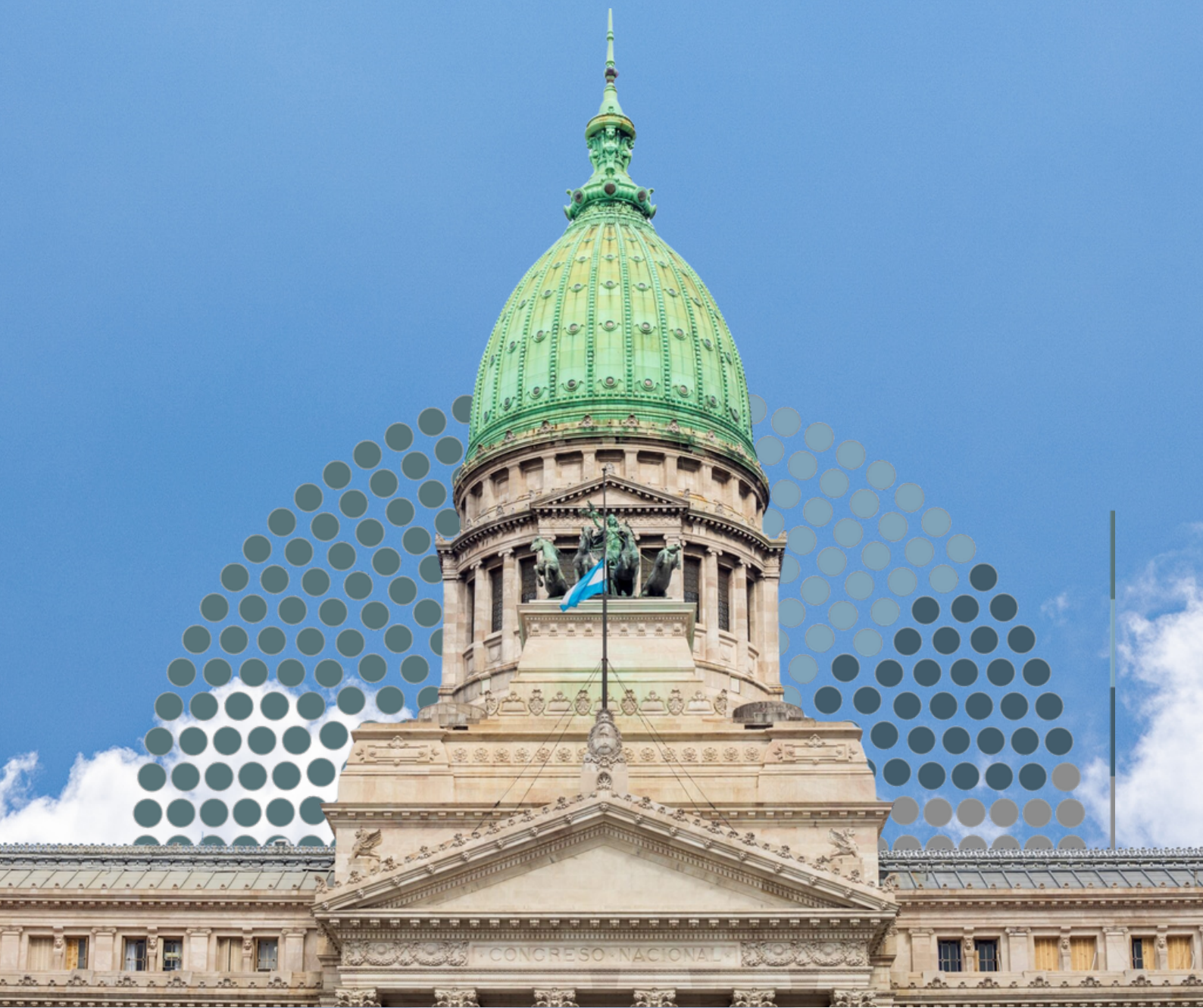




ESTUDIO PERÈT
Abogados

Reforma laboral:

Informe 2026



Índice

Capítulo I: Disposiciones generales. _____	03
Capítulo II: Del contrato de trabajo en general. _____	04
Capítulo III: De las modalidades del Contrato de Trabajo. _____	06
Capítulo IV: De la remuneración del trabajador. _____	08
Capítulo V: De las vacaciones y otras licencias. _____	10
Capítulo VI: De la duración del trabajo y jornada semanal. _____	11
Capítulo VII: De la suspensión de ciertos efectos del contrato. _____	11
Capítulo VIII: De la transferencia del contrato de trabajo. _____	12
Capítulo IX: De la extinción del contrato de trabajo. _____	12
Capítulo X: Otras disposiciones. _____	13
Otra disposiciones no contempladas en la LCT. _____	14

Capítulo I: Disposiciones generales.

