

En la noche del viernes 27/02 el Senado sancionó la Ley de Modernización Laboral. Dicha norma, regula y modifica sustancialmente distintos aspectos relacionados al ámbito del trabajo.

A continuación, encontrarán los aspectos más relevantes muy brevemente explicados de la norma en cuestión:

A. CAMBIOS EN LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO.

- **Exclusiones de la Ley de Contrato de Trabajo:** La norma adiciona a las exclusiones ya existentes a los trabajadores independientes con colaboradores (introducidos por la llamada Ley Bases), a los prestadores independientes de plataformas tecnológicas, al personal embarcado comprendido en la Ley de Navegación y a las personas privadas de su libertad.
- **Principio protectorio:** Se acota el principio protectorio. En ese sentido, únicamente se mantiene que, en caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales, prevalecerá la más favorable al trabajador. Por ende, se elimina la aplicación del principio para cuando la duda recayese sobre la interpretación o alcance de la ley y sobre la apreciación de la prueba.
- **Irrenunciabilidad:** Ya no es nulo un acuerdo que suprima o reduzca derechos previstos en un acuerdo de partes anterior.
- **Antigüedad:** Solo se computará como antigüedad del trabajador el tiempo de servicios anterior, si el trabajador reingresara a prestar servicios con el mismo empleador antes de transcurridos los dos (2) años contados desde la extinción (por cualquier causa).
- **Presunción de existencia de contrato de trabajo:** No se presumirá la existencia de un contrato de trabajo cuando mediaren contrataciones de obras o servicios profesionales o de oficios, o cualquier otra modalidad que comprendan prestaciones de servicios sin relación de dependencia y se emitan facturas o recibos o el pago se realice conforme sistemas bancarios y/u otros sistemas que determine la reglamentación.
- **Mediación e intermediación:** Se establece que la empresa usuaria únicamente será responsable solidariamente por las obligaciones laborales y de la seguridad social respecto de los trabajadores proporcionados. Asimismo que, en ese caso, aquélla podrá repetir contra la obligada principal.

- **Trabajadores contratados a través de una empresa de servicios eventuales:** No podrán ser candidatos y/o designados en cargo gremial alguno que tenga protección (tutela) gremial.
- **Subcontratación (art. 30 LCT):** Quienes contraten o subcontraten trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro del ámbito y excluyendo las actividades accesorias o coadyuvantes (todo lo anterior, reduce el ámbito de aplicación actual de este supuesto), deberán exigir a sus contratistas y subcontratistas documentación específicamente detallada en la norma. El cumplimiento de la obligación de control, exime de toda responsabilidad al principal. Lo mismo sucede si los cesionarios, contratistas o subcontratistas le hubieran brindado información falsa.
- **Registro de los trabajadores:** Los empleadores únicamente deberán registrar a sus trabajadores ante el ARCA. Se elimina la obligación de llevar el libro especial. Por otra parte, se deberán conservar libros preexistentes por 10 años, los que podrán ser guardados en forma digital.
- **Ejercicio del ius variandi:** El empleador puede modificar las condiciones del contrato de trabajo de sus colaboradores siempre que esos cambios no alteren modalidades esenciales del contrato de trabajo ni causen perjuicio material (se elimina el perjuicio moral). En caso de incumplimiento por parte del empleador a lo antes explicado, el trabajador puede considerarse despedido (se elimina la alternativa de iniciar un reclamo expedito para procurar el restablecimiento de las condiciones laborales modificadas).
- **Certificados de trabajo:**
 - Dentro del plazo de cuarenta y cinco (45) días contados desde la extinción del contrato de trabajo, el empleador debe entregar al trabajador un certificado de trabajo.
 - Se considera cumplida la obligación si: (i) lo pone a disposición en formato físico en la sede de la empresa; (ii) en formato digital a través de un sistema que permita acreditar la entrega de manera fehaciente; o (iii) cuando la información en cuestión se encuentre disponible en sitio Web de ANSES o ARCA.
- **Contrato de trabajo a tiempo parcial:** Es el contrato a través del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un número determinado de horas al día o a la semana, inferiores a la jornada legal o convencional de la actividad (se elimina la referencia a que la jornada sea inferior a las 2/3 partes de la jornada legal o

convencional). El trabajador puede realizar voluntariamente horas en exceso de la jornada pactada, pero no en exceso de la jornada máxima legal.

