

WEBINAR

Ley de Modernización Laboral: claves del cambio





MODULO #1

Modificaciones de la Ley del Contrato de trabajo

Índice de Contenidos

01

Principios, Exclusiones y Solidaridad

Nuevas actividades excluidas, norma más favorable, condiciones individuales.

02

Contratos, Formas y Registraciones

Libros especiales, modificaciones contractuales, part time, plazo fijo, eventual.

03

Salarios, Beneficios y Formas de Pago

Beneficios sociales, salario dinámico, formas de pago, recibo de sueldo.

04

Jornada, Vacaciones y Extinción

Banco de horas, francos, preaviso, despido sin causa, indemnizaciones.

05

Disposiciones Complementarias

Actualización de créditos, pago en juicio, cuotas, incompatibilidades.

Principios, Exclusiones y Solidaridad

Se incorporan nuevas actividades excluidas de la LCT. A las exclusiones previas se suman:

Contratos Civiles y Comerciales

Obra, servicios, agencia, transporte, flete y todas las reguladas en el CCyCN.

Trabajadores Independientes

Y sus colaboradores conforme al art. 97 de la Ley 27.742 (Ley de Bases).

Plataformas Tecnológicas

Prestadores independientes conforme regulación específica.

Personal Embarcado

Comprendido en la Ley de Navegación N° 20.094, sin perjuicio de CCT aplicables.

Personas Privadas de Libertad

En contexto de encierro.



Norma Favorable, Condiciones y Solidaridad

Norma Más Favorable

Se adopta el criterio de **agrupamiento de instituciones** para evaluar la norma más favorable. Se mantienen los principios generales del derecho laboral, equidad y buena fe, pero se **excluye la justicia social** como criterio interpretativo.

Condiciones Individuales y Acuerdos

Se **elimina la restricción y nulidad** de supresión o reducción de condiciones individuales no derivadas de Ley, Estatutos o CCT.

En acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios, se elimina la obligación de informar a **ARCA** ante deficiente o inexistente registración.

Cómputo de Antigüedad

Si el trabajador reingresa al mismo empleador luego de **dos años** del egreso, la antigüedad previa no será considerada.

Presunción Laboral, Intermediación y Subcontratación

Presunción de Relación Laboral

No aplica cuando medien contrataciones de obras o servicios profesionales sin dependencia, y se emitan facturas o el pago se realice por sistemas bancarios habilitados.

Intermediación

Se mantiene solidaridad, pero **solo en obligaciones de dar sumas de dinero**. Se excluyen obligaciones de hacer (ej. registrar al empleado), habilitando la repetición por la empresa usuaria.

Contratación y Subcontratación

Se excluyen de la solidaridad las actividades fuera del establecimiento de carácter accesorio. El cumplimiento del principal de requerir documentación **libera de toda responsabilidad**, incluso ante falsedad en la información.

Grupo de Empresas

La responsabilidad solidaria aplica **únicamente ante maniobras fraudulentas**, excluyendo la figura de conducción temeraria.

 En servicios eventuales, la solidaridad previsional se limita al control de retenciones. Estos trabajadores quedan excluidos de postularse a cargos gremiales.

Contratos, Formas y Registraciones

Eliminación de Libros Especiales

Se elimina la obligación de libros especiales, registros y rúbricas. La registración se unifica bajo disposición de **ARCA**. Se define el plazo de conservación con opción de digitalización, conservando la presunción a favor del trabajador no registrado.

Modificaciones del Contrato

El empleador puede introducir cambios en modalidades de prestación. Se elimina la interpretación sobre ejercicio irrazonable y la **acción sumarísima** para restablecer condiciones.

Certificados de Trabajo

La obligación se cumple poniendo a disposición los certificados en formato **físico o digital fehaciente**. También se cumple si la información está disponible en el sitio web del organismo de seguridad social o sistema de ARCA. Se derogan las obligaciones de entrega de certificados de formación profesional (Ley 24.576).

Modalidades Contractuales

Contrato Part Time

Jornada inferior a la legal o convencional. Permite **horas suplementarias** sobre la jornada pactada, pero **no horas extraordinarias** sobre la jornada legal.

Contrato a Plazo Fijo

Ante despido injustificado antes del vencimiento, la indemnización es la correspondiente a la antigüedad al momento de finalizar el plazo. Se elimina la **indemnización por daños** (salarios pendientes hasta el fin del contrato).

Contrato Eventual

Se mantiene para satisfacción de resultados concretos o exigencias extraordinarias y transitorias. Se elimina el requisito de **imprevisión del plazo** del texto legal.



Beneficios Sociales

Se aclara expresamente que los beneficios sociales **no son pago en especie** y tienen naturaleza **no remunerativa**.



Comedor y Alimentación

Servicios dentro del establecimiento o gastronómicos cercanos durante la jornada laboral.



Gastos Médicos

Reintegros de gastos médicos, odontológicos y farmacéuticos del trabajador y grupo familiar. Incluye planes médicos integrales.



Ropa e Indumentaria

Provisión de ropa de trabajo y equipamiento necesario para el desempeño de tareas.



Guardería y Educación

Reintegros de guardería para hijos hasta 6 años. Útiles escolares y guardapolvos al inicio del ciclo lectivo.



Capacitación

Otorgamiento o pago documentado de programas, cursos o seminarios de capacitación o especialización.

Salario: Determinación, Dinámica y Formas de Pago

Determinación del Salario

Se excluyen de la remuneración: habilitación, gratificación, participación en utilidades y premios en cualquier forma. Las **propinas quedan excluidas** expresamente, incluso si fueran habituales.