Art. de la reforma:	Cambio:	Artículo o Ley modificado:	Descripción:
Art. 1	Sustituye	Art. 2 LCT	Se excluye de la Ley de Contrato de Trabajo: 1) A los trabajadores independientes y hasta TRES colaboradores autónomos; 2) A los prestadores independientes de plataformas tecnológicas, es decir, aquellas personas físicas que, ofrecen servicios de reparto y/o movilidad a través de las plataformas tecnológicas (como Pedidos Ya, Rappi, Uber, Cabify, etc.). Entre la Plataforma Tecnológica y el Prestador Independiente no existe vínculo laboral alguno, sino una prestación de servicio.
Art. 3	Sustituye	Art. 9 LCT	Principio de la norma más favorable al trabajador. La reforma no elimina el principio de norma más favorable al trabajador, pero se acota a conflictos meramente normativos. Se reduce el alcance legal del “<i>in dubio pro operario</i>” en materia interpretativa y probatoria.
Art. 4	Sustituye	Art. 11 LCT	Principio de interpretación y aplicación de ley. Se elimina la referencia expresa a los “principios de la justicia social” como criterio de interpretación, reduciendo el contenido ideológico-expansivo del artículo y acotando el margen de interpretación basado en la premisa eliminada.
Art. 7	Sustituye	Art. 15 LCT	Acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios. La homologación recupera centralidad como una herramienta para cerrar de manera integral el conflicto, otorgando el efecto de cosa juzgada -no puede volver a reclamarse por lo mismo- lo homologado en sede administrativa o judicial.
Art. 8	Sustituye	Art. 16 LCT	Convenciones colectivas de trabajo. Las convenciones colectivas de trabajo no serán susceptibles de aplicación extensiva o analógica.

Capítulo II: Del contrato de trabajo en general.

Art. de la reforma:	Cambio:	Artículo o Ley modificado:	Descripción:
Art. 9	Sustituye	Art. 18 LCT	Antigüedad del trabajador. Se introduce un límite temporal de dos (2) años para computar antigüedad en caso de reingreso. Antes, toda reincorporación de un trabajador con el mismo empleador sumaba la antigüedad anterior. Ahora, si entre el cese y el reingreso transcurren más de 2 años, la antigüedad previa no se computa.
Art. 13	Sustituye	Art. 23 LCT	Presunción del contrato de trabajo. Se eleva el estándar para que no opere la presunción laboral. Antes la sola prestación de servicios generaba presumía la relación laboral, ahora la presunción opera si la prestación se da en situación de dependencia, no en la mera prestación de servicios. No se presumirá relación laboral cuando mediaren: 1) Contrataciones de obras o de servicios profesionales o de oficios; 2) Cualquier otra modalidad que comprendan prestaciones de servicios sin relación de dependencia. Siempre y cuando se emitan los recibos o facturas correspondientes a dichas formas de contratación o el pago se realice conforme los sistemas bancarios y/o de pagos.

Art. de la reforma:	Cambio:	Artículo o Ley modificado:	Descripción:
Art. 18	Sustituye	Art. 30 LCT	Requisitos para la subcontratación y delegación. Para quienes cedan su establecimiento, contraten o subcontraten, dentro de la órbita normal y específica de su actividad deben: a) Exigir a sus cesionarios, contratistas o subcontratistas el número de CUIL de cada uno de los trabajadores que presten servicios; b) La constancia de pago de las remuneraciones; c) La información de una (1) cuenta bancaria donde el trabajador recibe su paga; d) Una cobertura por riesgos del trabajo con cláusula de endoso a favor del comitente o principal. El cumplimiento de controlar todos esos requisitos exime de toda responsabilidad al principal -quien cedió el establecimiento-. En caso de omitir solicitar la documentación referida, responderá de manera solidaria.
Art. 20	Sustituye	Art. 52 LCT	Registro del trabajador. Lo requisitos de registración ahora son establecidos por ARCA, ya no por la Ley de Contrato de Trabajo. Los libros preexistentes deberán guardarse por diez (10) años. Se permite la digitalización, con la misma validez legal que su original.
Art. 23	Sustituye	Art. 66 LCT	Modificación de las formas y modalidades de trabajo (<i>ius varianadi</i>). Se permite todo cambio en las formas y condiciones laborales, siempre que: 1) No se alteren las condiciones esenciales de trabajo; 1) No cause daño económico al trabajador, Cuando una de las condiciones anteriores ocurriese, el trabajador previa intimación, podrá considerarse despedido sin justa causa.

