



Proyecto de Ley de Modernización Laboral

13 de febrero de 2026

El Senado de la Nación otorgó media sanción al proyecto de Ley de Modernización Laboral.

El proyecto continúa el proceso de transformación laboral iniciado con la Ley de Bases en julio de 2024 y pretende una reforma integra de las relaciones individuales del trabajo, las relaciones sindicales y la organización de la Justicia Nacional del Trabajo.

A continuación, conocé el detalle de las modificaciones contenidas en el proyecto, que deberá ser tratado ahora por la Cámara de Diputados.

Disposiciones generales

El proyecto extiende la exclusión de la normativa laboral a (i) las contrataciones de obra, servicios, agencia, transporte, flete y todas las que son reguladas por el Código Civil; (ii) a las figuras de trabajadores independientes y sus colaboradores creadas por la Ley Bases y (iii) a los prestadores independientes de plataformas tecnológicas (conforme a la regulación que deberá ser dictada de modo específico para estos últimos casos).

Excluye a la prueba en juicio del principio del tratamiento más favorable a favor de empleados.

Dispone que la irrenunciabilidad laboral regirá respecto a los derechos previstos en la legislación laboral, excluyendo de este modo la discusión relativa a la modificación de condiciones contractuales.

Mantiene la prohibición de aplicación analógica de convenios colectivos de trabajo y excluye la posibilidad de considerar acuerdos similares para la resolución de casos concretos que contenía la anterior redacción.

Contrato de trabajo en general

Dispone que la empresa usuaria podrá repetir contra la obligada principal las obligaciones derivadas de su responsabilidad solidaria.

Impide que los empleados de agencias de servicios eventuales se postulen a cargos de representación gremial en la empresa usuaria.

Refuerza la inexistencia de responsabilidad del empresario principal si ejerce un adecuado control de las obligaciones laborales de los contratistas.

Modifica las facultades del empleador (*ius variandi*), eliminando la referencia al perjuicio moral del empleado en caso de modificación de condiciones laborales, manteniendo solo la prohibición de causar un perjuicio material.

Registración laboral

Reemplaza el requerimiento de un libro especial de sueldos por una única registración de los empleados ante la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA).

Certificados de trabajo

El empleador podrá satisfacer la entrega de los certificados de trabajo de los empleados mediante su puesta a disposición en formato digital. La obligación también se considerará cumplida si la información contenida en los certificados se encuentra a disposición de los empleados en el sitio web de ARCA.

Modalidades del Contrato de Trabajo

Elimina el requisito de que la jornada a tiempo parcial no exceda los dos tercios de la jornada completa de la actividad y permite la realización de horas extra en esta modalidad de contratación siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal.

Elimina la indemnización por daños y perjuicios por rescisión anticipada de contratos a plazo fijo, en cuyo caso la indemnización por antigüedad deberá ser calculada considerando la antigüedad que el empleado hubiera devengado hasta la finalización del contrato.

Elimina como requisito para la validez de las contrataciones eventuales la imposibilidad de determinar la fecha de finalización de las necesidades extraordinarias que motivan la contratación.

Salarios en general

Dispone que las propinas no serán consideradas parte de la remuneración, aun cuando sean habituales en la actividad.

Habilita la implementación de conceptos retributivos dinámicos y transitorios mediante la negociación colectiva sin que determinen un derecho adquirido y una continuidad de pago más allá de los términos acordados.

Extiende las prestaciones complementarias que no integran la remuneración al reintegro de viáticos por el traslado del empleado hacia y desde el lugar de trabajo en transporte público y los gastos de utilización de la telefonía celular y conexión a internet a los efectos laborales.

Amplia las vías de pago de salarios y permite su acreditación en Proveedores de Servicios de Pago habilitados por el BCRA.

Habilita la confección digital de recibos de sueldo y su firma electrónica o digital por parte de los empleados.

Otorga mayor flexibilidad en el fraccionamiento de las vacaciones.

Régimen de jornada

Permite acordar un régimen de compensación de horas extraordinarias, banco de horas y francos compensatorios.

Autoriza métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedios, siempre que se respeten las pautas de descanso mínimas.