Salario Dinámico

Por encima de los mínimos legales y convencionales, el empleador puede incorporar componentes dinámicos, adicionales, transitorios, fijos o variables —por negociación colectiva, individual o unilateral— **sin obligación de mantenerlos** por continuidad, ultraactividad o costumbre.

Formas de Pago

Se habilita el pago en **moneda nacional o extranjera**. Son no remunerativos, entre otros: retiros de socios/directores a cuenta de utilidades, distribución de utilidades o dividendos, reintegros de gastos de automóvil por km, viáticos con comprobantes, reintegros de transporte público, comodato de vivienda sin arraigo previo, y gastos de telefonía e internet laboral.

Las remuneraciones solo pueden pagarse mediante **acreditación bancaria**. Se aplica un tope del **2%** a retenciones derivadas de CCT.

Recibo de Sueldo y Vacaciones

Recibo de Sueldo

Se habilita en papel o con **firma digital o electrónica**. Debe incluir contribuciones y conceptos abonados por el empleador por disposición legal o convencional. Los recibos se conservan **2 años** en materia laboral y **10 años** en materia previsional, pudiendo digitalizarse con igual validez.

Vacaciones

Se mantiene el período entre **1° de octubre y 30 de abril**, pero por mutuo acuerdo pueden otorgarse fuera de ese período. El aviso previo se reduce de 45 a **30 días**. Pueden fraccionarse en tramos no menores a **7 días**.

En caso de enfermedad durante las vacaciones —con control médico habilitado— el trabajador se reintegra al final del período y el saldo de días se reprograma.

Jornada, Banco de Horas y Francos

El empleador y el trabajador podrán acordar voluntariamente un **régimen de compensación de horas extraordinarias**, formalizado por escrito, con registro fehaciente de horas trabajadas y disponibles.

→ Instrumentos disponibles

Horas extras, banco de horas, francos compensatorios, entre otros.
También puede acordarse con la representación sindical.

→ Banco de horas

Permite compensar mayor jornada de un día con la menor de otro, sin superar el máximo legal o convencional semanal.

→ Reducción horaria y promedios

Se elimina el requisito de disposición nacional. Se admiten métodos de cálculo por promedio, con límite de **12 horas diarias** y descanso semanal de **35 horas**.

→ Exclusión de horas extras

Se amplía la exclusión del régimen a quienes realicen **tareas de dirección y vigilancia** (antes limitado a directores y gerentes).

Enfermedades y Accidentes — Certificados Médicos

Eliminación de Reducción Salarial

La reforma eliminó el esquema de **reducción de salario** durante las licencias por enfermedad o accidente.

Requisitos de Certificados Médicos

Los certificados que justifiquen inasistencias deben contener:

- Diagnóstico médico
- Tratamiento indicado
- Cantidad de días de reposo
- Firma digital del profesional habilitado (Ley 27.553)

En caso de discrepancia, se puede recurrir a **junta médica oficial** o dictamen de institutos públicos o privados, con costo a cargo del empleador.



Cesión de Establecimiento

Responsabilidad Limitada

La responsabilidad entre transmitente y adquirente se limita a las **obligaciones laborales derivadas del contrato existentes al momento de la transferencia** y que afecten al establecimiento.

Exención por Debida Diligencia

El adquirente queda **eximido de responsabilidad solidaria** por información oculta o viciada que, luego de realizar actos de debida diligencia, no fuera de su conocimiento.

Extinción del Contrato de Trabajo

Preaviso

No se requiere en período de prueba. Se mantiene **1 mes** hasta 5 años de antigüedad y **2 meses** para mayor antigüedad.

Renuncia

Se habilita la modalidad de **despacho telegráfico digital**.

Abandono de la Relación

Se considera configurado cuando luego de **dos meses calendarios** ninguna parte manifieste voluntad de continuidad.

Despido Sin Causa — Base Indemnizatoria

Base de Cálculo

Se toma la remuneración **devengada y pagada en cada mes calendario**. Se excluyen expresamente pagos no mensuales: SAC, vacaciones y premios.

Habitualidad y Normalidad

Se considera habitual el concepto devengado al menos **6 meses en el último año**. Para variables, se promedia los últimos **6 meses** o el último año si fuera más favorable.

Topes de CCT

Calculados por las partes; su homologación es suficiente. Se incorpora el límite del **67%** sobre la base mensual normal y habitual (criterio CSJN).

Fondo de Cese Laboral

Se habilita el fondo o sistema de cese laboral integrado con el **Fondo de Asistencia Laboral (FAL)**. La indemnización es la **única reparación procedente** y su percepción extingue todo reclamo vinculado al despido.

Muerte del Empleado y Reingreso del Trabajador

Muerte del Empleado

Tienen derecho a la indemnización del art. 247 LCT:

1. Cónyuge o conviviente
2. Hijos menores de edad
3. Hijos mayores con Certificado Único de Discapacidad (CUD)

Si concurren dos o más, se distribuye en **partes iguales**. En ausencia de los anteriores: hijos mayores de edad; y en su defecto, padres a cargo al momento del fallecimiento. El empleador queda liberado cancelando dentro de los **30 días**.

Reingreso del Trabajador

En caso de segundo egreso, serán deducibles las indemnizaciones de los arts. 245, 246, 247, 250, 251, 253 y 254, **actualizadas por IPC**. El resultado nunca podrá ser inferior a lo correspondiente por el último período.

Pluspetición

Se incorpora como supuesto concreto la **sobreestimación de créditos reclamados**, siendo el profesional interviniente solidario con las costas.

