 154 LCT

11. Jornada de trabajo

12. Extinción del contrato de trabajo

- 12.1. Preaviso (Art. 231)
- 12.2. Renuncia (Art. 240)
- 12.3. Mutuo Acuerdo (Art. 241)
- 12.4. Muerte del Trabajador (Art. 248)
- 12.5. Gratuidad (Art. 20)

13. Actualización de créditos laborales — Arts. 276 y 277

14. Procedimiento laboral — Justicia Nacional del trabajo

15. Empleo no registrado — Ley 24.013

16. Régimen de incentivo a la formalización laboral (RIFL)

17. Promoción del empleo registrado (PER)

18. Derogaciones relevantes

CUADRO COMPARATIVO: LEY ANTERIOR VS. LEY 27.802

Este cuadro presenta las **modificaciones más relevantes** de la flamante [Ley 27.802 \(BO. 06/03/2026\)](#) en **confronte con la normativa vigente anterior** -en formato resumen, no normativo y su transcripción, a los fines de una lectura más sustanciosa y ágil-. Todas las citas de la columna «Ley Anterior» corresponden a la LCT y leyes vigentes hasta el 05/03/2026. Las citas «**Ley 27.802**» corresponden a la redacción en vigor desde el 06/03/2026.

[Descargue Cuadro comparativo](#)

[comentado\(pdf\)](#)

CUADRO COMPARATIVO: PRINCIPALES PUNTOS LEY ANTERIOR VS. LEY 27.802

TEMA	LEY ANTERIOR (hasta 05/03/2026)	LEY 27.802 (desde 06/03/2026)
Ámbito de aplicación (Art. 2°)	Excluía Administración Pública, casas particulares y trabajadores agrarios.	Mantiene exclusiones anteriores y agrega: contrataciones reguladas por el CCyC (inc. d), trabajadores independientes con colaboradores (Ley 27.742, inc. e), prestadores de plataformas digitales (inc. f), personal embarcado (Ley 20.094, inc. g), personas privadas de libertad (inc. h).
Presunción de contrato laboral (Art. 23)	La prestación de servicios hacía presumir relación de dependencia, sin excepciones expresas vinculadas a facturación.	La prestación de servicios ya no implica automáticamente un contrato de trabajo si se emiten facturas y hay bancarización. El trabajador ahora debe probar que existe una relación de dependencia.
Antigüedad — Reingreso (Art. 18)	Toda interrupción computaba. La antigüedad anterior se acumulaba sin importar el tiempo entre cese y reingreso.	Reingreso dentro de 2 años: se suma la antigüedad anterior. Reingreso después de 2 años: no se computa. Cómputo desde cero.
Tiempo parcial (Art. 92 ter)	Límite de hasta 2/3 de la jornada legal. No se admitían horas suplementarias.	Se elimina el límite de 2/3. Se admiten horas suplementarias voluntarias sobre la jornada reducida. No pueden superar el máximo legal.
Contrato a plazo fijo — Ante Tempus (Art. 95)	Indemnización + reparación de daños y perjuicios por el período faltante.	Solo indemnización calculada sobre la antigüedad proyectada al fin del plazo. Se elimina la reparación de daños adicional.
Contrato eventual (Art. 99)	Requería que el plazo de finalización fuera imprevisible de antemano.	Se elimina ese requisito. Basta con que la actividad sea extraordinaria y transitoria. Carga probatoria del empleador.
Subcontratación — Solidaridad (Art. 30)	Responsabilidad solidaria del principal casi automática en actividades de la empresa.	El control documental (CUIL, constancias de pago, cobertura ART, cuenta bancaria) EXIME al principal de toda responsabilidad. La falsedad del contratista tampoco lo obliga.
Empresas vinculadas (Art. 31)	Solidaridad por la sola existencia del conjunto económico de carácter permanente (responsabilidad objetiva).	Solidaridad solo cuando hayan mediado maniobras fraudulentas. Eliminación de la responsabilidad objetiva.
Solidaridad en transmisión (Art. 228)	Adquirente respondía por todo.	Solo por lo que debió/pudo conocer. Información oculta lo exime.
Beneficios sociales (Art. 103 bis)	Régimen similar. No había mención expresa de telefonía/internet.	Se reafirma la no remuneratividad. Se incorporan gastos de telefonía e internet para uso laboral.
Componentes salariales variables (Art. 104 bis)	No existía este artículo. Los bonos mantenidos más de 6 meses podían consolidarse como derecho adquirido.	Bonos y componentes variables por acuerdo individual, colectivo o decisión unilateral. Sin ultraactividad, continuidad tácita ni costumbre como fuente de derecho adquirido.

[Infografía del cuadro comparativo \(*\)](#)

Nueva Era Laboral: Claves de la Ley 27.802

Comparar los cambios más significativos entre la normativa laboral anterior y la nueva Ley 27.802 para facilitar la transición legal a partir de marzo de 2026.

LEY ANTERIOR (Vigente Hasta 05/03/26)
Basada en la LCT tradicional

Contratación y Relación Laboral



Presunción automática de dependencia
Contratación y facturación no eximen de la presunción de contrato laboral.



Responsabilidad solidaria extendida
El control documental exhaustivo no liberaba al principal de la responsabilidad.



Cómputo de antigüedad por reingreso
Antigüedad anterior se sumaba automáticamente al reingresar.


Hasta 05/03/26

LEY 27.802 (Desde 06/03/26)
Flexibilización, límites y nuevos métodos

Cambios en Contratación y Relación Laboral



Fin de la presunción automática de dependencia
Facturación y bancarización ahora impiden la presunción automática de contrato laboral.



Limitación de responsabilidad solidaria
El control documental exhaustivo del contratista ahora exime al principal de responsabilidad.



Nuevo cómputo de antigüedad por reingreso
Solo se suma la antigüedad anterior si el reingreso ocurre dentro de dos años.