Capítulo II: Del contrato de trabajo en general.

Art. de la reforma:	Cambio:	Artículo o Ley modificado:	Descripción:
Art. 25	Sustituye	Art. 80 LCT	Entrega de certificados. 1) Se fija un plazo expreso de 45 días hábiles desde la extinción para entregar los certificados; 2) Contenido de los certificados: Datos de la relación, función desempeñada, capacitaciones realizadas, constancia de aportes y contribuciones; 3) Se habilita el cumplimiento digital: además del formato físico, puede entregarse por un medio digital fehaciente o por su disponibilidad en ARCA.

Capítulo III: De las modalidades del contrato de trabajo.

Art. de la reforma:	Cambio:	Artículo o Ley modificado:	Descripción:
Art. 27	Sustituye	Art. 92 ter LCT	Contrato de trabajo a tiempo parcial. Establece modificaciones en tres ejes: a) Cuantificación: se entiende que habrá trabajo a tiempo parcial cuando se presten servicios en cualquier fracción menor a la jornada plena (antes se establecía 2/3 de la jornada habitual). b) Horas suplementarias y extraordinarias: Se permite voluntariamente hacer horas suplementarias (antes estaba prohibido). No podrán realizar horas extraordinarias en exceso de la jornada legal, salvo por cuestiones de auxilio, peligro grave o inminente para las personas o cosas incorporadas a la empresa. c) Sanción por exceso: La Ley de Contrato de Trabajo establecía que la violación del límite de jornada establecida, generaba la obligación del empleador de abonar la jornada completa, esto es eliminador por la reforma sancionada.

Art. de la reforma:	Cambio:	Artículo o Ley modificado:	Descripción:
Art. 28	Sustituye	Art. 95 LCT	Contrato de trabajo a plazo fijo. Antes: El trabajador tenía derecho a: 1) Indemnización propia de la extinción; 2) Reclamar daños y perjuicios por la ruptura anticipada. Ahora: El trabajador tiene derecho a: 1) Percibir la indemnización que le corresponda, conforme antigüedad acumulada.
Art. 29	Sustituye	Art. 99 LCT	Contrato de trabajo eventual. Se elimina la previsibilidad de un plazo cierto para la finalización del contrato, reduciendo el riesgo de recalificación automática por previsibilidad temporal, alineando así esta modalidad contractual con una lógica más flexible.
Art. 30	Sustituye	Art. 102 LCT	Trabajo prestado por integrantes de una sociedad. La modificación introduce un elemento explícito: la dependencia expresa. A la prestación de los integrantes, sumado a la permanencia y exclusividad se suma dicho elemento.

Capítulo IV: De la remuneración del trabajador.

Art. de la reforma:	Cambio:	Artículo o Ley modificado:	Descripción:
Art. 31	Sustituye	Art. 103 bis LCT	Beneficios sociales. Otorga mayor flexibilidad para su implementación. Mantiene su carácter no salarial (sin aportes ni contribuciones) pero amplía y actualiza las prestaciones comprendidas. Entre los principales beneficios incluidos se encuentran: servicios de comedor o alimentación -vuelta de los derogados “ticket canasta”- , reintegros o coberturas médicas y farmacéuticas, provisión de ropa y elementos de trabajo, reintegros por guardería o sala maternal, útiles escolares, programas de capacitación y especialización, y gastos de sepelio de familiares a cargo, entre otros.
Art. 32	Sustituye	Art. 104 LCT	Formas de determinar la remuneración. La reforma simplifica la enumeración prevista en el texto original y establece que el salario podrá determinarse únicamente por tiempo o por rendimiento (unidad de obra o comisión). Asimismo, incorpora expresamente que las propinas no pueden considerarse remuneración , aun cuando sean habituales en la actividad. (estipulado originalmente en el art. 113 LCT)
Art. 33	Incorpora	Art. 104 bis LCT	Otros componentes remunerativos. Este nuevo artículo, permite incorporar componentes remunerativos adicionales, ya sea mediante negociación colectiva, acuerdo individual o decisión unilateral del empleador. Estos conceptos pueden ser fijos o variables, transitorios o dinámicos, y estar vinculados al desempeño del trabajador o a necesidades de la organización. Asimismo, establece que podrán modificarse o suprimirse sin que generen derechos adquiridos por el paso del tiempo.