Disposiciones Complementarias

Actualización de Créditos Laborales

Se actualizan por **IPC + 3% de interés**. Para juicios en trámite sin sentencia: tasa pasiva del BCRA como interés moratorio, con tope máximo de IPC + 3% y tope mínimo del **67%** de dicho máximo.

Pago en Juicio

Se elimina el depósito judicial. El pago debe realizarse en la **cuenta sueldo del trabajador**; solo en su ausencia podrá efectuarse a la orden del Tribunal.

Pago en Cuotas

Grandes empresas: hasta **6 cuotas**. Micro, Pequeñas y Medianas: hasta **12 cuotas**. Las costas se limitan al **25%** del monto que pone fin al reclamo.

Incompatibilidad

Las prestaciones salariales e indemnizatorias de la LCT son **incompatibles** con acciones por daños y perjuicios fundadas en el CCyCN.

❏ En caso de falta de pago de aportes y contribuciones, el juez deberá remitir los antecedentes a ARCA. Las condenas por contribuciones a Obra Social solo proceden si el trabajador acredita privación total de cobertura.

Resumen Ejecutivo

La Ley de Modernización Laboral introduce cambios estructurales en la LCT. Los ejes centrales de la reforma son:



Nuevas Exclusiones

Plataformas, independientes, personal embarcado y privados de libertad quedan fuera de la LCT.



Flexibilización Contractual

Nuevas modalidades, eliminación de libros especiales, digitalización y simplificación registral.



Reforma Salarial

Salario dinámico, pago en moneda extranjera, exclusión de propinas y nuevos beneficios sociales no remunerativos.



Indemnizaciones y Litigios

Nueva base indemnizatoria, topes del 67%, pago en cuotas y actualización por IPC + 3%.



MODULO #2

Fondos de Asistencia Laboral (FAL)



Fondos de Asistencia Laboral (FAL): Creación y Destino

Se crea un fondo que el empleador podrá utilizar para el pago de distintas indemnizaciones previstas en la LCT, estatutos profesionales y Régimen Agrario:

Extinción del contrato

Plazo fijo antes de término, mutuo acuerdo, despido sin causa (directo o indirecto), causas económicas o fuerza mayor.

Otras causales

Enfermedades inculpables, integración y preaviso, muerte del trabajador, pérdida de habilitación.

Restricciones

Solo para trabajadores **registrados**, con antelación mínima de **12 meses**. Excluye Casas Particulares y Construcción.

Modalidad del FAL

Cuenta separada

Patrimonio independiente e **inembargable**, administrado por entidades habilitadas por la CNV.

Características clave

- Cuenta individual, no individualizable por trabajador.
- El empleador **no puede** tener participación directa ni indirecta en la entidad administradora.
- Gestión a través de fondos regulados por la CNV.

Integración del FAL

La contribución mensual obligatoria se aplica sobre la base de remuneraciones que cotizan para contribuciones patronales con destino al SIPA. **ARCA** es el organismo de recaudación.

1%

Grandes Empresas

Contribución mensual obligatoria.

2.5%

MiPyMEs

Micro, Pequeñas y Medianas Empresas.

+0.5%

Incremento posible

Según lo disponga el PEN.

Los recursos del FAL se integran con contribuciones obligatorias, rendimientos e intereses, contribuciones voluntarias, donaciones o legados y cualquier otro ingreso no contemplado.

Destino y Uso del FAL

Uso exclusivo

Solo para abonar las indemnizaciones detalladas, de personal registrado o en proporción a la registración si fuera deficiente.

Responsabilidad del empleador

La existencia o no de fondos **no altera ni condiciona** la responsabilidad del empleador en cada caso de indemnización.

Carácter optativo

Es optativo para el empleador aplicar los recursos del FAL. **No podrá utilizarse** hasta haber recibido 6 períodos mensuales de contribuciones. El PEN puede extender el plazo.

Suspensión de contribuciones

Si el FAL cubre todas las contingencias laborales de la nómina, el empleador podrá solicitar la suspensión de contribuciones.



Información, Trazabilidad y Tratamiento Impositivo

Cuenta del empleador

En cada entidad, el empleador tendrá una cuenta donde se registrarán:

- Contribuciones y rendimientos
- Ingresos de fondos y retiros
- Comisiones abonadas y remanente disponible

Exenciones impositivas

Contribuciones, rentabilidad e intereses están **exentos de Ganancias e IVA**.

Las comisiones tienen un tope del **1%** y no están exentas. Las indemnizaciones abonadas con el FAL quedan comprendidas en las disposiciones del impuesto a las ganancias.

Procedimiento de Uso del FAL



Una vez definido el uso del FAL para el pago de una indemnización, el empleador debe comunicarlo a la entidad administradora mediante declaración jurada, indicando si la transferencia cancela total o parcialmente la obligación.

Remanente, Transferencia y Protección



Cese o quiebra

En caso de cese, disolución, liquidación o quiebra, se extingue la cuenta y el saldo se transfiere a una cuenta del empleador en el país, salvo disposición judicial contraria en la quiebra.



Transferencia de establecimiento

Si se transfiere un único establecimiento donde prestan tareas todos los trabajadores, la cuenta del FAL se transfiere al adquirente. Igual criterio aplica para reorganizaciones según la Ley de Impuesto a las Ganancias.



Protección

Los fondos del FAL y todo valor incorporado son **inembargables**.

Sanciones y Reducción de Contribución Patronal

Sanciones

El uso indebido, la participación del empleador en la entidad o la contravención del régimen se sancionará con una multa de hasta el **doblo del monto ingresado al FAL**, más su rendimiento a la fecha de la multa. ARCA controlará periódicamente el cumplimiento.

