

#C&FNEWS

—

CAMBIOS EN LA LEY LABORAL
2026



CEROLINI
& FERRARI



A continuación, les dejamos un cuadro comparativo entre el régimen laboral anterior (régimen anterior) y la nueva Ley de Modernización Laboral (nuevo régimen).

Concepto / Aspecto	Régimen Anterior	Nuevo Régimen
Ámbito de Aplicación	Incluía contratos de servicios/obra y trabajadores de plataformas digitales.	Excluye contratos de servicios/obras y a Trabajadores independientes de plataformas tecnológicas. También al personal embarcado comprendido en la Ley de Navegación y a las personas privadas de su libertad.
Principios Jurídicos	<i>In dubio pro operario</i> (ante la duda a favor del trabajador) y <i>justicia social</i> .	Se suprime la "justicia social" como principio interpretativo y se elimina la aplicación automática del principio <i>in dubio pro operario</i> en las pruebas.
Ius Variandi	No alterar la esencia del contrato y no causar perjuicio material o moral al trabajador.	Permite modificar unilateralmente lugar, tiempo o tareas sin alterar la esencia del contrato. Elimina el perjuicio moral como límite.
Irrenunciabilidad de Derechos	Nulidad de acuerdos que impliquen renuncia o modificación de derechos.	Ya no es nulo un acuerdo que suprima o reduzca derechos.
Presunción Relación Laboral	La prestación de servicios hacia presumir relación de dependencia.	Se elimina la presunción si existen contratos de obras/servicios con emisión de recibos/facturas o pagos bancarizados.

Período de Prueba

3 meses sin preaviso ni indemnización.

Se extiende a 6 meses y se mantiene explícitamente sin necesidad de preaviso para su finalización.

Base Cálculo Indemnización

Mejor remuneración normal y habitual del último año, discutiéndose si incluía aguinaldo y bonos.

Excluye SAC, vacaciones, y premios no mensuales. Solo abarca conceptos devengados al menos 6 meses en el último año. **Tope:** 3 veces el salario promedio del CCT.

Indemnización Despido sin Causa

1 mes de sueldo por año trabajado o fracción mayor a 3 meses.

Se mantiene la fórmula (1 mes x año), **pero aplicando la nueva base de cálculo** (sin SAC/vacaciones). Es la única reparación procedente frente a la extinción.

Fondo de Cese (FAL)

No existía obligación de fondo de cese.

Se crea el Fondo de Asistencia Laboral (FAL). Aporte mensual obligatorio: **1% masa salarial (grandes) y 2.5% (PYMES).** Financia preaviso, antigüedad y otras indemnizaciones.

Jornada y Horas Extras

8h diarias / 48h semanales fijas. Pago en efectivo de horas extras.

Permite banco de horas y francos compensatorios. Posibilidad de calcular jornada máxima en promedio respetando descansos de 12hs entre jornadas y 35hs semanales.

Contrato a Tiempo Parcial

Límite máximo de 2/3 de la jornada habitual. Sin horas extras.

Se modifica el límite de 2/3. Permite jornadas reducidas dinámicas hasta alcanzar la jornada completa y habilitación para horas suplementarias.

Contrato a Plazo Fijo

Si se despedía antes de plazo: indemnización por despido + lucro cesante.

Se elimina el lucro cesante. Si hay despido anticipado, se paga indemnización calculada según el Art. 250 (asimilable al despido sin causa).

Contrato Eventual

Requisito de transitoriedad, excepcionalidad y duración no previsible.

Elimina el requisito de previsibilidad. Válido cuando el vínculo empieza y termina con la obra/acto contratado.

Solidaridad Grupo Económico

Responsabilidad solidaria automática si hay conjunto económico o incumplimiento.

Ya no es automática. Solo existe responsabilidad solidaria si se configura una **conducta fraudulenta**.

Subcontratación y Control

Solidaridad de la empresa principal.

La principal **se exime de responsabilidad si efectúa los controles** (exigir CUIL, ART, constancias de pago bancario). Tampoco responde si el contratista aporta datos falsos.

Transferencia Establecimiento

Responsabilidad solidaria entre transmitente y adquirente.

Exime de responsabilidad solidaria al adquirente si existió información oculta o viciada al momento de la transmisión.

Ausencia por Enfermedad

100% de salario durante la licencia.

Se regula el trámite de aviso de enfermedad y los controles médicos, incluyendo la facultad del empleador de pedir certificado médico con firma digital, designar médico y el uso de juntas médicas ante discrepancias. Las licencias se seguirán pagando como en la actualidad.

Vacaciones

Solo de 1° de octubre a 30 de abril. Aviso de 45 días corridos. Sin fraccionamiento.

Fraccionamiento permitido (mín. 7 días corridos). Aviso de 30 días corridos. Se pueden gozar fuera de temporada (obligatorio 1 vez cada 3 años en verano).

Beneficios Sociales y Propinas

Limitado a ciertos beneficios.

Se amplía a: planes médicos, ropa, reintegros de guardería, útiles y sepelio (no llevan aportes). Las propinas NO integran la remuneración.

Pago y Recibo de Sueldo

Papel y firma ológrafa.

Se habilita **recibo digital o electrónico**. El pago en cuenta sueldo no tiene límite de extracciones ni costos para el empleado.

Retenciones Sindicales

Aportes según el CCT.

Tope estricto: 2% para aportes solidarios sindicales y 0.5% para cámaras empresarias. Requiere consentimiento del trabajador.

Mutuo Acuerdo Tácito

No preveía plazo específico para extinción por abandono mutuo.

Se estipula que a los 2 meses sin contraprestaciones entre las partes se extingue la relación por mutuo acuerdo tácito.

Sentencias / Juicios

Pago íntegro en un pago. Actualización jurisprudencial. Impulso de oficio.

Pago en cuotas (6 para grandes, 12 para PYMES). Actualización: **IPC + 3% anual.** Caducidad de instancia e impulso de partes.

Huelgas y Asambleas

Limitado a servicios esenciales. Asambleas sin tanta restricción.

Ampliación de servicios mínimos (75% en educación, comercio, telecomunicaciones; 100% seguridad). Asambleas requieren **autorización previa** del empleador.

Acuerdos y Pluspetición

Eran válidos con intervención de la autoridad. No existía pluspetición inexcusable.

Homologación **oponible a terceros** y con peso de cosa juzgada. Si hay **Pluspetición inexcusable** (pedir créditos exagerados), el abogado y su cliente pagan las costas solidariamente.

Ultraactividad (Convenios)

Vigente todo el CCT hasta dictar uno nuevo.

Recorta la ultraactividad. Solo subsisten cláusulas normativas al vencer el convenio; las obligacionales caen si no hay acuerdo.

Leyes Derogadas (Teletrabajo y Viajantes)

Se regulaban bajo sus estatutos y leyes especiales.

Se DEROGAN la Ley de Teletrabajo (se pierde la desconexión digital autónoma) y el Estatuto Especial de Viajantes de comercio (elimina la indemnización por clientela).

Certificación de Servicios

Entrega de certificados en papel.

Plazo de **45 días hábiles**. Válido en formato digital o si la información ya está en ARCA.