Art. de la reforma:	Cambio:	Artículo o Ley modificado:	Descripción:
Art. 34	Sustituye	Art. 105 bis LCT	Forma de pago. Prestaciones Complementarias. Con la reforma, el salario debe ser satisfecho únicamente en dinero (antes se permitía en especie), habilitando que sea en moneda nacional o extranjera. Asimismo, determina que las prestaciones complementarias integran la remuneración del trabajador con las excepciones de: 1) Los beneficios sociales del art. 103 bis, 2) El listado de las excepciones taxativas del presente artículo.
Art. 35	Sustituye	Art. 124 LCT	Remuneración. El nuevo texto determina que el único medio de pago válido para la remuneración en dinero es mediante la acreditación en cuenta bancaria o institución de ahorro oficial (cuenta sueldo) a nombre del trabajador, eliminando de esta forma los pagos en efectivo o cheque.
Art. 37	Sustituye	Art. 133 LCT	Porcentaje máximo de retención. En el caso de las deducciones con destino a los aportes sindicales o signatarios de estos, tendrán un tope del dos por ciento (2%) del salario del trabajador.
Art. 38 y 39	Sustituye	Art. 139 y 140 LCT	Recibo de sueldo. Se deberá entregar al trabajador copia fiel del original (si fuese en formato papel), eliminando la obligación de la entrega del duplicado. Asimismo, se admite entrega por sistema que permita su firma de manera digital o electrónica como constancia de entrega. En cuanto al contenido del mismo, se elimina todo lo relacionado con el duplicado, mantiene los ya existentes. Agrega que se deberá incluir en el recibo, las contribuciones y/o conceptos abonados por el empleador por disposición legal o convencional, con la concreta determinación del importe, relativas a cada trabajador.

Capítulo V: De las vacaciones y otras licencias.

Art. de la reforma:	Cambio:	Artículo o Ley modificado:	Descripción:
Art. 41	Sustituye	Art. 154 LCT	Vacaciones. La fecha de otorgamiento continúa siendo del 1° de octubre al 30° del año siguiente siendo facultad exclusiva del empleador su adjudicación. Sin perjuicio de ello, de mutuo acuerdo con el trabajador, podrán acordarlas fuera de ese periodo. Las vacaciones deben ser notificadas por escrito con un plazo mínimo de 30 días (o lo que establezca el CCT). Podrán convenir el fraccionamiento de las vacaciones, siempre que el mismo no sea inferior a 7 días. En caso de que el empleado se enferme durante el periodo vacacional, deberá ser informada en tiempo al empleador pudiendo ejercer derecho de control. Al finalizar el periodo de vacaciones, el trabajador debe reincorporarse a su puesto al finalizar el periodo originalmente previsto el goce de vacaciones. Si continúa imposibilitado de trabajar, deberá restituirse concluida la enfermedad. Los días de vacaciones que no pudo gozar por la enfermedad, quedarán a saldo y deberán ser reprogramados.

Capítulo VI: De la duración del trabajo y jornada semanal.

Art. de la reforma:	Cambio:	Artículo o Ley modificado:	Descripción:
Art. 42	Sustituye	Art. 197 bis LCT	Jornada de trabajo. Se permite que el empleador y el trabajador acuerden un régimen de compensación de horas extraordinarias, banco de horas, francos compensatorios, entre otros institutos vinculados a la jornada. Banco de horas. Previo acuerdo de partes, se incorpora la posibilidad de compensar la mayor jornada de algún día con la menor de otro, siempre y cuando no supere el máximo legal.

Capítulo VII: De la suspensión de ciertos efectos del contrato de trabajo.

Art. de la reforma:	Cambio:	Artículo o Ley modificado:	Descripción:
Art. 45	Sustituye	Art. 210 LCT	Enfermedades y certificados médicos: Si existiere discrepancia con el certificado acompañado por el trabajador se establecen dos vías: 1) Junta médica que la autoridad administrativa disponga; 2) Institutos públicos o privados que el empleador disponga, a su cargo.