Reducción de contribución patronal

Los empleadores incorporados al FAL gozarán de una **reducción en las contribuciones patronales** por un porcentaje idéntico al de su contribución al fondo. Esta reducción no aplica a las relaciones laborales incorporadas al Régimen de Incentivo de Formalización Laboral (RIFL).

Vigencia y Autoridades de Contralor

Fecha de entrada en vigor

1 de junio de 2026. El PEN podrá prorrogar la vigencia por hasta 6 meses adicionales.

Autoridades de contralor

Secretaría de Trabajo, ARCA y la CNV serán los organismos responsables del control y aplicación del régimen.

Reglamentación pendiente

Queda pendiente toda la reglamentación del régimen. Se recomienda monitorear las disposiciones que emitan las autoridades competentes.





MODULO #3

Modificaciones al Procedimiento Laboral

Índice de Modificaciones

01

Peritos

Requisitos y régimen de honorarios

02

Competencia y Recusaciones

Fuero y disposiciones procesales

03

Caducidad e Instancia

Plazos y requisitos de demanda

04

Excepciones y Plenarios

Ampliación del régimen procesal

05

CSJN y Transferencia

Criterios judiciales y traspaso a CABA

Peritos Médicos

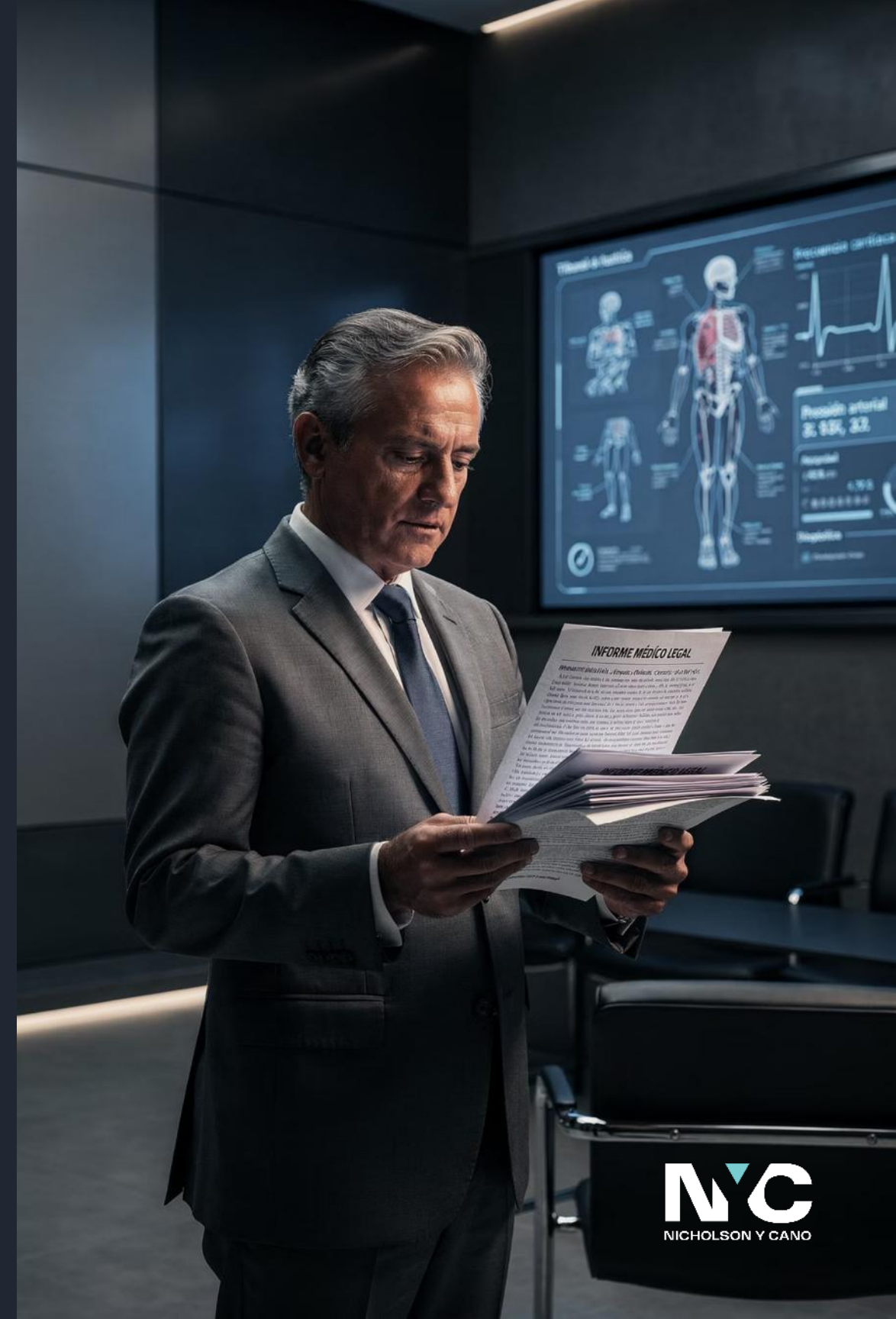
Nuevos Requisitos

Los peritos médicos deben ser especialistas en la materia designada y acreditar capacidad y especialización propias del **Sistema de Riesgos del Trabajo**.

Régimen de Honorarios

Los honorarios se retribuyen considerando exclusivamente la **relevancia, calidad y extensión** de la labor profesional, con total prescindencia del monto del proceso y la gravedad de las constataciones. No se toman en cuenta los montos reclamados.