Desde 06/03/26

LIQUIDACIONES E INDEMNIZACIONES Y ACTUALIZACIÓN FINANCIERA

CONCEPTO	LEY ANTERIOR (Hasta 05/03/26)	LEY 27.802 (Desde 06/03/26)
Actualización de Créditos	Tasas variables (Activa/Pasiva)	IPC + 3% anual
Costas Judiciales	Sin tope nacionales unificados	Máximo 25% del monto de sentencia
Pago de Salarios	Efectivo o cuenta bancaria	Obligatoriamente por cuenta bancaria

Liquidaciones e Indemnizaciones (Antes)



Cálculo indemnizatorio sin tope específico
No había tope unificado de tres salarios.

Actualización sin criterio unificado
Diferentes criterios para actualizar créditos.

Inclusión de conceptos en el cálculo
Aguinaldo y vacaciones solían incluirse.

Liquidaciones e Indemnizaciones (Nuevo)

3X **Nuevo tope indemnizatorio de 3 salarios**
El tope se fija en tres veces el salario mensual promedio del convenio.

Actualización unificada por IPC + 3%
Se estableció un criterio único de actualización para créditos laborales y juicios.

NO **Exclusión de conceptos en el cálculo**
El aguinaldo (SAC) y las vacaciones quedan expresamente excluidos de la base indemnizatoria.

* *Se excluyen los flamantes: Fondo de Asistencia Laboral (FAL), Régimen de Incentivo a la Formalización (RIFL) y Regularización de Empleo (PER) debido a su análisis y correspondientes infografías más abajo.*

INTRODUCCIÓN Y ALCANCE GENERAL

La [Ley N° 27.802, sancionada el 27 de febrero de 2026 y publicada en el Boletín Oficial el 6 de marzo de 2026](#), constituye la reforma laboral más profunda de las últimas décadas en Argentina.

Modifica sustancialmente la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976), **crea nuevos instrumentos de financiamiento de indemnizaciones, moderniza el procedimiento laboral y establece beneficios impositivos** orientados a la inversión y la formalización del empleo.

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN – ARTÍCULO 2° LCT

1.1. Norma Anterior

El artículo 2° anterior excluía a: dependientes de la Administración Pública, personal de casas particulares (excepto normas expresamente aplicables) y trabajadores agrarios (con aplicación supletoria de la LCT).

1.2. Nueva Redacción (Ley 27.802)

El artículo 2° **mantiene** las exclusiones anteriores y **agrega nuevas categorías:**

- Contrataciones de obra, servicios, agencia, transporte, flete y todas las reguladas en el Código Civil y Comercial de la Nación (inc. d).
- Trabajadores independientes con colaboradores, conforme al artículo 97 de la Ley de Bases N° 27.742 (inc. e).
- Prestadores independientes de plataformas tecnológicas, conforme regulación específica (inc. f).
- Personal embarcado comprendido en la Ley de Navegación N° 20.094 (inc. g).
- Personas privadas de libertad en contexto de encierro (inc. h).

1.3. Art. 23 – Presunción de Existencia del Contrato (modificado)

El nuevo artículo 23 **mantiene la presunción de contrato de trabajo por el hecho de la prestación de servicios en dependencia, pero incorpora una excepción expresa: la presunción NO opera cuando se trate de contrataciones de obras, servicios profesionales, oficios, u otras modalidades de prestación sin relación de dependencia, siempre que se emitan las facturas correspondientes o el pago se realice conforme a los sistemas bancarios autorizados.** Esta exclusión se extiende a todos los efectos, inclusive a la seguridad social.

1.4. Implicancias Prácticas

La exclusión del inc. d) tiene especial relevancia para empresas de servicios y profesionales: la prestación de servicios con emisión de factura o pago por canales bancarios autorizados no genera presunción de relación de dependencia.

Aunque **la ley intenta blindar estas contrataciones, en el derecho laboral argentino sigue vigente (aunque más limitado) el principio de «Primacía de la Realidad».** Si el «profesional» cumple horarios rígidos, usa herramientas de la empresa, recibe órdenes directas y está integrado a la estructura jerárquica, un juez todavía podría determinar que hay fraude laboral.

2. PERÍODO DE PRUEBA – ARTÍCULO 92 bis LCT

2.1. Régimen Anterior (Art. 92 bis LCT)

Bajo la LCT vigente desde el 09/07/2024 el Período de prueba es de 6 meses para todos los empleadores como regla general, debiendo preavisar con 15 días de anticipación.

2.2. Situación Post-Reforma

Se mantiene igual regla general, solo que **en período de prueba desaparece el preaviso.**

- **Registro obligatorio:** El vínculo laboral debe estar correctamente registrado desde el primer día; de lo contrario, el empleador renuncia a los beneficios del período de prueba.
- **Prohibición de recontractación:** Un empleador no puede contratar a un mismo trabajador más de una vez utilizando el período de prueba.

2.3. Período de Prueba en Casas Particulares (Ley 26.844 – modificada)

El artículo 107 de la Ley 27.802 **sustituyó** el artículo 7° de la Ley 26.844 (Régimen Especial para el Personal de Casas Particulares).

El **período de prueba para casas particulares se fija expresamente en 6 meses.** Durante ese lapso cualquiera de las partes puede extinguir la relación sin expresión de causa ni indemnización.

El empleador no puede utilizar el período de prueba con el mismo empleado más de una vez.

3. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN CAUSA – ARTÍCULO 245 LCT

3.1. Fórmula General (igual que antes)

La fórmula de base se mantiene: un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de 3 meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año (o tiempo de prestación si fuere menor). La indemnización mínima es equivalente a un (1) mes de sueldo.

3.2. Definiciones incorporadas expresamente – Cambios clave

a) Concepto de «Remuneración» a efectos Indemnizatorios

La reforma **incorpora** **definiciones precisas que anteriormente eran materia de interpretación doctrinal y jurisprudencial:**

- **Remuneración:** se entiende la devengada y pagada en cada mes calendario. No tienen incidencia los conceptos de pago NO mensuales: Sueldo Anual Complementario (SAC/aguinaldo), vacaciones no gozadas, premios de pago no mensual.

