

INFORME: Análisis Integral de la Ley de Modernización Laboral (Ley 27802)

Visión & Eficiencia para la Toma de Decisiones Empresariales Acorde a nuestra filosofía de optimizar lo logístico para potenciar lo intelectual, desde SCQ & Asoc. Abogados presentamos a nuestros clientes un desglose estratégico total de la Ley 27802. Esta norma no solo modifica la LCT, sino que reconfigura el derecho colectivo, procesal, tributario y los regímenes especiales, exigiendo una inmediata adaptación de la ingeniería legal de las empresas.

A continuación, detallamos el impacto en **todas las demás normativas** modificadas por la ley, seguido del cuadro comparativo aplicable a la LCT.

1. Nueva Regulación para Plataformas Tecnológicas y Autónomos

La ley crea un marco específico para los prestadores de plataformas (Rappi, Uber, etc.), reconociéndolos expresamente como **trabajadores independientes**, sin que exista presunción de relación laboral o subordinación.

- **Derechos garantizados:** Tienen derecho a rechazar pedidos sin justificación, conectarse sin periodicidad mínima, portabilidad de datos, y percibir el 100% de las propinas.
- **Seguros:** Acceden a un seguro de accidentes personales proporcionado por las plataformas, sin que esto implique un indicio de laboralidad.

2. Conflictos Colectivos, Sindicatos y Huelgas (Leyes 25.877, 23.551 y 14.250)

El nuevo ecosistema colectivo impone límites estrictos a las medidas de fuerza y al accionar sindical:

- **Servicios Esenciales y Trascendentales:** Ante huelgas, se exige garantizar una cobertura mínima del **75%** en servicios esenciales (salud, educación, telecomunicaciones, agua, aeronáutica, etc.) y del **50%** en actividades de importancia trascendental (transporte, bancos, industria alimenticia, siderurgia, exportaciones). Las fuerzas de seguridad no pueden tener menos del 100% de cobertura.
- **Preaviso de Huelgas:** Los sindicatos deben preavisar con 5 días de anticipación la realización de medidas de fuerza.

- **Prácticas Desleales y Bloqueos:** Se tipifica como práctica desleal y contraria a la ética sindical incurrir en **bloqueos o tomas de establecimientos**, intimidar a trabajadores para forzar su afiliación o impedir que asistan a trabajar durante un paro.
- **Convenciones Colectivas (Ultraactividad y Cuotas):** Los CCT vencidos solo mantendrán vigentes las "cláusulas normativas" (condiciones de trabajo), perdiendo vigencia las "cláusulas obligacionales" salvo acuerdo de partes. Además, los aportes o contribuciones solidarias impuestas a los empleadores en beneficio de cámaras u organizaciones no podrán superar el **0,5%**.

3. Reformas Procesales y Periciales (Ley 18.345 y 27.423)

Para nuestros clientes que enfrentan litigios, la ley introduce mecanismos que destruyen la industria del juicio y otorgan previsibilidad:

- **Honorarios Periciales Desvinculados de la Cuantía:** Los honorarios de los peritos (médicos, contadores, ingenieros) ya no se atarán al monto del juicio ni al porcentaje de incapacidad. Su regulación se hará en Unidades de Medida Arancelaria (UMA), con un mínimo de 2 UMA por pericia, valorando únicamente el mérito y extensión de la labor.
- **Caducidad de Instancia Automática:** El impulso del proceso recae sobre las partes. Se produce la caducidad **sin necesidad de intimación previa** a los 6 meses en primera instancia, y a los 3 meses en segunda instancia.
- **Actualización de Sentencias:** Las condenas a MiPyMEs podrán ser canceladas en hasta 12 cuotas mensuales, y para grandes empresas en hasta 6 cuotas.

4. Régimen de Promoción del Empleo Registrado (PER) y Beneficios Fiscales

- **Moratoria Laboral:** Permite regularizar relaciones laborales previas al 10 de diciembre de 2025. Otorga extinción de la acción penal, baja del REPSAL y condonación de deudas de capital e intereses de la seguridad social que no será inferior al 70%.
- **Beneficios por Nuevas Contrataciones:** Las altas laborales gozarán de una alícuota reducida del 2% (SIPA, PAMI, Asignaciones) durante los primeros 48 meses.
- **Impuestos e Inversiones (RIMI):** Se crea el Régimen de Incentivo para Medianas Inversiones (RIMI) aplicable a PyMEs, permitiendo la amortización acelerada en el Impuesto a las Ganancias (ej. equipos de riego agrícola en 1 cuota). Se eximen del impuesto a las ganancias los alquileres para casa-habitación (desde 2026) y se eliminan impuestos internos a seguros, vehículos y celulares.