Por aceptación del cargo: mínimo **2 UMAS**.
Si se concilia antes de presentar el informe:
25% del mínimo.



Competencia

Competencia Mantenida

Se mantiene la competencia establecida para la Justicia Nacional del Trabajo en términos generales.

Exclusión del Estado

Se excluye toda acción contra el **Estado Nacional**, transfiriéndose al **fuero Contencioso Administrativo Federal** de la Ciudad de Buenos Aires.

Demás Jurisdicciones

En las jurisdicciones fuera de CABA, las acciones contra el Estado se transfieren a la **Justicia Federal** correspondiente.

Recusaciones y Excusaciones

Se incorporan al procedimiento laboral las disposiciones del **Código Procesal Civil y Comercial de la Nación** en materia de recusaciones y excusaciones.

Incorporación del CPCCN

El régimen de recusaciones y excusaciones se alinea con el código procesal general, unificando criterios.

Recusación sin Causa

Se incorpora expresamente la posibilidad de **recusar sin expresión de causa**, ampliando las garantías procesales de las partes.

Caducidad de Instancia

Se incorpora el **impulso de parte** en el proceso y la caducidad de instancia con los siguientes plazos:

01

6 meses

En primera o única instancia.

02

3 meses

En segunda instancia, juicio sumarísimo, ejecutivo, ejecuciones especiales e incidentes.

03

1 mes

En el incidente de caducidad de instancia.

Requisitos de la Demanda

→ Documentación Obligatoria

El actor debe **acompañar o indicar** los documentos de los que pretende valerse. Si no los tiene, debe indicar la oficina o entidad que los disponga.

→ Ofrecimiento de Prueba

Se elimina la posibilidad de ampliar prueba luego de contestada la demanda. La prueba debe ofrecerse **exclusivamente en la demanda**.



Excepciones y Plenarios

Excepciones

El proceso laboral se adecúa a las excepciones del **CPCCN**, ampliando las defensas disponibles para el demandado. Se incorporan como apelables las sentencias que rechacen excepciones de **incompetencia, falta de legitimación pasiva y activa**.

Resoluciones y Plenarios

Se aplican las disposiciones del CPCCN para fallos plenarios. Se **elimina** la posibilidad de que Resoluciones, Actas u otros medios distintos al fallo plenario definan criterios de aplicación obligatoria o sugerida a causas judiciales.

Criterios Definidos por la CSJN

Los jueces deberán adecuar sus fallos a los criterios definidos por la **Corte Suprema de Justicia de la Nación**. El apartamiento infundado de dichos criterios será considerado **mal ejercicio de sus funciones**.

Esta modificación refuerza la autoridad interpretativa de la CSJN y busca generar mayor uniformidad y previsibilidad en las decisiones judiciales laborales a nivel nacional.

Transferencia y Vigencia

Transferencia a CABA

Se aprueba el acuerdo de transferencia de la **Justicia Nacional del Trabajo** a la Ciudad de Buenos Aires. El PEN deberá transferir los recursos necesarios para garantizar el servicio de justicia.

Vigencia

El procedimiento laboral actual mantiene vigencia **hasta la transferencia**. Las reformas entran en vigor para todos los procesos pendientes desde el **día siguiente a la publicación en el Boletín Oficial**.



MODULO #4

Modificaciones en Materia de Derecho Colectivo

Contenidos del Informe

01

Convenios Colectivos

Vigencia, aportes, comisiones paritarias, articulación y prelación.

03

Conflictos Colectivos

Medidas de fuerza, prácticas desleales y servicios mínimos.

02

Asociaciones Sindicales

Asambleas, personería gremial, créditos de horas y tutela sindical.

04

Actividades Esenciales

Nueva categoría de actividades trascendentales y Comisión de Garantías.

Vigencia de Convenios Colectivos

Al vencimiento del término, un CCT mantendrá subsistentes las **cláusulas normativas**, entendiendo por tales: las normas referidas a las condiciones y beneficios individuales directos del trabajo, y los beneficios otorgados para el trabajador establecidos en virtud de dichas cláusulas.

- ❏ **Eliminación de facultad del PEN:** Se elimina la facultad del Poder Ejecutivo Nacional de disponer la prórroga del CCT. La prórroga sólo procederá por **acuerdo de partes**.



Aportes: Topes para Empleadores y Trabajadores

Tope Empleadores

0,5% de las remuneraciones de los trabajadores, para todos los aportes, contribuciones y cualquier otro concepto previsto en un CCT en beneficio directo o indirecto a cámaras, asociaciones, agrupaciones o personas jurídicas integradas parcial o totalmente por empleadores.

Tope Trabajadores

2% de la remuneración del trabajador, para contribuciones y aportes a cargo del trabajador con destino a las asociaciones de trabajadores. Quedan **excluidas** las cuotas de afiliación y otros beneficios derivados de ello.

Comisiones Paritarias

Requisito de ámbito

Los representantes deben pertenecer al **mismo ámbito personal y territorial**, de acuerdo al nivel de negociación.

Negociación por empresa o región

Representación del sindicato de **primer grado o empresa** con personería gremial. Se declara inválida cualquier disposición en contrario.

Negociación por actividad

Representación de la **Federación u organización gremial de primer grado** con alcance nacional según personería gremial.

Facultades de la Autoridad

Puede integrar la mesa de negociación si alguna representación se rehusare, y disponer el alcance de la prórroga de las cláusulas obligacionales. Homologación tácita a los **30 días** sin observaciones pendientes.