- **«Habitual»:** se define como el concepto devengado como mínimo en 6 de los últimos 12 meses del calendario.
- **«Normal»:** (para variables como premios, horas extra, comisiones): se calcula como el promedio de los últimos 6 meses, o del último año si resulta más favorable al trabajador.

b) Nuevo Tope Máximo

Se reemplaza el sistema de topes. Ahora el tope máximo es:

- La base salarial no puede exceder 3 veces el salario mensual promedio de las remuneraciones previstas en el CCT aplicable al trabajador, excluida la antigüedad, calculado por las partes signatarias del CCT (con homologación o registración ante la autoridad de aplicación).
- **Para trabajadores fuera de todo CCT:** el tope será el del convenio aplicable al establecimiento donde presta servicios, o el más favorable si hubiera más de uno.

c) Piso del 67% (Doctrina Vizzotti Incorporada por Ley)

En ningún caso la aplicación del tope puede resultar en una base de cálculo inferior al 67% de la remuneración mensual, normal y habitual del trabajador. Esto codifica el precedente de la CSJN en «Vizzotti c. AMSA» (2004), evitando desnaturalización del resarcimiento.

3.3. Unicidad del Resarcimiento – Cambio Estructural Fundamental

Esta es probablemente la modificación de **mayor impacto sistémico de toda la reforma:**

- La indemnización del Art. 245 constituye la **ÚNICA reparación** procedente frente a la extinción sin justa causa.
- Su percepción importa la **extinción definitiva de cualquier reclamo judicial o extrajudicial vinculado al despido**, incluidos los de naturaleza civil, contractual o extracontractual.
- **No pueden promoverse acciones por fuera del régimen especial de la LCT.**
- **Única excepción:** acciones basadas en ilícitos penales.

Antes de la reforma, era frecuente que junto con la demanda laboral se acumularan acciones civiles extracontractuales por daño moral, psicológico, etc. La nueva norma bloquea expresamente esta acumulación.

3.4. Artículo 255 – Reingreso y deducción (modificado)

En caso de **reingreso** al mismo empleador, **las indemnizaciones percibidas en la primera desvinculación se deducen de la nueva liquidación**, pero ahora, actualizadas por el IPC (Índice de Precios al Consumidor) desde la fecha de pago original hasta el cese definitivo. La indemnización resultante no puede ser inferior a la que hubiera correspondido considerando únicamente el último período de servicios.

4. MODALIDADES CONTRACTUALES

4.1. Contrato a Tiempo Parcial – Artículo 92 ter (modificado)

Se **modifica** el artículo 92 ter **manteniendo el principio de proporcionalidad remuneratoria**, con los siguientes cambios:

- Se **ELIMINA** el límite de las 2/3 partes de la jornada legal o convencional que existía en la norma anterior. Ahora el tiempo parcial puede pactarse libremente en cualquier fracción.
- Los trabajadores a **tiempo parcial** PUEDEN realizar horas suplementarias voluntarias sobre la jornada reducida pactada. No pueden superar la jornada legal máxima.
- **Las obras sociales:** los aportes y contribuciones serán los que correspondan a un trabajador de tiempo completo de la misma categoría (sin proporcionalidad negativa para la cobertura de salud).
- Los CCT **podrán determinar el porcentaje máximo de trabajadores a tiempo parcial** por establecimiento.

4.2. Contrato a Plazo Fijo – Artículo 95 (modificado)

Se **modifica** el **régimen indemnizatorio para el despido ante tempus** (antes del vencimiento):

- La **indemnización se calcula considerando la antigüedad que el trabajador habría acumulado hasta la fecha de finalización del plazo originalmente pactado** (no a la fecha de despido efectivo).
- Se **ELIMINA la reparación de daños y perjuicios** que antes procedía en forma adicional por el despido ante tempus.

Si el contrato vence íntegramente y se extingue con preaviso: el trabajador recibe una suma equivalente a la prevista en el Art. 250 LCT (equivalente a la mitad de la indemnización por antigüedad común).

4.3. Contrato Eventual – Artículo 99 (modificado)

Se flexibilizan los requisitos de esta modalidad:

- Se **ELIMINA** la exigencia de que el plazo de finalización fuera imprevisible de antemano.
- **Existe contrato eventual cuando:** (a) hay servicios extraordinarios determinados de antemano; (b) exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa.
- También cuando el vínculo comienza y termina con la realización de la obra, el acto o la prestación del servicio para el que fue contratado.
- La carga de la prueba de que el contrato es eventual recae sobre el empleador.

5. CÓMPUTO DE LA ANTIGÜEDAD – ARTÍCULO 18 LCT (modificado)

5.1. Regla General

Se **mantiene** el criterio de computar todo el tiempo efectivamente trabajado desde el inicio de la relación laboral, incluyendo los contratos a plazo sucesivos.

5.2. Reingreso – Nueva Regla Expresa (cambio relevante)

Esta es una **modificación sustancial** respecto de la normativa anterior:

- **Si el trabajador cesa por cualquier causa y reingresa con el mismo empleador:** se suma la antigüedad anterior SIEMPRE QUE el reingreso ocurra dentro de los 2 años del cese.
- **Si entre el cese y el reingreso transcurrieron más de 2 años:** la antigüedad anterior NO se computa. El cómputo se inicia desde cero en el nuevo período.

5.3. Comparación con el régimen anterior

Antes de la reforma, el artículo 18 LCT **no establecía un plazo máximo para el cómputo de la antigüedad anterior en caso de reingreso**. La doctrina y jurisprudencia mayoritaria reconocían la antigüedad acumulada sin importar el tiempo transcurrido entre el cese y el reingreso, con la única excepción de trabajadores jubilados (Art. 253 LCT) donde se computaba solo el tiempo desde el reingreso.

La nueva norma introduce certeza: el plazo de 2 años actúa como un **corte definitivo**. Si el reingreso es después de ese plazo, el empleador no solo no computa la antigüedad anterior, sino que está legalmente amparado por la norma para iniciar el cómputo desde cero.