- **Contrato de trabajo a plazo fijo. Despido “*ante tempus*”:** El despido injustificado antes del vencimiento del plazo convenido, dará derecho al trabajador de percibir las indemnizaciones por despido considerando -a ese solo efecto- la antigüedad que habría acumulado hasta la fecha de finalización del plazo originalmente pactada.
- **Beneficios sociales:** Se refuerza que los mismos son otorgados por el empleador de manera voluntaria y que no son salario en especie. También, que no corresponde el pago de cargas sociales sobre los mismos. La nueva norma, amplía e incorpora a los beneficios sociales preexistentes, por ejemplo, el servicio de comedor dentro del establecimiento o alimentación en establecimientos gastronómicos cercanos y los planes médicos.
- **“Salarios dinámicos”:** Mediante la negociación colectiva o acuerdo individual o decisión unilateral del empleador, podrán incorporarse otros conceptos retributivos dinámicos adicionales, transitorios, fijos o variables, por encima de los obligatorios, considerando para ello tanto el mérito personal del trabajador como aspectos propios de la organización. La incorporación, modificación y conservación podrá ser realizada por las partes o decisión unilateral del empleador, con la frecuencia que ellos determinen, sin que pueda considerárselos un derecho adquirido.
- **Pago del salario:** Puede ser pagado en moneda extranjera.
- **Exclusiones del salario:** Se adicionan algunas exclusiones tales como los sistemas de utilidades o ganancias, de derechos accionarios, de cobros de dividendos y de realización de las acciones o títulos otorgados por el empleador durante el contrato de trabajo por acuerdo o por voluntad del empleador. Esto parecería incluir las acciones habitualmente otorgadas por empresas a sus colaboradores (especialmente, en empresas multinacionales). También se agrega el transporte del colaborador de y hacia el trabajo en transporte público, la locación y/o provisión de vivienda cuando el trabajador no haya tenido antes del contrato de trabajo arraigo en el lugar y los gastos de teléfono celular e internet usado total o parcialmente con fines laborales (la reglamentación dispondrá un límite).
- **Recibo de sueldo:** Se aclara que el recibo de sueldo puede ser entregado a través de un sistema que permita la firma digital o electrónica como constancia de entrega. También, se ordena la inclusión de información adicional en los mismos. Podrán conservarse digitalmente.
- **Vacaciones:**

- Las partes de común acuerdo pueden: (i) disponer el goce de las vacaciones fuera del período legal (entre el 1/10 y el 30/4); y (ii) fraccionar el período de vacaciones, siempre que cada uno de los tramos no sea inferior a siete (7) días.
 - El plazo de aviso del empleador de la fecha de vacaciones, ahora es de treinta (30) días.
 - Si las vacaciones de vieran interrumpidas por enfermedad del trabajador debidamente informada y que permita al empleador realizar el control, éste deberá incorporarse al finalizar el período de vacaciones originalmente previsto (o cuando finalice la licencia, lo que suceda después). El saldo de vacaciones en ese caso, deberá ser reprogramado.
- **Jornada de trabajo. Bancos de horas:** Empleador y trabajador podrán acordar un régimen de compensación de horas extraordinarias que deberá formalizarse por escrito consignando la naturaleza voluntaria de la prestación de horas extraordinarias y sus límites, especificando el modo del funcionamiento del sistema y estableciendo un método fehaciente de control que permita a ambas partes registrar las horas efectivamente trabajadas y las horas disponibles de goce. Se podrá disponer un régimen de horas extraordinarias, banco de horas, francos compensatorios, entre otros. También se pueden pactar entre el empleador y la representación sindical de la empresa. Se deberán respetar los descansos mínimos.
- **Jornada reducida:** La nueva norma aclara que se pueden acordar con la representación sindical de la empresa. También, que se deben respetar los horarios de descanso entre jornadas y semanal. En el mismo sentido, que se puede utilizar el banco de horas de modo de compensar la mayor jornada de algún día con la menor de otro.
- **Enfermedad inculpable. Control:**
 - Deben acompañarse certificados médicos con información específica allí detallada (a través de plataformas electrónicas autorizadas).
 - El trabajador está obligado a someterse a control médico del profesional de la Compañía. En caso de discordancia con el diagnóstico del médico del trabajador y el de la Compañía, se puede: (i) recurrir a junta médica en institución oficial; o (ii) requerir dictamen en institutos públicos o privados de reconocida trayectoria (costo en este último caso a cargo del empleador).
- **Transferencia del establecimiento:** La solidaridad entre transmitente y adquirente procede si no se hizo una debida diligencia. La información oculta o viciada que no fuera conocida luego de realizar los actos de debida diligencia para ello, lo exime de responsabilidad.

