

**SUB-COMISIÓN DE CAPACITACIÓN**



**Ley 27.802      Modernización Laboral**

**Vs.**

**Ley 20.744      LCT (Ley Contrato de Trabajo)**

# Ley 27.802 Modernización laboral

## Introducción

Esta ley fue sancionada el 27 de febrero de 2026.

Esta norma modifica algunos artículos de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) N.º 20.744, con el objetivo de reducir los litigios legales y fomentar el empleo formal a través de una mayor flexibilidad.

En el momento de redactar el presente informe, la ley se encuentra en vigencia y se va a tratar los temas principales. Pero, hay que tener en cuenta que la misma puede estar sujeta a modificaciones.



**¡ATENCIÓN!**

Se envía esta exposición **con la ÚNICA finalidad de informar** a los señores agentes oficiales de Lotería de la Ciudad, de los temas principales tratados en esta ley de Modernización 27.802 para que estén interiorizados de su contenido.

Desde la Cámara de Agencieros, por lo tanto, a raíz de estos cambios legales, se sugiere a los Agentes Oficiales que consulte con los profesionales de confianza **ANTES** de implementar las disposiciones según esta ley de Modernización N° 27.802

## Ley 27.802 Modernización laboral



Esta ley **NO** se aplica:

- A los empleados de la administración pública
- Al personal de casas particulares.
- A los trabajadores agrarios
- A los prestadores independientes de plataformas tecnológicas
- Al personal marítimo
- A las personas privadas de libertad en contexto de encierro

# Banco de horas

## Ley 27.802

Para que se pueda aplicar, el proyecto establece que el “banco de horas” tiene que ser **voluntario y pactado por escrito entre empleado y empleador o mediante los CCT.** **(Convenios Colectivos de Trabajo).**

El banco de horas permite al trabajador acumular horas trabajadas en exceso para disponer de ellas, posteriormente, para obtener días libres o jornadas reducidas.

La jornada diaria puede extenderse hasta las 12 hrs, respetando un mínimo de 12 hrs de descanso entre jornadas y, respetando también, los límites de horas mensuales trabajadas según la LCT (48 hrs por semana ò 192 mensuales.)

Este sistema no reemplaza a las tradicionales horas extras. Es decir, si el trabajador trabaja más de 192 hrs mensuales, el excedente será abonadas por el empleador como horas extras.



## Ley 20.744

Se rige con la cantidad de horas trabajadas en 8 hrs diarias que equivalen a 48 hrs semanales ó 192 mensuales. El excedente se abona como horas extras del 50% y 100% sobre el salario habitual dependiendo del día.

**No se compensa para obtener día libre o jornada reducida.**

## HORAS EXTRAS

Horas suplementarias son aquellas que exceden la jornada diaria de 8Hs. o semanal de 48Hs.

Su recargo debe calcularse sobre el salario habitual

**50%** de lunes a viernes

**100%** sábados después de las 13Hs, domingos y feriados

Se deben pagar junto al salario del mes en que fueron realizadas

Su límite

**200** Horas extras por año

**30** Horas extras por mes

El empleador no puede solicitarlas de forma permanente

En caso de no abonarse, puedes intimar el pago mediante un telegrama. Si no se abonan, se reclama judicialmente.

# Vacaciones

## Ley 20.744

La fecha de inicio de las vacaciones se debía notificar al empleado con 45 días de anticipación por escrito y no se podían fraccionar en un periodo inferior a 14 días.

El empleador debía conceder el goce de vacaciones durante el período entre el 1º de octubre y el 30 de abril del año siguiente



## Ley 27.802

El empleador deberá notificar con una anticipación por escrito de 30 días y podrá convenir el fraccionamiento de las vacaciones a un tramo no inferior a 7 días.

El empleador deberá conceder el goce de vacaciones durante el período entre el 1º de octubre y el 30 de abril del año siguiente.

Pero, también de mutuo acuerdo, el empleador y el trabajador, pueden acordar disponerlas fuera de dicho período.



ANTIGUEDAD	VACACIONES
Menos de 5 años	14 días corridos
Entre 5 y 10 años	21 días corridos
Entre 10 y 20 años	28 años corridos
Mas de 20 años	35 días de corrido

# Presunción de la Relación Laboral

## Ley 20.744

Establece que el simple hecho de prestar un servicio hace presumir la existencia de una relación laboral.

Por ende, una relación de dependencia.



## Ley 27.802

Determina que NO se presumirá relación de dependencia cuando los contratados emiten las facturas correspondientes por los servicios prestados y cobran los mismos mediante los sistemas bancarios.

# Remuneración y Recibos de Sueldo

## Ley 20.744

Todo premio o bono otorgado y abonado de parte del empleador de forma habitual se consideraba un derecho adquirido para el trabajador.