5.4. Implicancias en la Indemnización por reingreso – Artículo 255

En concordancia, el nuevo Art. 255 establece que cuando hay reingreso, la antigüedad se determina conforme a los Arts. 18 y 19, y de las indemnizaciones se deduce lo pagado oportunamente en la primera desvinculación, actualizado por IPC. La indemnización no puede ser inferior a la que le correspondiera por el último período de servicios.

6. FONDO DE ASISTENCIA LABORAL (FAL) – TÍTULO II

6.1. Naturaleza y Objeto

Se crean los **Fondos de Asistencia Laboral (FAL)**, destinados exclusivamente a coadyuvar al cumplimiento de obligaciones indemnizatorias laborales por parte de empleadores del sector privado. El FAL es una herramienta complementaria, no sustitutiva de la responsabilidad del empleador.

ACLARACIÓN FUNDAMENTAL: El FAL no modifica, sustituye ni altera el régimen indemnizatorio vigente. El empleador sigue siendo el único responsable legal del pago íntegro de las indemnizaciones. Si el fondo es insuficiente o está en período de carencia, el empleador paga igualmente la totalidad.

6.2. Contribuciones

Las tasas de contribución mensual obligatoria sobre las remuneraciones son:

- **Grandes empresas:** 1% (con posibilidad de aumento hasta 1,5% por decreto del PEN, con aprobación de Comisión Bicameral).
- **Micro, Pequeñas y Medianas Empresas:** 2,5% (con posibilidad de aumento hasta 3%).

Las contribuciones se canalizarán a través de ARCA (ex-AFIP), que actuará como agente de derivación sin asumir responsabilidad por falta de pago, disponibilidad o insuficiencia de la cuenta individual.

6.3. Reducción de Contribución Patronal – Compensación

Los empleadores que integren el FAL tendrán una **reducción** en las contribuciones patronales con destino a la seguridad social equivalente a la **alícuota que le corresponda al FAL (1% o 2,5%)**. Esta reducción **no aplica a quienes estén en el RIFL ni si están exceptuados de pagar el FAL**.

6.4. Cobertura y Requisitos

- Solo cubre trabajadores REGISTRADOS con al menos 12 meses de antigüedad a la fecha de extinción.
- No cubre en ningún caso a trabajadores no registrados.
- **Período de carencia:** 6 meses de aportes antes de poder utilizarlo (para capitalización y estabilidad financiera). El PEN puede ampliar este plazo.
- **En caso de registración parcial o deficiente:** el FAL cubre solo la parte proporcional registrada.

6.5. Conceptos Cubiertos

El FAL puede utilizarse para cubrir: indemnización por despido sin causa (Art. 245); preaviso e integración (Arts. 232, 233); despido por plazo fijo ante tempus (Art. 95); indemnización reducida (Art. 246, 247); muerte del trabajador (Art. 248); fin del plazo fijo (Art. 250); jubilación (Art. 254); extinción por mutuo acuerdo (Art. 241); y las correspondientes en estatutos especiales como trabajo agrario.

6.6. Estructura Jurídica

- Cada empleador tiene una cuenta individual con patrimonio separado, de afectación específica, inajenable e inembargable.
- **La cuenta es común (no individualizable por trabajador):** los fondos no pertenecen a trabajadores determinados.
- Es **optativo** para el empleador usar los fondos al momento del despido (puede conservarlos y pagar directamente).
- **Administrada por entidades habilitadas por la CNV** (Comisión Nacional de Valores). **Comisión máxima:** 1%.
- El empleador **no puede elegir entidad** en la que tenga participación directa o indirecta.

6.7. Tratamiento Impositivo del FAL

- **Los rendimientos e intereses del FAL para el empleador:** EXENTOS de Impuesto a las Ganancias.
- **Las contribuciones al FAL (obligatorias y voluntarias):** EXENTAS de Ganancias para el fondo.
- **Las sumas que se abonen a trabajadores como sustitutos de indemnizaciones desde el FAL:** reciben el mismo tratamiento que las indemnizaciones (exentas de Ganancias en la proporción prevista por la ley del gravamen).
- Ninguno de estos conceptos está gravado por IVA.

- La **deducibilidad en Ganancias del empleador por pagos de indemnizaciones directas** **no se afecta por el uso del FAL.**

6.8. Vigencia del FAL

El FAL entra en vigencia el 1° de junio de 2026. El PEN puede **prorrogar** esta fecha hasta un máximo de 6 meses adicionales. Hasta que entre en vigencia, los empleadores no gozan de la reducción en contribuciones patronales del Art. 76.



7. REGISTRACIÓN LABORAL – SIMPLIFICACIÓN

7.1. Artículo 52 – Registro Único (ARCA)

El nuevo artículo 52 unifica el sistema de registración: los empleadores deben registrar a los trabajadores ante la ARCA (Agencia de Recaudación y Control Aduanero, ex-AFIP). Esta registración es **SUFICIENTE A TODOS LOS EFECTOS**. Ninguna otra autoridad puede exigir requisitos adicionales. Se elimina la fragmentación de registros múltiples ante distintos organismos.

- **Libros preexistentes:** deben conservarse por 10 años. Pueden digitalizarse y las copias digitales tienen igual validez legal que los originales en papel.

7.2. Artículo 55 – Presunción por omisión de registro

La **falta de registraci3n** en los t3rminos del Art. 52 constituye una presunci3n favorable a las manifestaciones del trabajador o sus causahabientes respecto de las circunstancias que debieron constar en el registro (fecha de ingreso, remuneraci3n, categor3a, etc.).

7.3. Certificados de Trabajo – Art3culo 80 (modificado)

El **plazo para entrega de certificados laborales** se **extendi3** de 30 d3as corridos **a 45 d3as H3BILES desde la extinci3n del contrato.**

La obligaci3n se considera cumplida cuando el empleador ponga a disposici3n los certificados: (a) en formato f3sico en la sede de la empresa; (b) en formato digital por cualquier sistema con acreditaci3n fehaciente de entrega. Si la informaci3n est3 disponible en el sitio web de los organismos previsionales o de ARCA, tambi3n se considera cumplida.