- **Preaviso:** Se elimina el preaviso en el período de prueba.
- **Renuncia:** Se puede hacer en formato digital.
- **Extinción por voluntad concurrente de las partes** (extinción tácita como consecuencia de la conducta de las partes que demuestra desinterés en continuar el contrato de trabajo): En un contrato de trabajo de prestaciones continuas y permanentes, se considera configurado este supuesto luego de transcurridos los dos (2) meses calendarios sin que alguna de las partes manifieste su voluntad de continuar el contrato.
- **Indemnización por despido:**
 - Se identifica qué se entiende por mejor remuneración mensual normal y habitual devengada durante el último año trabajado (base de cálculo de la indemnización por despido). A dichos fines se excluye expresamente de la base de cálculo al sueldo anual complementario, vacaciones, y premios que no sean de pago mensual.
 - Cuando se explica qué es habitual, se ha referencia a conceptos devengados por lo menos seis (6) meses en el año.
 - Se define como normal en caso de conceptos variables como ser premios mensuales, horas extra, comisiones, al promedio de los últimos seis (6) meses, o del último año si fuera más favorable para el trabajador.
 - Con relación a los topes, se mantienen. Sin embargo, se aclara que en ningún caso podrá ser inferior al sesenta y siete (67) por ciento de la remuneración mensual normal y habitual (conforme la doctrina emanada del fallo de la CSJN “Vizzoti”).
 - Las partes podrán -mediante CCT- sustituir el presente régimen indemnizatorio por un fondo o sistema de cese laboral cuyo costo estará a cargo del empleador.
 - Se aclara que la percepción de la indemnización importa la extinción definitiva de cualquier reclamo judicial o extrajudicial vinculado al despido.
- **Indemnización por muerte:** Se enumeran quiénes son los derechohabientes para el cobro. Si hubiere más de uno, se distribuirá la indemnización en partes iguales. El empleador queda liberado del pago si cancela la misma dentro del plazo de 30 días corridos contados desde el fallecimiento. Si se presentara algún acreedor con mejor o igual derecho -vencido el plazo indicado- solo podrá tener una acción de repetición contra los otros acreedores, quedando eximido el empleador.

- **Reingreso del trabajador despedido:** Si hubiera mediado reingreso de un trabajador despedido a las órdenes del mismo empleador, se deducirán las indemnizaciones por despido pagadas oportunamente, actualizadas por IPC.
- **Actualización de créditos:**
 - Los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo serán actualizadas por IPC + 3% anual.
 - En los juicios en trámite, se deberán actualizar aplicando intereses moratorios ajustados a la tasa pasiva del BCRA.
 - En ningún caso el resultado podrá ser superior al importe derivado de adicional al capital histórico la suma resultante de la aplicación sobre el mismo del IPC + una tasa anual de 3%.
 - El valor resultante no podrá ser inferior al 67% de dicho cálculo (IPC + 3%).
- **Pago en juicio:** Se prioriza el pago en la cuenta sueldo por encima del depósito judicial, siempre que la misma se encuentre disponible. Las sentencias condenatorias cuando se trate de grandes empresas, podrá ser cancelado en hasta seis (6) cuotas (actualizadas conforme el parámetro explicado en el punto precedente). Las PYMEs podrán realizar los pagos en hasta 12 cuotas mensuales y consecutivas.