Articulación, Prelación y Renovación de CCT

Articulación y ámbito

Los CCT de ámbito mayor **no podrán modificar ni disponer** el contenido de convenios de ámbito menor. Los CCT de Empresa pueden establecer formas de articulación y hacer remisión expresa de materias a negociar en CCT de ámbito mayor.

Prelación

Un convenio posterior puede modificar en cualquier sentido a uno anterior de igual ámbito. Un convenio de **ámbito menor prevalecerá** frente a uno de ámbito mayor, sea anterior o posterior.

Renovación de CCT vencidos

Se convocará en el plazo de **1 año** desde la promulgación de la reforma a las partes de CCT ya vencidos, para negociar, renegociar y/o ratificar sus cláusulas.

Suspensión de homologación

Los legitimados para negociar en un CCT vigente sólo por ultraactividad podrán pedir la **suspensión de la homologación** si alegan y demuestran que su aplicación genera distorsiones económicas graves que afecten al interés general.

Asambleas y Congresos

Las asociaciones sindicales reconocidas podrán convocar a asambleas y congresos, pero **sin afectar el normal desarrollo de actividades** ni causar perjuicios.

→ Autorización previa del empleador

Requerida tanto en relación al horario y tiempo de duración, como al lugar si fuera dentro del establecimiento.

→ Requisito del empleador

Esta facultad requiere que el empleador esté **al día en el pago de haberes**.

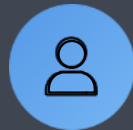
→ Salarios durante asamblea

El empleado **no devengará salarios** durante el tiempo de la asamblea.



Medidas de Fuerza: Acciones Prohibidas

Se remarcen como conductas prohibidas y de **infracción muy grave**:



Libertad de trabajo

Afectar la libertad de trabajo de quienes no adhieran a una medida de fuerza.



Bloqueo o toma

Provocar, instar u organizar el bloqueo o toma de un establecimiento; impedir u obstruir el ingreso o egreso de personas y/o cosas.



Daños y retención

Ocasionar daños en personas o cosas de la empresa o de terceros, o retenerlas indebidamente.

De verificarse estas conductas como medida de acción directa sindical, la entidad responsable será pasible de sanciones reglamentarias, **sin perjuicio de las responsabilidades civiles y/o penales** que pudieran corresponder.

Cambios en Personería Gremial y Créditos de Horas

Personería Gremial

Se abandona la restricción de otorgar personería gremial a un sindicato de empresa cuando existiera una asociación de primer grado en la zona. Si la cantidad de **afiliados cotizantes durante un mínimo de 6 meses continuados** fuera superior a la de la asociación con personería preexistente en la misma empresa, le será reconocida a quien lo acredite, más allá del grado o ámbito de la última, que continuará sólo como inscripta.

Créditos de Horas Mensuales

Cada delegado de personal dispondrá de **10 horas mensuales retribuidas**, salvo que el convenio disponga un número mayor.

El ejercicio de este crédito **no podrá generar la interrupción de actividades**.

Tutela Sindical

Postulantes a cargos

La protección contra despido y suspensión del postulante (6 meses) cesará no sólo al confirmarse su falta de oficialización, sino también cuando obtuviera **menos del 5% de los votos válidos** emitidos.

Delegados y representantes

La tutela rige sólo para delegados **legalmente electos en cargos titulares**. En congresales, se admiten hasta dos titulares en grandes empresas y uno en Pymes. La tutela de congresales sólo es invocable durante el tiempo en que asistan al congreso.

Liberación de servicios

El empleador podrá liberar de prestar servicios al trabajador con tutela, debiendo informar en **48 hs. hábiles** al Ministerio de Capital Humano. Dentro de los 10 días posteriores, deberá promover la acción declarativa conforme art. 78 LCT.

Prácticas Desleales de Asociaciones Sindicales

Se incorporan a la **Ley 23.551** las prácticas desleales de las asociaciones sindicales y sus representantes:

- Las acciones prohibidas (art. 20ter) y otras medidas de acción directa sin cumplir requisitos.
- Promover la **afiliación compulsiva** o conductas extorsivas para lograrla.
- Conductas extorsivas contra los empleadores.
- Adoptar represalias contra quienes no adhieren a medidas de fuerza.
- Rehusarse a negociar colectivamente, provocar dilaciones o no acatar la conciliación obligatoria.

📄 Se incorpora al **empleador como damnificado** que podrá promover querrela. Las multas serán fijadas por el juez con un máximo del **20% de los ingresos por cuotas sindicales** del mes de la infracción. En caso de reincidencia, se podrá revocar la personería y/o inscripción gremial.

Servicios Mínimos en Conflictos Colectivos

Se establecen garantías de prestación de servicios mínimos según la categoría de la actividad:

75%

Servicios Esenciales

Porcentaje mínimo de actividad normal garantizado.

50%

Actividades Trascendentales

Porcentaje mínimo de actividad normal garantizado.

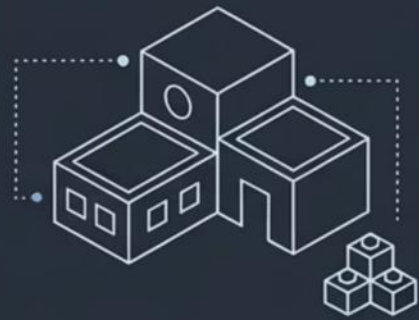
100%

Fuerzas de Seguridad

Actividad normal completa garantizada en todo momento.