Capítulo VIII: De la transferencia del contrato de trabajo.

Art. de la reforma:	Cambio:	Artículo o Ley modificado:	Descripción:
Art. 47	Sustituye	Art. 228 LCT	Solidaridad al adquirir un establecimiento. Quién transmite y adquiere un establecimiento serán solidariamente responsables por las obligaciones laborales existentes. Pero, toda información oculta o viciada que no fuera del conocimiento del adquiriente -luego de su debida diligencia- lo exime de responsabilidad alguna.

Capítulo IX: De la extinción del contrato de trabajo.

Art. de la reforma:	Cambio:	Artículo o Ley modificado:	Descripción:
Art. 48	Sustituye	Art. 231, Inc. b) LCT	Preaviso: Para el trabajador que se encuentre en período de prueba no se requerirá la obligación de preavisar. Forma del preaviso: Mediante telegrama físico o digital. Indemnización por antigüedad (despido sin causa): Corresponde luego de transcurrido el período de prueba. Esta reforma es una reconfiguración integral del sistema indemnizatorio que abarca: 1) Base de cálculo: Se redefine cual es la remuneración computable (se excluye SAC, vacaciones, premios no mensuales) la cual debe ser la normal y habitual de los últimos 6 meses. 2) Fondo o sistema de cese laboral: Se permite, si no se está de acuerdo con lo establecido por ley, que: a) por Convenio Colectivo de Trabajo se establezca un fondo de cese laboral; b) los empleadores opten por un fondo propio. 3) Cierre del sistema: La percepción de esta indemnización supone la extinción definitiva de cualquier reclamo extrajudicial o judicial (salvo cuestiones penales).

Capítulo X: Otras disposiciones.

Art. de la reforma:	Cambio:	Artículo o Ley modificado:	Descripción:
Art. 54 y 56	Sustituye	Arts. 276 y 277 LCT	Morigeración del “Fallo Barrios”: Para juicios en trámite y para los venideros, se establece la actualización por la variación que resulte del Índice de Precios al Consumidor (IPC) – Nivel General, con más una tasa de interés del TRES POR CIENTO (3%) anual, desde cada que cada suma sea debida y hasta el momento del efectivo pago. Pagos de juicios. Los depósitos bancarios deben realizarse en: a) La cuenta sueldo del trabajador; b) Si no existiera y solo en caso de ausencia de la primera, en la cuenta del Tribunal donde tramite el juicio. Cuotas para empresas. Se establece que las grandes empresas podrán cancelar las sentencias condenatorias en hasta un máximo de seis (6) cuotas mensuales consecutivas, ajustadas por índice establecido. En el caso de las PyMEs la cancelación de sentencias condenatorias podrá ser realizadas en hasta un máximo de doce (12) cuotas mensuales consecutivas.

Otras disposiciones no contempladas en la LCT:

Art. de la reforma:	Cambio:	Artículo o Ley modificado:	Descripción:
Arts. 58 a 77	Incorpora		Creación del Fondo de Asistencia Laboral (Fal): Mecanismo facultativo destinado a financiar las indemnizaciones derivadas de la extinción del contrato de trabajo a través de un esquema de aportes periódicos anticipados. El mismo cubrirá indemnizaciones por despido sin causa, preaviso, integración del mes de despido, muerte del trabajador y otras previstas por la normativa laboral. Será aplicable a empleadores del sector privado, incluyendo el régimen agrario y excluyendo a los contemplados dentro la ley 22.250 (construcción). Se financiará con aportes a cargo del empleador que irán desde el 1% para las grandes empresas y 2,5% a las PYMES de las remuneraciones que se toman como base del cálculo. Solo alcanzará a trabajadores debidamente registrados con una antigüedad mínima de doce meses. En caso de deficiencia registración, el fondo cubrirá únicamente por lo eficientemente registrado. El aporte se realiza de forma directa al ARCA y la misma los derivará a una cuenta creada por empleador a dichos fines, que podrá ser administrada por cualquier entre habilitado por la Comisión Nacional de Valores, contemplando mecanismos para la administración y capitalización del patrimonio de dicha cuenta.
Art. 98	Sustituye	Art. 7 ter Ley 24013	Empleo no registrado. Denuncia: Antes el trabajador podía denunciar la falta de registración ante distintas autoridades; ahora debe informarla exclusivamente ante la ARCA. Además, se amplían y precisan los supuestos de irregularidad (falta de inscripción, fecha real de ingreso y remuneración) y se exige que la denuncia se realice de manera inmediata al conocerla.