B. MODIFICACIONES A OTROS RÉGIMENES LEGALES, DEROGACIÓN DE NORMAS Y CREACIÓN DE NUEVOS INSTITUTOS.

- **Fondo de Asistencia Laboral (FAL).** Se crea un fondo destinado a coadyuvar el cumplimiento de pago relacionado con desvinculaciones laborales que abarca tanto a indemnizaciones por despido como acuerdos de desvinculación mutua y/o pagos relativos con otras formas de extinción de la relación laboral. Este fondo no es aplicable para los regímenes de trabajo de la construcción ni de casas particulares. Brevemente resumimos sus características:
 - **Cuenta Única e inembargable:** Se trata de una cuenta única por cada empleador, siendo la misma inembargable.
 - **Financiación:** La cuenta se financia con una contribución mensual obligatoria de 1% para grandes empresas y de 2,5% para las Micro, Pequeñas y Medianas empresas. La contribución se abona junto con el pago de aportes y contribuciones, siendo ARCA la encargada de recaudar y derivar estos fondos.
 - **Beneficio Fiscal:** Durante el período que el empleador le aporte al fondo, se establece una disminución a las contribuciones patronales de un importe equivalente a la contribución al fondo.

- **Administración del fondo:** El fondo será administrado por una entidad habilitada por la Comisión de Valores, a elección del empleador. El empleador no puede elegir entidades donde posea participación directa o indirecta.
 - **Periodo de carencia:** El fondo podrá comenzar a ser utilizado para el pago de obligaciones derivadas de la extinción de un contrato de trabajo luego de recibir aportes de parte del empleador durante un periodo de seis (6) meses consecutivos desde su constitución.
 - **Requisitos para su utilización:** El fondo puede ser utilizado siempre y cuando la relación laboral hubiese estado registrada con una antelación no menor a doce (12) meses de la fecha de extinción. En caso de registración parcial de la relación, solo podrá utilizarse para la parte registrada de la misma.
 - **Interrupción de aportes por suficiencia del fondo:** La reglamentación determinará cuándo se considera que el fondo existente resulta suficiente para atender a todas las contingencias posibles relacionadas con la nómina del empleador, pudiendo en tal caso el empleador solicitar la interrupción o suspensión de la obligación mensual de ingresar contribuciones al fondo.
 - **Procedimiento:** Se establece el procedimiento que debe seguir empleador para la utilización del fondo a los fines de abonar una obligación indemnizatoria. En caso de contar con los fondos y cumplir los requisitos, el fondo debe transferir el dinero correspondiente a la cuenta bancaria del trabajador.
- **Servicios Esenciales y de Importancia Trascendental:** La norma define a los servicios que considera esenciales y de importancia trascendental, estableciendo que para dichos servicios deberá garantizarse un servicio mínimo de prestación normal que no puede ser afectado por medidas de fuerza gremial.
 - **Servicios esenciales:** Se considera esencial a los servicios educativos (guarderías, nivel inicial y secundario), al cuidado de personas, a la recolección de residuos, a los servicios de comunicaciones e internet, a la actividad aeronáutica comercial, al control de tráfico aéreo y portuario, entre otras actividades. Respecto de los servicios esenciales, la norma establece que cualquier medida de fuerza deberá respetar la prestación de -al menos- el 75% de los servicios normales.
 - **Actividades de Importancia Trascendental:** La norma dispone que ciertas actividades deben ser consideradas de importancia trascendental, entre ellas la actividad migratoria o de comercio exterior, el servicio de transporte terrestre de personas o mercaderías, la industria alimenticia, las actividades industriales continuas o afectadas a servicios de exportación, entre otras actividades. Respecto de estas actividades, la norma establece que cualquier medida de fuerza deberá respetar la prestación de -al menos- el 50% de los servicios normales.

Por último, la norma establece la constitución de una comisión de garantías que podrá designar a otras actividades como esenciales o de importancia trascendental.