7.4. Art3culo 278 – Remisi3n de Antecedentes Judiciales a ARCA (nuevo)

Se incorpora un mecanismo autom3tico: cuando en un juicio laboral se determine que el trabajador no fue registrado o lo fue deficientemente, el juez en la sentencia definitiva DEBE remitir los antecedentes a ARCA o al organismo competente para que liquide y cobre las sumas adeudadas con multas, recargos y accesorios. **Las prestaciones laborales e indemnizatorias previstas en la LCT son incompatibles con acciones por da3os y perjuicios fundadas en el C3digo Civil.**

8. SUBCONTRATACI3N, INTERMEDIACI3N Y SOLIDARIDAD

8.1. Art3culo 30 – Subcontrataci3n y Delegaci3n (cambio fundamental)

El art3culo 30 fue completamente reformulado. El cambio m3s trascendente es que **ahora la responsabilidad solidaria del principal PUEDE QUEDAR EXENTA mediante el cumplimiento de requisitos documentales.** Bajo la norma anterior, la solidaridad era pr3cticamente autom3tica si hab3a actividad normal y espec3fica del establecimiento.

El principal debe exigir a sus cesionarios, contratistas o subcontratistas:

- CUIL de cada trabajador que preste servicios.
- Constancia de pago mensual a los Subsistemas de la Seguridad Social.
- Constancia de pago de las remuneraciones.
- Informaci3n de una cuenta bancaria a nombre del trabajador donde percibe su remuneraci3n.

- Cobertura por riesgos del trabajo con cláusula de endoso a favor del comitente/principal.

EFFECTO: El cumplimiento del control de estos requisitos EXIME AL PRINCIPAL de toda responsabilidad solidaria. Tampoco es responsable el principal ante la falsedad de información brindada por el contratista. Si omite solicitar los datos, responde solidariamente.

8.2. Artículo 31 – Empresas Vinculadas (cambio relevante)

Para los **conjuntos económicos o empresas bajo dirección común**, la **solidaridad ya no es automática**. La ley **establece** que **serán solidariamente responsables ÚNICAMENTE cuando hayan mediado MANIOBRAS FRAUDULENTAS**. Se elimina la responsabilidad objetiva por la mera existencia del conjunto económico.

8.3. Artículo 29 – Intermediación y Empresa de Servicios Eventuales

Los trabajadores son considerados empleados directos de quienes registran la relación laboral. **La empresa usuaria es solidariamente responsable por las obligaciones laborales y de seguridad social** devengadas durante el tiempo de efectiva prestación de tareas para ella. Puede repetir contra la obligada principal.

9. REMUNERACIÓN – BENEFICIOS SOCIALES Y COMPONENTES SALARIALES

9.1. Artículo 103 bis – Beneficios Sociales (reordenados)

Se mantiene el régimen de beneficios sociales no remunerativos. Se dispone expresamente que en ningún caso corresponde el pago de aportes ni contribuciones a la seguridad social sobre estos conceptos. Los beneficios incluyen: servicios de comedor, reintegros médicos y farmacéuticos, ropa de trabajo, guardería, útiles escolares, capacitación, gastos de sepelio de familiares a cargo.

9.2. Artículo 104 bis – Componentes Remunerativos Dinámicos (NUEVO)

Incorpora lo que muchos ya llaman **"salario dinámico"** habilitando la **creación de:**

- Componentes retributivos dinámicos
- Adicionales transitorios
- Conceptos fijos o variables
- Pagos ligados al mérito o a la organización

Ya sea por:

- Negociación colectiva (actividad, rama, región, empresa)
- Acuerdo individual
- Decisión unilateral del empleador que pueden mantenerse durante largo tiempo sin transformarse automáticamente en derechos adquiridos.

A estos componentes NO les son aplicables:

- La continuidad tácita: si un adicional se paga de manera reiterada en el tiempo, se presume incorporado al contrato.
- La ultraactividad convencional: si un concepto surge de convenio colectivo, puede mantenerse hasta ser reemplazado.
- La costumbre Si se paga regularmente durante años: se consolida como derecho adquirido.

Esto permite a los empleadores incorporar y modificar bonos sin que se consoliden como derecho adquirido, eliminando el riesgo de reclamos por reducción de haberes variables.

9.3. Artículo 105 – Formas de Pago (modificado)

El salario debe pagarse en dinero, ya sea moneda nacional o extranjera.

Se **incorporan** como **exclusiones de la remuneración**:

- los gastos por uso de telefonía celular e internet con fines laborales (totales o parciales).
- los sistemas de distribución de utilidades, derechos accionarios, dividendos y acciones otorgados por el empleador.

9.4. Artículo 124 – Pago por cuenta bancaria (modificado)

El **pago de remuneraciones en dinero** es **OBLIGATORIAMENTE mediante acreditación en cuenta bancaria a nombre del trabajador** (cuenta sueldo). Esta cuenta no puede tener límite de extracciones ni costo para el trabajador en ningún banco del sistema y para cualquier modalidad de extracción.

9.5. Artículo 133 – Límite de Retenciones (modificado)

Las deducciones, retenciones o compensaciones no pueden superar el 20% del total de la remuneración en dinero. Las **retenciones sindicales se limitan al 2% de la remuneración con consentimiento del trabajador o autorización previa del organismo competente.**

10. VACACIONES – ARTÍCULO 154 LCT (modificado)

10.1. Período de otorgamiento

Se **mantiene** el período de otorgamiento entre el 1º de octubre y el 30 de abril del año siguiente. **Las partes pueden acordar vacaciones fuera de ese período.** La autoridad de aplicación puede autorizar por resolución fundada otros períodos según las características de la actividad.

10.2. Novedades

- **Fraccionamiento:** Las partes pueden **convenir el fraccionamiento del período vacacional, siempre que cada tramo no sea inferior a 7 días.** Antes el fraccionamiento no estaba expresamente permitido por ley, solo por CCT.
- **Vacaciones en verano:** Si se otorgan en forma individual o por grupos, el empleador debe organizarlas de modo que **cada trabajador goce de sus vacaciones al menos una vez cada 3 años durante la temporada de verano.**
- **Interrupción por enfermedad:** Si las vacaciones se ven interrumpidas por enfermedad informada en tiempo y forma, **el trabajador se reincorpora al puesto al finalizar el período originalmente previsto** (o al recuperarse si continúa con licencia médica). **El saldo no gozado se reprograma.**

10.3. Notificación

La **fecha de inicio de las vacaciones** debe notificarse por escrito con al menos 30 días de antelación, sin perjuicio de lo que dispongan los CCT según las particularidades de cada actividad.