Art. de la reforma:	Cambio:	Artículo o Ley modificado:	Descripción:
Art. 101	Sustituye	Art. 24 Ley 25877	Se amplía fuertemente el listado de actividades consideradas esenciales y trascendentales. Si bien se mantiene el pisos obligatorios de prestación mínima, 75% en servicios esenciales y 50% en actividades trascendentales, para el caso de fuerzas seguridad se prevé el 100%. Se establece un procedimiento previo obligatorio para ejercer la huelga, también extensible a los paros nacionales, donde una vez agotada la conciliación obligatoria (art. 2 y 11 de la Ley 14.786): Debe darse preaviso fehaciente con 5 días de anticipación en caso se propusiere ejercer medidas de acción, y dentro del día siguiente, las partes deben acordar: Servicios mínimos. Personal afectado. Horarios. Funciones. Equipos. Si no hay acuerdo o es insuficiente: La Autoridad de Aplicación fija unilateralmente los servicios mínimos. Se consolida así un modelo administrativo de control previo de la huelga. Se refuerzan las sanciones por incumplimiento.
Art. 112	Sustituye	Art. 17 Ley 26727	Si bien el contrato de trabajo temporario ya estaba previsto, la reforma lo extiende a los trabajadores contratados para la realización de tareas ocasionales, accidentales o supletorias. Y agrega que la celebración de sucesivos contratos temporarios no modificará la naturaleza temporaria del vínculo, no estableciendo límite alguno.
Art. 113	Sustituye	Art. 16 Ley 26727	Extiende el periodo de prueba para los trabajadores agrarios a ocho (8) meses.
Titulo XII	Incorpora		Este régimen está pensado específicamente para empresas como UBER, CABIFY, RAPPI, PEDIDOS YA, etcétera. Se crea la figura de los prestadores independientes, quienes serán las personas humanas que convienen la prestación del servicio privado de reparto y/o movilidad de personas a usuarios a través de las plataformas tecnológicas de forma independiente. Entre la Plataforma Tecnológica y el Prestador Independiente no existe vinculo laboral alguno, sino una prestación de servicio.

Art. de la reforma:	Cambio:	Artículo o Ley modificado:	Descripción:
Art. 155	Incorpora		La registración de trabajadores deberá realizarse ante ARCA, y será plena y suficiente a todos los efectos. La registración de trabajadores deberá realizarse ante ARCA, y será plena y suficiente a todos los efectos. El Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción (IERIC) deberá adecuar sus sistemas y normas internas a este régimen. Se le prohíbe exigir requisitos adicionales, distintos o complementarios a los establecidos por ARCA. Impacto: se centraliza la registración laboral en un único organismo, eliminando exigencias paralelas o duplicadas.
Titulo XX	Incorpora		Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral (RIFL). Durante 1 año se podrá registrar trabajadores pagando solo 5% de cargas patronales por 48 meses. Destino: 2% al sistema previsional y asignaciones; 3% al Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (PAMI). Aplica a trabajadores sin empleo formal reciente, desempleados, monotributistas o provenientes del sector público. Impacto: Fuerte reducción del costo laboral formal por 4 años para promover nuevas registraciones.
Titulo XXII	Incorpora		Promoción del Empleo Registrado. Los empleadores del sector privado podrán regularizar relaciones laborales vigentes iniciadas hasta la fecha de promulgación de la ley. Comprende tanto trabajo no registrado como deficientemente registrado. El plazo para adherir será de 180 días corridos desde que entre en vigencia la reglamentación de la ley. La reglamentación podrá establecer los siguientes beneficios: a) Extinción de la acción penal prevista en el art. 16 de la Régimen Penal Tributario. b) Condonación de infracciones, multas y sanciones. c) Baja del REPSAL (Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales). d) Condonación de deuda por aportes y contribuciones, no inferior al 70% del total adeudado (capital e intereses). En términos concretos: Se habilita un blanqueo laboral amplio, con perdón mínimo del 70% de la deuda previsional y posibilidad de extinguir consecuencias penales y administrativas.