- **Régimen de los Servicios Privados de Movilidad de Personas y/o Reparto que Utilizan Plataformas Tecnológicas:** Se crea un régimen particular para prestadores de servicios mediante sistemas de plataforma digitales. Se establecen los siguientes principios:
 - El prestador no es un empleado. Debe estar inscripto en ARCA como prestador. Debe tener una cuenta bancaria (CBU) o billetera virtual (CVU) a su nombre para recibir el pago por la prestación del servicio.
 - Libertades del prestador: Se establece que el prestador es libre de conectarse a cualquiera de las plataformas durante horarios y tiempo que estime convenientes. No se permite exigir periodicidad o frecuencia mínima de conexión. También se establece la libertad del prestador de aceptar o rechazar solicitudes, como así también la libertad de definir medios de transporte adecuados o los recorridos a utilizar (siempre y cuando ello no cause perjuicio al cliente).
 - Obligaciones de las plataformas: Las plataformas deben respetar las libertades del prestador, no pudiendo adoptar represalias por ello. También deben ofrecer asesoría en materia de seguridad vial y/o facilitar elementos en dicha materia. También deben contar con mecanismo para recibir quejas de los usuarios y brindar eficaz solución a los reclamos. Por otra parte, deben brindar soporte para que los prestadores tengan respuesta sobre decisiones que afecten su operatoria.
 - El prestador tiene derecho a acceder a un seguro de accidentes personales proporcionado por las plataformas. El seguro debe prever al menos un seguro por fallecimiento, accidente e incapacidad total o parcial, gastos médicos o farmacéuticos y gastos de sepelio. Se establece que las partes pueden pactar quién está a cargo de la provisión del seguro y los costos de este, sin que ello implique presunción alguna de relación dependiente.
- **Régimen de Casas Particulares:**
 - Se modifica el periodo de prueba para dicho régimen, estableciéndose el plazo de seis (6) meses para todo tipo de relación (sea con o sin retiro)
 - Se determina que el período de prueba solo podrá ser invocado una (1) vez con relación al mismo empleado.
 - También se obliga a seguir la formalidad de emitir el recibo electrónico mediante ARCA.
 - Respecto de los procesos laborales en curso y los futuros, indica que deben actualizarse de igual manera que lo dispuesto para la justicia laboral.

- **Régimen de Trabajo Agrario:** Se modifica el período de prueba para los empleados permanentes con prestaciones continuas, estableciéndose el plazo de ocho (8) meses.
- **Convenciones Colectivas de Trabajo (CCT):** La norma dispone relevantes modificaciones relacionadas con las CCT:
 - **Ultraactividad:** Se modifica el concepto de ultraactividad, estableciéndose que, una vez que el plazo de duración previsto en una CCT estuviera vencido, únicamente subsistirá la vigencia de las cláusulas normativas previstas en la CCT, es decir aquellas relativas a condiciones y beneficios individuales directos del trabajo y los beneficios para el trabajador derivados de ellas. Respecto de las restantes cláusulas, se establece que solo subsistirán si media acuerdo de partes. Se prevé el plazo de un (1) año para que el Ministerio de Capital Humano convoque a las partes a negociar las CCT que estuvieran vencidos al sancionarse la ley.
 - **Aportes y contribuciones:** La norma establece un tope para los aportes o contribuciones que pueden pactarse en las CCT, estableciéndose un tope del dos (2) por ciento de las remuneraciones de los trabajadores para aportes o contribuciones a favor de asociaciones de trabajadores para afiliados o no afiliados (no incluyendo cuota sindical) y un tope del 0,5% para aportes o contribuciones a asociaciones de empleadores.
 - **Prevalencia de CCT:** También se modifica la articulación de CCT, estableciendo que un CCT de ámbito menor (ej. convenio de empresa) prevalece por sobre un CCT de ámbito mayor (ej. rama o actividad).
- **Asociaciones sindicales:** La norma establece importantes modificaciones a la Ley de Asociaciones Sindicales. Entre las principales podemos destacar:
 - **Asambleas:** El derecho de realizar asambleas de personal o delegados no puede afectar el normal desarrollo de actividades en la empresa o afectar a terceros, debiendo contar con autorización previa del horario y duración por parte del empleador. En caso de ser en el lugar del trabajo, también el empleador deberá autorizar el uso del lugar, salvo que haya mora en el pago de salarios. Se establece que durante el tiempo de la asamblea el empleado no devengará haberes.
 - **Medidas prohibidas:** La norma establece la gravedad de medidas tales como afectar la libertad de quien no adhiera a medidas de fuerza, instar o realizar tomas o bloqueos de establecimiento u ocasionar daños en las personas o bienes de la empresa o retenerlos indebidamente, estableciendo sanciones por dichas acciones.
 - **Crédito de horas:** Se concede un crédito de diez (10) horas para que los delegados de personal puedan realizar tareas gremiales, pudiendo pactarse por

CCT créditos mayores. Se establece que el goce de estas horas no podrá implicar la interrupción de áreas en el trabajo.