Y, por ende, esa suma de dinero se tenía en cuenta para el cálculo del SAC y de las demás liquidaciones

RECIBO DE HABERES ORIGINAL					
APELLIDO Y NOMBRE	CUIL	LEGAJO Nº			
López Máximo	20-25891001-3	678192/2			
FECHA INGRESO	CATEGORÍA	CONTRATACIÓN			
25/5/2021	Administrativo	Tiempo completo			
REMUNERACIÓN ASIGNADA	PERÍODO DE PAGO	RECIBO Nº			
\$ 10.000,00	Enero 2022	5			
DETALLE DE LA LIQUIDACIÓN					
CONCEPTOS	V.U	UNIDADES	REMUNERATIVA	NO REMUNERATIVA	DESCUENTOS
Sueldo Básico		30	\$ 10.000,00		
Antigüedad			\$ 1.000,00		
Presentismo			\$ 916,67		
Acuerdo Colectivo			\$ 200,00		
Jubilación	11%				\$ 1.310,83
Ley 19.032	3%				\$ 357,50
Obra social	3%				\$ 363,50
F.E.C	2%				\$ 242,33
FAECYS	0,50%				\$ 60,58
<b>TOTALES</b>			\$ 12.116,67	\$ 0,00	\$ 2.334,75
			<b>SUELDO NETO</b>		\$ 9.781,92
LUGAR Y FECHA DE PAGO		FORMA DE PAGO			
Buenos Aires, 5 de Agosto de 2022		Transferencia Bancaria			
<i>Son pesos</i> : NUEVE MIL SETECIENTOS OCHENTA Y UNO PESOS CON 92 CTVOS					
Recibí el importe de esta liquidación en pago de mi remuneración correspondiente al período indicado y duplicado de la misma conforme a la ley vigente					
					Firma



## Ley 27.802

Crea el concepto de «componentes retributivos dinámicos». Permite al empleador otorgar pagos adicionales, transitorios o variables basadas en el mérito.

La ley aclara expresamente que estos pagos no generan derechos adquiridos. NO son tenidos en cuenta para el cálculo del SAC y de las liquidaciones.

**En los recibos de sueldo se deberán detallar el total de las contribuciones abonadas por el empleador además de los aportes retenidos al empleado.**

**Los recibos de sueldos serán digitales**

# Liquidaciones e indemnizaciones

## Ley 20.744

Para realizar las liquidaciones finales según el art 245 de la LCT, se tenía en cuenta:

- ▶ la mejor remuneración mensual,
- ▶ el SAC (Sueldo Anual Complementario),
- ▶ las vacaciones,
- ▶ los bonos anuales, los premios y cualquier otro concepto que no son de pago mensual
- ▶ un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor a tres meses.



## Ley 27.802

Se mantiene el criterio de un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor a tres meses, pero se redefine la base imponible para realizar los cálculos.

Para realizar la indemnización por despido sin causa (Art. 245), se toma como base:

- ▶ la mejor remuneración mensual devengada durante el último año
- ▶ Vacaciones
- ▶ **No** incluye el aguinaldo (SAC) ni premios o bonos que no sean de pago mensual.

# Fondo de Asistencia Laboral (FAL)

Ley 27.802

Ley 20.744

En el momento de despido sin causa, el empleador abonaba la liquidación directamente.

El Fondo de Asistencia Laboral (FAL) es un sistema de capitalización previa que permite a las empresas financiar indemnizaciones por despido mediante aportes mensuales obligatorios, reemplazando el pago inmediato al momento de la desvinculación.

No es un seguro de desempleo y solo se usa en casos de despidos sin causa, desvinculación por acuerdo mutuo o fallecimiento del trabajador.

Cada empleador deberá abrir una cuenta individual inembargable.

Los aportes obligatorios se calculan sobre la masa salarial:

- ▶ Aportan el 1% mensual las grandes empresas
- ▶ Aportan el 2,5% las micro, pequeñas y medianas empresas.

Estos aportes se descuentan de las contribuciones patronales que el empleador abona todos los meses mediante la DDJJ 931 – SUSS y que se destinan al Sistema Previsional Argentino (SIPA).

Por lo tanto, no representa un costo adicional para el empleador dado que éste descuenta ese porcentaje de los aportes que abonan todos los meses y que estaban dirigidos a la ANSES.

Este sistema afecta el financiamiento de jubilaciones futuras al ingresar menos fondos al Organismo Nacional.



# Fondo de Cese por Convenio

## Ley 20.744

No posee.

Las liquidaciones eran abonadas por los empleadores directamente.