5. Regímenes Especiales: Agrario y Casas Particulares

- **Trabajo Agrario (Ley 26.727):** Se exime de responsabilidad solidaria a los propietarios que únicamente den en arrendamiento sus tierras o maquinarias. Además, se permite que el trabajador temporario rural cobre compatibilizadamente las Asignaciones Familiares.
 - **Casas Particulares (Ley 26.844):** Se extiende el período de prueba a 6 meses y se establece que el recibo de sueldo deberá ser instrumentado de forma electrónica mediante el sistema que disponga ARCA.
-

CUADRO COMPARATIVO: Modificaciones Estructurales a la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744)

Artículo LCT	Modificación Estratégica introducida por la Ley 27802
Art. 2 (Exclusiones)	Excluye expresamente de la LCT a los contratos de obra, servicios, profesionales, de agencia, trabajadores independientes (y sus colaboradores), y a los prestadores de plataformas tecnológicas.
Art. 23 (Presunción de relación laboral)	No hay presunción laboral en contrataciones de obras, oficios o servicios profesionales si existen facturas/recibos y los pagos están bancarizados. Esta exclusión impacta incluso frente a la Seguridad Social.
Art. (Intermediación)	Los trabajadores son empleados directos de quien los registra. La 29 "empresa usuaria" solo tiene responsabilidad solidaria por el tiempo de prestación efectiva y tiene derecho a reclamar (repetir) contra el contratista.
Art. 30 (Solidaridad en Subcontratación)	El empresario principal queda eximido de toda responsabilidad si exige al contratista: CUIL del personal, pago de seguridad social y salarios, cuenta sueldo y cobertura de ART. El principal no responde ni siquiera si la información aportada por el contratista es falsa.
Art. 52, 80, 139, 140 (Registros y Recibos)	Digitalización total. Los empleadores unificarán el registro en los sistemas de ARCA. Los recibos de sueldo podrán ser puramente electrónicos. Los certificados de trabajo se tienen por entregados si la información está disponible en la web de ARCA o ANSES.

- Art. 92 ter (Tiempo Parcial)** Se autoriza a los trabajadores a tiempo parcial a realizar **horas suplementarias (extras)** voluntariamente, siempre sin exceder la jornada legal máxima.
- Art. 95 (Plazo Fijo)** En caso de despido incausado antes del vencimiento, la indemnización se calculará basándose en la antigüedad que el trabajador habría acumulado hasta el final del contrato pactado.
- Art. 103 bis a 105 (Beneficios remunerativos)** Se amplían los beneficios sociales: reintegros de gastos médicos sin tope estricto, cursos, y **se excluyen del carácter remuneratorio** los reintegros no por uso de automóvil, provisión de celular/internet y comodato de vivienda. Se permite pactar "componentes variables y dinámicos" ajenos a la LCT.
- Art. 133 (Retenciones al Salario)** Todo descuento (salvo adelantos y aportes legales/sindicales) requiere **consentimiento explícito** del empleado. Si interviene un sindicato, no se puede descontar más del 2% como aporte solidario a no afiliados.
- Art. 197 bis, 198 (Banco de Horas)** Habilita a pactar, ya sea individual o colectivamente, un **banco de horas y francos compensatorios**, pudiendo promediar la jornada y compensar días de más horas con días de menos horas.
- Art. 210 (Control Médico)** Los certificados médicos por enfermedad deberán especificar el diagnóstico, tratamiento y días de reposo, y **deberán estar firmados digitalmente** a través de plataformas autorizadas.
- Art. 240, 241 (Renuncia y Mutuo Acuerdo)** La renuncia puede cursarse por **despacho telegráfico digital**. En el mutuo acuerdo, el "abandono de la relación" se presume configurado automáticamente si transcurren **2 meses** sin manifestación de voluntad de continuar por ambas partes.
- Art. 245 (Cálculo de Indemnización)** Excluye explícitamente el Aguinaldo (SAC) y los premios no mensuales de la base indemnizatoria. La base no puede ser inferior al 67% del mes de sueldo. Permite reemplazar la indemnización clásica por un **Fondo o sistema de Cese Laboral** vía CCT.
- Art. 276 (Intereses en Juicios)** Pone fin a la indexación desproporcionada. Los juicios se actualizarán obligatoriamente por IPC (INDEC) más una **tasa de interés pura del 3% anual**.
- Arts. 58 a 74 (Nuevo "FAL")** Creación del **Fondo de Asistencia Laboral (FAL)**. Las empresas aportarán entre el 1% y el 2,5% mensual a cuentas inembargables

administradas por agentes regulados por la CNV, destinado exclusivamente a solventar indemnizaciones por despidos registrados.

En SCQ & Asoc., integramos tecnología avanzada y análisis exhaustivo para anticiparnos a las contingencias. Acceda a su Portal Cliente para programar una consultoría de élite o contáctenos vía WhatsApp Business al (02657) 302105 para evaluar la reestructuración contractual de su compañía.