Enfermedades inculpables

Reduce el importe de los salarios en los períodos de licencias por enfermedad dependiendo si las dolencias son producto de una conducta imprudente de los empleados (50% de reducción) o son meramente inculpables (25% de reducción).

Impone a los empleados la presentación de certificados médicos digitales para acreditar sus inasistencias por enfermedad.

Determina expresamente que los empleadores no estarán obligados a otorgar tareas diferenciadas a empleados si no cuentan con una determinación de incapacidad definitiva.

Dispone que la licencia por enfermedad no interrumpirá el plazo del cómputo de vacaciones, sino que los días de licencia serán considerados para una reprogramación de vacaciones.

Transferencias de establecimientos

El adquirente de un establecimiento será solidariamente responsable de las obligaciones laborales del transmitente siempre y cuando el acceso a la información pertinente no haya sido ocultado por el transmitente.

Preaviso

Se elimina la indemnización por omisión de preaviso cuando la rescisión de la relación se produce dentro del período de prueba.

Renuncia de empleados

Habilita la renuncia al empleo mediante la utilización de telegramas digitales

Extinción por voluntad concurrente de las partes

Determina que, si ninguna de las partes exige a la otra el cumplimiento de sus obligaciones laborales por dos (2) meses, la relación podrá considerarse extinguida por voluntad concurrente de las partes.

Indemnizaciones por despido

Excluye de la base de cálculo los conceptos que no sean de pago mensual. Determina además que la habitualidad en el pago requerida para integrar la base debe ser de -cuanto menos- seis (6) meses en el año anterior al despido. Determina además que la aplicación de topes convencionales no podrá determinar que la base de cálculo sea menor al 67% del salario real.

Permite la creación de un fondo de cese laboral, cuyo costo estará a cargo del empleador.

Dispone que el pago de la indemnización por antigüedad excluye la posibilidad de cualquier otro reclamo indemnizatorio por parte de los empleados vinculados con el despido.

Indemnización por fallecimiento del empleado

Define de manera taxativa las personas legitimadas al cobro de la indemnización pertinente y delimita la responsabilidad del empleador en el pago.

Reingreso de empleados. Deducción de indemnizaciones anteriores

No se computará la antigüedad anterior en los casos de reingresos de empleados cuando hayan transcurrido más de dos (2) años desde la rescisión de la relación anterior.

Permitirá actualizar mediante el Índice de Precios al Consumidor (IPC) el importe de anteriores indemnizaciones abonadas a empleados para deducirlas sobre el monto de nuevas indemnizaciones en caso de reingresos.

Litigios laborales. Pago y actualización de créditos

Define que la tasa de interés en la actualización de créditos laborales será por la variación del IPC más una tasa de interés del 3% anual y define un sistema de actualización alternativa de créditos en los juicios en trámite sin sentencia firme que no podrá exceder el cálculo anterior.

Permitirá el pago de sentencias judiciales en hasta doce cuotas cuando las condenas deban ser afrontadas por personas físicas o Pymes.

Fondo de Asistencia Laboral

El proyecto crea los Fondos de Asistencia Laboral (FAL) como un sistema de ahorro empresarial destinado a facilitar el pago de indemnizaciones por despido. Cada empleador debe conformar una cuenta individual, financiada mediante una contribución mensual obligatoria del 3% de las remuneraciones, administrada por entidades habilitadas por la CNV.

Modificación de aspectos procesales de juicios laborales. Reorganización de la justicia

El proyecto introduce diversas modificaciones en el procedimiento laboral ante los Tribunales Nacionales, regulado por la ley N° 18.345, tendientes a:

- | tratar de garantizar la imparcialidad de los peritos;
- | excluye de la competencia de los juzgados laborales las causas en las que el Estado sea parte;
- | incorpora la figura de la caducidad de instancia;
- | determina la obligatoriedad de los jueces de instancias inferiores de adoptar los criterios fijados por la Corte Suprema de Justicia; y
- | propone la transferencia de la Justicia Nacional del Trabajo al ámbito del Gobierno de la Ciudad A. de Buenos Aires.