- **Tutela gremial:** Se limita considerablemente los empleados que pueden tener tutela gremial. Se establece que únicamente regirá para delegados electos que ocupen cargos titulares y hasta para dos (2) congresales titulares en grandes empresas y solo uno en pymes. En caso de congresales titulares únicamente podrá ser invocada durante el tiempo que el empleado asista al congreso, debiendo notificar al empleador el inicio y fin de este. Se excluye expresamente de la tutela a los cargos suplentes.

- **Transferencia de la Justicia Laboral a la Ciudad de Buenos Aires.** La norma ratifica el acuerdo de transferencia de la Justicia Laboral celebrado entre el Poder Ejecutivo Nacional y la Ciudad de Buenos Aires en fecha 09/02/2026. Este acuerdo también requiere ratificación de la Legislatura de la Ciudad de Buenos Aires y un acuerdo posterior de transferencia de recursos.

El acuerdo prevé que, una vez que la Justicia Laboral de la Ciudad esté en funcionamiento, la misma recibirá las nuevas causas que se inicien en materia laboral, como así también las que están en estado de ejecución. Las causas en trámite continuarán tramitando en la Justicia Nacional del Trabajo hasta el dictado de la sentencia (y que la misma quede firme). Se excluyen del traspaso las causas por cuestiones sindicales o colectivas o donde el Estado Nacional o sus órganos o sociedades sean parte o multas dispuestas por autoridades nacionales o recursos contra actos emanados de autoridades nacionales.

Se ordena el cierre inmediato de treinta (30) Juzgados Nacionales del Trabajo y una sala de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, estableciéndose un cierre paulatino de la Justicia Nacional del Trabajo.

El Tribunal Superior de la Ciudad de Buenos Aires es el tribunal superior para las causas en trámite ante la Justicia del Nacional Trabajo.

- **Cambios al Procedimiento laboral:** Se introducen modificaciones a la Ley de Procedimiento Laboral Nacional. Entre las principales, podemos destacar las siguientes:

- **Honorarios:** Los honorarios de los peritos médicos y psicólogos que intervengan en juicios laborales se regulen en función de sus labores con prescindencia del monto del proceso y de la gravedad de las constataciones efectuadas.
- **Competencia:** En causas de materia laboral donde intervengan como parte o tercero interesado el Poder Ejecutivo Nacional, Poder Legislativo, Poder Judicial, Ministerio Público o sociedades anónimas con participación estatal nacional mayoritaria, será competente el fuero contencioso administrativo de la Ciudad de Buenos Aires o, en otras jurisdicciones, la justicia federal con competencia contenciosa administrativa;

- **Impulso del proceso:** Se establece que el proceso laboral será impulsado por las partes (no de oficio).
 - **Caducidad de Instancia:** Se regula la caducidad de instancia cuando no se impulsa un proceso durante tres (3) meses en segunda instancia o seis (6) meses en primera o única instancia.
 - **Ofrecimiento de prueba:** Se elimina la posibilidad de la parte trabajadora de ampliar prueba luego de la contestación de demanda.
- **Registro de Incentivo a la Formalización Laboral (RIFL):** Se crea por un (1) año un beneficio para empleadores que incorporen trabajadores. Para que aplique el régimen, el empleado:
 - No debe tener una relación laboral registrada al 10/12/2025; o
 - Debe haber estado desempleado en los últimos seis (6) meses; o
 - Debe haber estado inscripto en el régimen simplificado para pequeños contribuyentes; o
 - Su último empleo haya sido bajo relación de dependencia del sector público nacional, provincial, municipal o de la Ciudad de Bs As.