11. JORNADA DE TRABAJO – MODIFICACIONES

11.1. Artículo 197 bis – Banco de horas y compensación (modificado)

Se **regula** expresamente el acuerdo voluntario de compensación de horas extraordinarias.

Requisitos formales: acuerdo escrito con el trabajador que consigne la naturaleza voluntaria de las horas extras, sus límites, el modo de funcionamiento y un método fehaciente de control.

Instrumentos posibles: banco de horas, francos compensatorios, etc. También puede pactarse con la representación sindical en la empresa. Debe respetarse los descansos mínimos legales.

11.2. Artículo 198 – Jornada Reducida y Banco de Horas (modificado)

Los CCT pueden **establecer** métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio, respetando los descansos mínimos entre jornadas (12 horas) y el descanso semanal (35 horas). Puede utilizarse banco de horas para compensar mayor jornada de un día con menor de otro, sin superar el máximo legal semanal o el del CCT específico.

11.3. Ley 11.544 – Jornada de Trabajo (Art. 3° modificado)

Se **actualiza** el artículo 3° de la Ley 11.544 **modernizando las excepciones a la jornada máxima:** trabajos en equipos con turnos rotativos, casos de fuerza mayor, accidentes o trabajos urgentes. Se simplifica el texto eliminando referencias obsoletas.

12. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

12.1. Preaviso – Artículo 231 (modificado)

Se **modifica** el inciso b) del Art. 231 para el empleador:

- **Hasta 5 años de antigüedad:** 1 mes de preaviso.
- **Más de 5 años de antigüedad:** 2 meses de preaviso.
- **Durante el período de prueba:** NO se requiere preaviso.

Nota: La obligación de preaviso de parte del trabajador continúa siendo de 15 días.

12.2. Renuncia – Artículo 240 (modernizado)

Se actualiza la forma de la renuncia admitiendo el despacho telegráfico en formato FÍSICO O DIGITAL. Los despachos se expiden en forma gratuita y requieren validación de identidad del remitente.

12.3. Mutuo Acuerdo – Artículo 241 (modificado – cambios significativos)

Mantiene los requisitos formales: escritura pública o ante autoridad judicial o administrativa del trabajo. Es nulo sin la presencia personal del trabajador.

NOVEDAD: Se **incorpora** la **EXTINCIÓN TÁCITA POR COMPORTAMIENTO CONCLUYENTE.** Se considera extinguida la relación por voluntad concurrente si el comportamiento de ambas partes traduce inequívocamente el abandono de la relación. En un contrato de prestaciones continuas y permanentes, esto se configura luego de **TRANSCURRIDOS 2 MESES CALENDARIOS** sin que ninguna parte manifieste voluntad de continuar.

Esta disposición genera consecuencias prácticas importantes: un empleador que **deja de abonar salarios o un trabajador que deja de presentarse**, sin ninguna comunicación de ninguna de las partes, podría verse en una situación de extinción tácita del contrato al cabo de 2 meses. **Se recomienda mantener comunicaciones fehacientes en caso de ausencias o discontinuidades en la prestación.**

12.4. Muerte del Trabajador – Artículo 248 (modificado)

Se redefine el orden de beneficiarios de la indemnización equivalente a Art. 247 (50% de la correspondiente por despido sin causa). **El nuevo orden es:**

- [1] Cónyuge o conviviente del causante.
- [2] Hijos menores de edad del causante.
- [3] Hijos mayores con Certificado Único de Discapacidad (CUD).
- **Si concurren dos o más de los anteriores:** se distribuye en partes iguales (cada titular como uno).
- **A falta de los anteriores:** hijos mayores de edad. A falta de todos ellos, padres a cargo al momento del fallecimiento.

El empleador queda liberado si cancela dentro de los 30 días del deceso según la documentación disponible. Si aparece un acreedor con mejor derecho, solo tiene acción de repetición contra quienes cobraron.

12.5. Gratuidad – Artículo 20 (modificado)

Se mantiene la gratuidad de procedimientos judiciales o administrativos. Se **introduce** la **posibilidad de imponer costas al trabajador y su letrado en caso de PLUSPETICIÓN INEXCUSABLE**, configurada objetivamente cuando existe sobreestimación de los créditos reclamados.

13. ACTUALIZACIÓN DE CRÉDITOS LABORALES – ARTÍCULOS 276 Y 277

13.1. Artículo 276 – Créditos Futuros (modificado)

Para créditos laborales generados a partir de la vigencia de la ley, la **actualización** es:

- **IPC (Índice de Precios al Consumidor – Nivel General, INDEC) + 3% anual de tasa de interés.**
- Se aplica desde que cada suma sea debida hasta el efectivo pago.

13.2. Artículo 55 (transitorio) – Juicios en Trámite

Para **juicios en trámite o pendientes de sentencia definitiva** a la fecha de entrada en vigencia:

- Base: tasa pasiva del BCRA para el período correspondiente.
- Techo: el resultado no puede superar el derivado de capital histórico + IPC + 3% anual.
- Piso: el resultado no puede ser inferior al 67% del cálculo conforme al techo.

Estas disposiciones son de orden público y los jueces deben aplicarlas de oficio, incluso en concursos y quiebras.