Conflictos colectivos

Establece pautas de prestación de servicios mínimos en los servicios esenciales (cuyo alcance es ampliado), disponiendo que los conflictos colectivos no podrán determinar una cobertura de los servicios menor al 75%. En el caso de los servicios transcendentales, la cobertura no podrá ser menor al 50%.

Pretende además imponer plazos de preaviso (cinco (5) días) en casos de medidas de acción directa que alcancen a estos servicios.

Régimen de Contrato de Trabajo de Casas Particulares

Amplía a seis (6) meses el período de prueba

Trabajo agrario

Amplía a ocho (8) meses el período de prueba para trabajadores permanentes y modifica el régimen de solidaridad laboral.

Trabajadores de plataformas

El proyecto crea un régimen específico para prestadores de plataformas tecnológicas de movilidad y reparto, estableciendo expresamente que no existe relación de dependencia laboral. Se les reconoce libertad de conexión y horarios, derecho a rechazar pedidos, percibir el 100% de las propinas, y contar con un seguro de accidentes provisto por la plataforma.

A su vez, los prestadores deben estar inscriptos fiscalmente, contar con cuenta bancaria o billetera electrónica, y cumplir las normas de tránsito y seguridad vial. Este régimen se rige supletoriamente por el Código Civil y Comercial de la Nación.

Modificaciones a la ley de Asociaciones Sindicales y Convenciones Colectivas

Elimina la ultraactividad total de los convenios colectivos de trabajo y dispone que sólo permanecerán vigentes en las convenciones colectivas vencidas las normas relativas a condiciones de trabajo y beneficios a empleados. Ello, hasta tanto no sean ratificadas por las partes signatarias o renegociadas

Determina el carácter voluntario de los aportes y contribuciones patronales especiales previstos en los Convenios Colectivos.

Limita el monto de los aportes y contribuciones patronales previstos de modo general en los Convenios Colectivos de Trabajo al 2% de las remuneraciones.

Limita los aportes y contribuciones patronales a favor de Cámaras Empresarias al 0,5% de la remuneración.

Requiere la conformidad de los empleados para que los empleadores retengan cuotas de afiliación sindical sobre sus salarios, que podrá ser dejada sin efecto por los empleados.

Los Convenios Colectivos de ámbito mayor no podrán modificar a los de ámbito menor y los Convenios Colectivos de empresa podrán disponer condiciones particulares especiales.

En el plazo de un (1) año, la Secretaría de Trabajo convocará a las partes signatarias de acuerdos vencidos para ratificar o renegociar su contenido.

Fija pautas de duración y autorización para Asambleas de personal en las empresas.

Amplía las conductas sindicales que serán consideradas como infracciones muy graves (afectar la libertad de trabajo, provocar o instar bloqueos y ocasionar daños a personas o la propiedad).

Establece un límite de diez (10) horas mensuales para las funciones gremiales de los delegados de personal (que puede ser ampliado mediante la negociación colectiva).

Excluye de la tutela sindical a los delegados suplentes y congresales; y

tipifica las prácticas desleales por parte de las asociaciones sindicales.

RIFL (Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral)

Nuevo régimen de beneficios para la incorporación de trabajadores sin empleo previo registrado, desempleados, monotributistas o ex empleados públicos (alícuota reducida del 2% para SIPA y 3% para INSSJP durante 48 meses).

Promoción del Empleo Registrado (PER)

Se crea un nuevo régimen de regularización de empleo no registrado con condonación del 70% de deudas, baja del REPSAL y extinción de acciones penales.

Derogaciones

Finalmente, el proyecto plantea la derogación del Estatuto del Periodista Profesional y del Estatuto del Viajante.

Para acceder al proyecto de ley oficial hace clic [acá](#).

Para más información, no dude en contactarse con:



Esteban Carcavallo
esteban.carcavallo@bomchil.com



Edgardo Isola
edgardo.isola@bomchil.com



BOMCHIL

Av. Corrientes 420 · C1043AAR
Buenos Aires · Argentina
T. +54 11 4321 7500
contacto@bomchil.com

www.bomchil.com

in

f