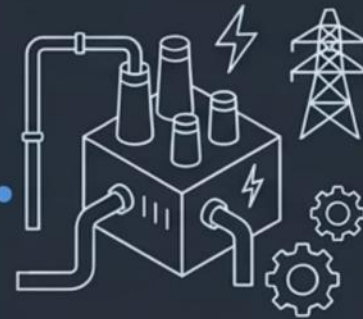
Servicios Esenciales: Ampliación de la Categoría



**CUIDADO DE
MENORES**



**SERVICIOS
SANITARIOS**



**PRODUCCIÓN Y
DISTRIBUCIÓN**



**TELECOMUNIC-
ACIONES**



**RECOLECCIÓN
DE RESIDUOS**



**AERONÁUTICA
Y PORTUARIO**



**TRANSPORTE
DE CAUDALES**



**SEGURIDAD
PRIVADA**

Actividades de Importancia Trascendental

Nueva categoría incorporada por la reforma. Serán consideradas como tales:

Transporte marítimo y fluvial de personas y/o mercaderías, servicios conexos y operaciones costa afuera.

Servicios aduaneros y migratorios, y demás vinculados al comercio exterior.

Producción de medicamentos y/o insumos hospitalarios.

Transporte terrestre y subterráneo de personas y/o mercaderías.

Servicios de radio y televisión.

Actividades industriales continuas: siderurgia, producción de aluminio, actividad química y cementera.

Industria alimenticia en toda su cadena de valor.

Servicios bancarios, financieros, hoteleros, gastronómicos y comercio electrónico.

Producción de bienes y/o servicios afectados a **compromisos de exportación**.

Comisión de Garantías e Implementación

Comisión de Garantías

Podrá incorporar otras actividades de manera fundada si:

- La interrupción pudiera afectar la vida, salud o seguridad de las personas, o generar una crisis nacional aguda.
- La actividad fuera un servicio público, trascendental o de utilidad pública.
- Pudiera poner en peligro el abastecimiento de productos críticos.

Procedimiento de implementación

01

Vencido el plazo de conciliación obligatoria, notificar a la contraria y a la autoridad con **5 días de anticipación**.

02

A las **24 hs del preaviso**, acordar servicios mínimos, modalidades, personal, horarios y funciones.

03

48 hs antes de la medida, informar a los usuarios por medios de difusión masiva.

En caso de incumplimiento, aplican las sanciones de las Leyes **14.786, 23.551 y 25.212**, tanto para entidades sindicales como para personas físicas.



MODULO #5

Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral RIFL y PER

Estructura de la Reforma

La Ley de Modernización Laboral introduce tres grandes ejes de cambio en el ámbito laboral y previsional argentino.

01

RIFL

Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral: reducción de alícuotas para nuevas contrataciones.

02

Modificaciones en Contribuciones

Cambios en alícuotas de contribuciones patronales para trabajo ya registrado, vigentes desde enero de 2027.

03

PER

Promoción del Empleo Registrado: regularización de relaciones laborales no registradas o deficientemente registradas.

Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral (RIFL)

Se crea el RIFL con una **vigencia de un año** contado desde el primer día del segundo mes siguiente a la entrada en vigencia de la Reforma.

Ley de Contrato de Trabajo

Régimen de Personal de la Construcción

Régimen de Trabajo Agrario

Cap. 3 Ley de Solidaridad Social y Reactivación Productiva



¿A qué trabajadores aplica el RIFL?

El beneficio aplica para cada nueva contratación, siempre que el trabajador cumpla al menos una de las siguientes condiciones:

→ Sin relación laboral registrada al 10/12/2025

→ Desempleado los últimos 6 meses

Antes del alta laboral, hubiera estado desempleado durante los últimos 6 meses.

→ Inscripto en Monotributo

Estuviera inscripto en el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes.

→ Último empleo en el sector público

En cualquiera de sus niveles (nacional, provincial o municipal).

📌 Los nuevos empleadores luego del 10/12/2025 pueden aplicar las condiciones según reglamentación y hasta el **80% de la nómina**.

Alícuotas Reducidas bajo el RIFL

Se adecúan las alícuotas de contribuciones patronales para los subsistemas alcanzados, con una reducción significativa respecto a los valores actuales, por un plazo de **48 meses**.

Nueva Alícuota	Destino	Plazo	Referencia Actual
2%	SIPA, Fondo Nacional de Empleo y Rég. de Asignaciones Familiares	48 meses	20,4% / 18%
3%	Subsistema de Seguridad Social – INSSJP	48 meses	2%

 Quedan **excluidas** las alícuotas adicionales en regímenes previsionales diferenciales y/o especiales de la seguridad social.

Exclusiones y Sanciones del RIFL

Empleadores Excluidos

- Empleadores que figuren en el REPSAL, mientras permanezcan en él.
- Quienes incurran en prácticas abusivas (constitución de nuevo empleador).
- Reincorporación de trabajadores dentro de los 12 meses posteriores al egreso.

Consecuencias del Incumplimiento

La exclusión opera en forma **automática** por parte de ARCA.

El incumplimiento implica la obligación de ingresar la **diferencia en las alícuotas** no abonadas, con más intereses y sanciones correspondientes.

Al ser el beneficio **optativo**, la falta de ejercicio de la opción obstará a su uso retroactivo por períodos previos.

Compatibilidad con Planes Sociales

Los trabajadores contratados bajo el RIFL que gocen de planes y/o programas de empleo y/o asistencia social —contributivos o no— otorgados por el **Ministerio de Capital Humano**, continuarán percibiendo la prestación por el plazo de **un año** desde la registración laboral.