Se excluyen empleadores inscriptos o REPSAL o que hagan abusos de este beneficio. No aplica a reingresos con menos de doce (12) meses desde el fin de la relación laboral anterior. Para las relaciones que encuadran en este beneficio se establece, por un plazo determinado, unas alícuotas diferenciales para las contribuciones patronales: (i) 2% de contribución al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), al Fondo Nacional de Empleo y al régimen de asignaciones Familiares; (ii) 3% con destino a al subsistema de Seguridad Social (ISSJP).

- **Promoción de Empleo Registrado (PER).** La norma prevé un blanqueo laboral por el plazo de 180 días desde la sanción de la ley. No podrán adherirse aquellos empleadores que se adhirieron al programa establecido en la ley 27.742 (Ley Bases). Entre los beneficios, se establece la remoción del REPSAL, la extinción de la acción penal y la condonación parcial (a determinar por la reglamentación, pero mínimo del 70%) de la deuda de capital e intereses por los aportes y contribuciones omitidos. Se determina que ARCA establecerá planes de pago con los siguientes parámetros: (i) hasta 72 cuotas; (ii) tasa máxima de financiación 12% anual; (iii) anticipo de hasta el 5% de la deuda regularizada; (iv) posibilidad de asignar un descuento en la finalización por cancelación de contado de hasta 10% de la deuda. A los trabajadores regularizados se les reconocerá hasta sesenta (60) meses de aportes para la prestación de la prestación básica universal jubilatoria considerando el salario mínimo, vital y móvil.
- **Régimen de Incentivo para Medianas Inversiones (RIMI).** Se crea un régimen de incentivos fiscales para inversiones de micro, pequeñas y medianas empresas (PYME). Ofrece beneficios fiscales como amortización acelerada y devolución anticipada de IVA para fomentar las inversiones nacionales y extranjeras en el país.

- **Derogaciones de Normas.** Se derogan a partir del 01/01/2017 las siguientes normas:
 - Estatuto del Periodista (ley 12.098);
 - Estatuto de Viajante de Comercio (ley 14.546);
 - Ley de Teletrabajo (ley 27.555);
 - Estatuto del Peluquero (ley 23.497);
 - Fondo de Garantías para Créditos Laborales (ley 23.472);
 - Régimen de Trabajo para Choferes Particulares (ley 12.867).
 - Estatuto del Empleado Administrativo de Empresas Periodísticas (decreto ley 13.839/46)
 - Estatuto del Operadores Radio cable telegráficos y afines (decreto ley 14.946/46)
 - Fondo del Fomento Cinematográfico. A partir del 01/01/2028 se deroga la forma de financiamiento prevista por la ley y se establece que el INCAA se financiará por partidas del presupuesto nacional.
 - Se elimina el principio de que el trabajo de personas privadas de la libertad debe ser remunerado (ley 24.660);

Asimismo, se derogan de manera inmediata las siguientes normas:

- Ley para Actos Electorales en el Extranjero (ley 23.759);
- Ley Mano de Obra Nacional (ley 24.493);
- Régimen para la Actividad Comercial de Supermercados (ley 20.657);

Derogaciones Parciales. Se derogan parcialmente algunas normas. Entre las principales podemos enumerar:

- Ley de Jornada (ley 11.544): Se deroga la obligación del empleador de llevar planillas horarias (tanto su exhibición como la obligación de cumplir formalidades al respecto);
- Ley de contrato de Trabajo (ley 20.744): Se eliminan: (i) los auxiliares del trabajador; (ii) el descanso de dos (2) horas al mediodía que podían solicitar las trabajadoras; (iii) prohibición de trabajo nocturno o insalubre para las mujeres; (iv) regulación para despido o no reincorporar de empleado que estuvo en reserva por ocupar un cargo electivo en orden nacional, provincial o municipal; (v) regulación por conducta temeraria o maliciosa.
- Ley PYME (ley 24.467): Elimina el Registro único de Personal.
- Ley de CCT (ley 14.250) Se elimina facultad del Ministerio de Trabajo de extender la obligatoriedad de un CCT a zonas no incluidas en el mismo. Se elimina el mecanismo de mediación o conciliación o arbitraje para CCT cuyo plazo de vigencia estuviese finalizado.

Ante cualquier duda, por favor contactar a Ma. Paola Trigiani (trigiani@rctzz.com.ar) o a Nicolás Rowinski (rowinski@rctzz.com.ar)