13.3. Artículo 277 – Pago en juicio y honorarios (modificado)

Se incorporan **importantes regulaciones procesales y de costas:**

- **Pago de condenas:** prioritariamente en la cuenta sueldo del trabajador; excepcionalmente, en autos a la orden del tribunal.
- **Costas procesales:** máximo 25% del monto de sentencia, laudo o transacción. Incluye todos los honorarios de primera instancia.
- **Cuota litis:** máximo 20% del monto del proceso. Requiere ratificación personal del trabajador y homologación judicial.
- **Cumplimiento de sentencias en cuotas:** hasta 6 cuotas para grandes empresas; hasta 12 cuotas para MiPyMEs.
- **Las cuotas se ajustan conforme Art. 276 (IPC + 3%).**

14. PROCEDIMIENTO LABORAL – JUSTICIA NACIONAL DEL TRABAJO

14.1. Competencia – Artículo 20 (modificado)

Cuando el Estado Nacional (Poder Ejecutivo, Legislativo, Judicial, Ministerio Público, antes del Art. 8º inc. a) de la ley 24.156) sea parte o tercero interesado en causas laborales, son **competentes el fuero Contencioso Administrativo Federal de CABA y, en otras jurisdicciones, la Justicia Federal con competencia contencioso administrativa. La Justicia Nacional del Trabajo NO puede expedirse en estos casos.**

14.2. Acuerdo de Transferencia del Fuero Laboral a CABA

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, celebrado el 9 de febrero de 2026. La Justicia Nacional del Trabajo (hoy federal) se traspasa gradualmente a la Ciudad. Las modificaciones a las reglas de competencia aplican a partir de la

publicación de la ley, y para procesos en trámite donde la competencia esté pendiente.

14.3. Jueces – Vinculación a la CSJN (nuevo Art. 89)

Se **establece** que los jueces que resuelvan causas laborales deben adecuar sus decisiones de forma OBLIGATORIA a los precedentes de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. El apartamiento infundado de dichos criterios configura una causal de mal desempeño.

14.4. Honorarios de Peritos – Artículos 60, 61 y 61 bis (modificados)

Los honorarios de peritos (médicos, psicólogos y otros auxiliares) NO se vinculan a la cuantía del juicio ni al porcentaje de incapacidad dictaminado. Se **regulan** exclusivamente con base en la relevancia, calidad y extensión de la labor técnica en el caso concreto. El mínimo es de 2 UMA (Unidades de Medida Arancelaria) por pericia.

14.5. Caducidad de Instancia – Artículo 46 (modificado)

Se **regula** la caducidad de instancia laboral: 6 meses en primera o única instancia; 3 meses en segunda instancia, juicio sumarísimo y ejecutivos; 1 mes para el incidente de caducidad.

15. EMPLEO NO REGISTRADO – LEY 24.013 (modificada)

15.1. Artículo 7° ter – Denuncia del Trabajador (modificado)

El trabajador que detecte irregularidades en la registración de su contrato (falta de inscripción, fecha real de ingreso o remuneración real incorrecta) **debe informarlo ante ARCA**. La denuncia debe formularse inmediatamente de conocida la irregularidad.

15.2. Artículo 114 inc. i) – Extinción por mutuo acuerdo (incorporado)

Se **incorpora** expresamente la extinción por mutuo acuerdo (Art. 241 LCT) como causal que da derecho a las prestaciones de la seguridad social previstas en la Ley 24.013. Esto **reconoce** que el distracto consensual también habilita el acceso a beneficios como el seguro de desempleo cuando corresponda.

15.3. Multas de la Ley 24.013 – Situación Post-Reforma

La Ley 27.802 **no deroga las multas** de los artículos 8°, 9° y 10 de la Ley 24.013 (empleo no registrado, fecha falsa, salario reducido). **Tampoco deroga las multas de la Ley 25.323** (duplicación por falta de registración o

negativa de pago). Sin embargo, el PER (ver Título 17) ofrece una ventana de regularización con condonación de sanciones.

16. RÉGIMEN DE INCENTIVO A LA FORMALIZACIÓN LABORAL (RIFL)

16.1. Objeto y Vigencia

Se crea el **Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral (RIFL)** con vigencia de UN AÑO desde el primer día del segundo mes inmediato siguiente a la entrada en vigencia de la ley **(aproximadamente, desde mayo de 2026 hasta mayo de 2027)**.

Aplica a empleadores del régimen general de la LCT, construcción (Ley 22.250) y trabajo agrario (Ley 26.727).

16.2. Trabajadores Alcanzados

El beneficio **aplica** por cada nuevo trabajador incorporado que cumpla alguna de las siguientes condiciones:

- No haya contado con relación laboral registrada al 10/12/2025.
- Haya estado desempleado en los últimos 6 meses previos al alta.
- Haya estado inscripto en el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (monotributo).
- Su último empleo haya sido en el sector público.

16.3. Beneficio – Alícuotas Reducidas por 48 Meses

- **SIPA + Fondo Nacional de Empleo + Asignaciones Familiares:** solo 2% (en lugar de la alícuota general que ronda el 16-21% dependiendo del empleador).
- **INSSJP (PAMI):** solo 3% (en lugar del 2% general, pero se aplica la reducción sobre la tasa general del subsistema).

Esta reducción rige por los primeros 48 meses de la nueva relación laboral. El beneficio opera automáticamente al alta de la relación.

16.4. Exclusiones y caducidad

- No aplica a reincorporaciones dentro de los 12 meses del distracto.
- Excluye a empleadores inscriptos en REPSAL.

- Se pierde por prácticas abusivas (sustitución de personal, cese y reconstitución como nuevo empleador, etc.).
- Si se produce alguna causal de exclusión: el empleador debe ingresar las contribuciones no abonadas con intereses y sanciones.



17. PROMOCIÓN DEL EMPLEO REGISTRADO (PER) – REGULARIZACIÓN

17.1. Objeto – Regularización de Relaciones Pasadas

La **Promoción del Empleo Registrado (PER)** permite regularizar relaciones laborales vigentes del sector privado iniciadas hasta la fecha de promulgación de la [Ley 27.802 \(Dec 137/2026 del 05/03/2026, BO. 06/03/2026\)](#). Comprende tanto relaciones no registradas como deficientemente registradas.