Modificaciones en Contribuciones Patronales (Trabajo Registrado)

Para las contribuciones que se devenguen a partir del **1° de enero de 2027**, se establecen dos modificaciones sobre el trabajo ya registrado:

Obras Sociales

Se fija la contribución al sistema de obras sociales en el **6%** de la remuneración de los trabajadores.

INSSJYP

Se **deroga el incremento del 1%** dispuesto con relación al INSSJYP, reduciendo la carga sobre los empleadores.

Promoción del Empleo Registrado (PER)

Se implementa un nuevo sistema de **regularización de relaciones laborales** vigentes a la entrada en vigor de la reforma, tanto para relaciones no registradas como para aquellas registradas deficientemente.



Extinción de Acción Penal

Extinción de acción penal del Régimen Penal Tributario y condonación de infracciones, multas y sanciones, firmes o no, que estén impagas.



Baja del REPSAL

Baja del REPSAL si hubiera regularización de todos los trabajadores por los que el empleador esté incorporado.



Condonación de Deuda

Condonación de capital e intereses por falta de pago de aportes y contribuciones a los subsistemas de seguridad social.



Subsistemas Alcanzados por la Condonación

La condonación de deuda en el marco del PER comprende los siguientes subsistemas de seguridad social:

SIPA

INSSJYP

Régimen Nacional del Seguro de Salud

Fondo Nacional de Empleo

Régimen Nacional de Asignaciones Familiares

Registro Nacional de la Industria de la Construcción

📄 La reglamentación podrá incorporar otros regímenes adicionales.

Porcentajes de Condonación y Beneficios

Porcentaje Mínimo

La condonación **no podrá ser inferior al 70%** del total adeudado, con posibilidad de incentivos para cancelaciones de contado y beneficios especiales para **MiPymes**.

Parámetros ARCA

- **Cuotas:** Máximo 72
- **Tasa:** Máximo 12% nominal anual
- **Anticipo:** Hasta el 5% de la deuda regularizada
- **Descuento contado:** Hasta el 10% de la deuda consolidada
- Posibilidad de segmentar según antigüedad, tamaño de empresa, cantidad de empleados y monto regularizado.

Cómputo Previsional para Trabajadores Incluidos en el PER

Los trabajadores incluidos en el PER podrán computar hasta **60 meses de servicios con aportes**, sobre la remuneración declarada con un mínimo en el Salario Mínimo Vital y Móvil, exclusivamente para cumplir los requisitos de la **Ley 24.241** y así acceder a:



Prestación Básica Universal (PBU)



Pensión por Invalidez o por Fallecimiento

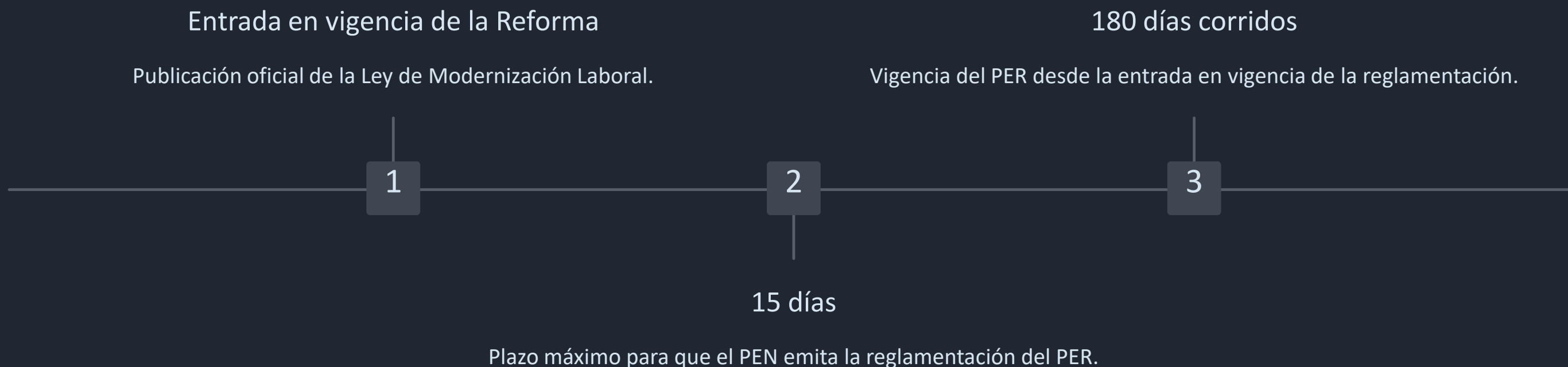


Prestación por Desempleo



Los meses regularizados **no computan** para la prestación compensatoria ni para el adicional por permanencia.

Plazos y Condiciones de Adhesión al PER



Pueden incorporarse al PER deudas controvertidas en sede administrativa, contencioso-administrativa o judicial a la fecha de publicación de la Reforma. **No pueden adherirse** quienes ya lo hubieran hecho al Régimen de Promoción del Empleo Registrado dispuesto por Ley Bases, por los mismos empleados.

Aviso Legal

El presente documento tiene carácter meramente **informativo y divulgativo**. No pretende ser exhaustivo ni abordar de manera completa todas las cuestiones que puedan derivarse de la normativa analizada. No debe interpretarse ni utilizarse como asesoramiento jurídico.

- ❏ Para el análisis de situaciones concretas y la resolución de cuestiones jurídicas específicas, se recomienda recabar el **asesoramiento legal o profesional adecuado**. No se ofrece ninguna garantía sobre la exactitud, actualidad o integridad de la información contenida en este documento.



GRACIAS

NYC
NICHOLSON Y CANO