17.2. Beneficios para Empleadores

La regularización puede comprender (sujeto a reglamentación del PEN):

- **Extinción** de la acción penal por infracciones al Régimen Penal Tributario (Art. 16 de Ley 27.430 — contribuciones a la seguridad social).
- **Condonación** de infracciones, multas y sanciones de la Ley 11.683, Ley 17.250, Ley 22.161, Art. 32 de la Ley 24.557, Ley 24.769 (delitos relativos a seguridad social) y Ley 25.212.

- **Baja** del REPSAL (Registro de Empleadores con Sanciones Laborales) por infracciones previas a la ley, siempre que se regularice a TODOS los trabajadores afectados.
- **Condonación** de deuda por capital e intereses de aportes y contribuciones no ingresados a SIPA, INSSJP, Seguro de Salud, Fondo Nacional de Empleo, Asignaciones Familiares, Construcción y otros regímenes que determine la reglamentación.

17.3. Porcentaje Mínimo de Condonación

La **condonación no puede ser INFERIOR AL 70% del total de la deuda**. La reglamentación puede establecer incentivos para cancelación de contado y beneficios especiales para MiPyMEs. Pueden incluirse deudas en discusión judicial o administrativa si el empleador se allana y desiste de toda acción.

17.4. Plan de Pagos

La **parte no condonada se cancela al contado o en plan de facilidades administrado por ARCA. Parámetros máximos:**

- **Cuotas mensuales:** hasta 72.
- **Tasa nominal anual máxima:** 12%.
- **Anticipo:** de hasta el 5% de la deuda regularizada.
- **Pago de contado:** descuento de hasta el 10%.

17.5. Beneficios previsionales para trabajadores regularizados

Los trabajadores incluidos **tienen derecho a que se les computen hasta 60 meses de servicios con aportes a efectos previsionales** (o la menor cantidad regularizada), calculados sobre el SMVM o la remuneración declarada si es mayor. **Estos meses SOLO sirven para computar los años de servicio** requeridos por la Ley 24.241 para la Prestación Básica Universal, pensiones y seguro de desempleo. NO se computan para la Prestación Compensatoria ni la Prestación Adicional por Permanencia.

17.6. Plazos y Limitaciones

- **Plazo de adhesión:** **180 días corridos desde la entrada en vigencia de la reglamentación del título.**
- **Regularización previa mismos empleados bajo el PER (Ley 27.742 «Bases»):** **no pueden adherir quienes** ya los hubieran regularizado.
- **ARCA y organismos de seguridad social:** deberán **abstenerse de determinar deuda de oficio o labrar infracciones por los**

períodos comprendidos en la regularización, y de formular ajustes impositivos vinculados a las relaciones regularizadas.

Ley de Modernización Laboral 2026:
Guía del Programa de Promoción del Empleo Registrado (PER)

La Ley 27.802 establece el PER para regularizar relaciones laborales iniciadas hasta febrero de 2026. Ofrece incentivos significativos, como la condonación de deudas y la extinción de acciones penales, a cambio de registrar correctamente a los trabajadores.

Beneficios para el Empleador



Condonación mínima del 70% de la deuda

Incluye capital e intereses de aportes no ingresados a SIPA, salud y asignaciones.



Amnistía legal y administrativa

Extingue la acción penal tributaria y elimina multas de leyes laborales previas.



Baja del registro REPSAL

Se eliminan sanciones previas si se regulariza a la totalidad de los trabajadores.

Condiciones y Beneficios para el Trabajador



Cómputo de hasta 60 meses de servicio

Se reconocen aportes para la jubilación (PBU) y seguro de desempleo.

Condiciones Financieras del Plan



Cuotas del Plan
Hasta **72** mensualidades



Tasa de Interés
Máximo **12%** nominal anual



Pago Contado
Descuento de hasta el **10%**



Plazo de adhesión de 180 días

El periodo comienza a correr desde la vigencia de la reglamentación oficial.

© NotebookLM

18. DEROGACIONES RELEVANTES – TÍTULO XXVI

18.1. Leyes Derogadas

La Ley 27.802 **deroga las siguientes normas relevantes** (mayormente con vigencia desde el 1/1/2027):

- Ley 27.555 (Teletrabajo): derogada a partir del 1/1/2027.
- Ley 12.908 (Estatuto del Periodista Profesional): derogado desde 1/1/2027.
- Ley 14.546 (Estatuto del Viajante de Comercio): derogado desde 1/1/2027.
- Ley 23.947 y Ley 23.472: derogadas desde 1/1/2027.
- Ley 24.493 (Mano de Obra Nacional): derogada.
- Ley 23.759 (normas laborales diversas): derogada.
- Ley 20.657: derogada.
- Decreto Ley 13.839/46 y 14.954/46: derogados desde 1/1/2027 y 2028 respectivamente.

18.2. Artículos de la LCT derogados

Se **derogan** expresamente los artículos 28, 54, 61, 113, 174, 175, 176, 216 y 275 de la LCT N° 20.744. Algunos de estos artículos regulaban: representación gremial, licencias especiales, plazo de prescripción (art. 256 no derogado). El Art. 113 LCT (propinas) queda derogado conforme al nuevo Art. 104.

18.3. Artículos Relevantes de la Ley 14.250 (Convenios Colectivos)

Se derogan los artículos 10, 16 y 21 de la Ley 14.250 (t.o. 2004). El Art. 10 establecía la ultraactividad automática de los CCT vencidos en su integridad. Al derogarse, la ultraactividad de las cláusulas normativas de los CCT queda modificada, aunque la doctrina discute el alcance hasta tanto exista jurisprudencia consolidada.

18.4. Teletrabajo (Ley 27.555 derogada desde 1/1/2027)

La Ley de Teletrabajo queda derogada a partir del 1° de enero de 2027. Durante 2026, la ley sigue vigente. Desde 2027, el teletrabajo se regulará por los CCT de actividad y los acuerdos individuales en el marco de la LCT general, sin las restricciones específicas que imponía la Ley 27.555 (derecho a la desconexión digital, etc.).

INFOGRAFÍAS (aclaración)

Las presentes imágenes presentan algunos errores de ortografía y/o de sintaxis debido al proceso de generación del mismo y serán enmendados en las próximas horas.