## Ley 27.802

- ▶ Permite sustituir la indemnización por antigüedad tradicional (Art. 245 LCT) por un Fondo de Cese Laboral (sistema de capitalización) establecido mediante convenios colectivos.
- ▶ El empleador realiza aportes obligatorios mensuales a una cuenta inembargable especial a su cargo para financiar el fin de la relación laboral.
- ▶ El fondo se gestiona a través de fideicomisos financieros, fondos comunes de inversión o seguros, según lo establecido por el sistema (Parecido a lo que fueron los AFJP)
- ▶ Se utiliza para pagar la indemnización por desvinculación. El trabajador cobra lo acumulado al extinguirse el vínculo, ya sea por despido sin causa, renuncia o mutuo acuerdo o por jubilación. Este monto se deposita en una cuenta bancaria a nombre del trabajador y se cobra al finalizar la relación laboral, sin importar la causa.
- ▶ El Fondo de Cese Laboral (común en la construcción/UOCRA) se calcula mediante aportes obligatorios mensuales del empleador:

\*\*\* 12% de la remuneración mensual del trabajador durante el primer año y

\*\*\* 8% a partir del segundo año

# Conflictos. Juicios laborales

## Ley 20.744

Al finalizar el juicio laboral, el empleador abonaba la liquidación establecida por el juez:

- ▶ con tasas de interés de actualización variables según la jurisdicción y
- ▶ sin topes con un pago único

## Ley 27.802

Al finalizar el juicio laboral, el empleador abona según lo definido por el juez:

- ▶ Con un tope a la actualización de los montos a pagar por juicios laborales.
- ▶ Las deudas se actualizarán por IPC + un interés del 3% anual.
- ▶ También permite pagar los importes determinados en las sentencias en:

\*\* hasta 6 cuotas para grandes empresas

\*\* hasta 12 cuotas para PyMEs.



# Actividad Sindical

## Ley 20.744

- ▶ Aportes solidarios sin tope legal y
- ▶ Asambleas libres



## Ley 27.802

- ▶ Para los sindicatos, los aportes de los trabajadores, tanto afiliados como no afiliados, no podrán exceder el 2% de la remuneración.
- ▶ En caso de huelgas, los bloqueos a empresas o retención de personas y/o bienes realizados por los trabajadores pasan a considerarse infracciones muy graves y serán penalizados.
- ▶ Asambleas sindicales con permiso previo y autorización del empleador.
- ▶ Para los servicios “esenciales” (salud, distribución de agua potable, telecomunicaciones, aeronáutica comercial, control portuario, entre otros) el derecho de huelga quedará restringido y deberá asegurarse un mínimo del 75% de la dotación de personal en actividad.
- ▶ Y en servicios de importancia “trascendental”, como el transporte de pasajeros y cargas, medios de comunicación, industrias siderúrgica, química, cementera, alimenticia, construcción, aeropuertos y minería, entre otros, deberá garantizarse el funcionamiento al 50%.

# Contribución y aportes a la obra social

## ▶ Contribuciones Patronales:

Se mantiene, por lo general, la alícuota del 6%

## ▶ Aportes del Trabajador:

Se mantiene el 3% sobre la remuneración bruta.

**En ambas leyes, se determina el mismo porcentaje.**



# Registración. Periodo de Prueba y Preaviso

## Ley 20.744

- ▶ El trabajador tenía un período de prueba de 3 meses.
- ▶ El empleador debía otorgar, ante la decisión de una desvinculación, un preaviso de 15 días de antelación. Si no lo hacía, debía pagar esos 15 días como “indemnización sustitutiva de preaviso.”
- ▶ El empleador podía contratar la misma persona solamente una vez bajo la situación de periodo de prueba. En el caso de que la misma era desvinculada y, posteriormente, volvía a ingresar a la empresa era registrada bajo la condición de “relación de dependencia a tiempo indeterminado”. No podía ser registrada por segunda vez en período de prueba.

## Ley 27.802

- ▶ El período de prueba se extiende a 6 meses en línea general.
- ▶ Para empresas de hasta 5 empleados, el periodo de prueba podrá ser de hasta 8 meses.
- ▶ El empleador, durante el periodo de prueba, no tiene la obligación de preavisar al empleado como tampoco abonar la indemnización sustitutiva del preaviso.
- ▶ Si el empleador desvincula el trabajador dentro del periodo de prueba abona solamente los días trabajados, el proporcional de aguinaldo (SAC) y las vacaciones proporcionales no gozadas.



# Computo de antigüedad

## Ley 20.744

Para determinar la antigüedad del trabajador en una empresa, se computa la totalidad del tiempo efectivamente trabajado desde el inicio de la relación laboral incluyendo las vacaciones, las licencias y, los reingresos con el mismo empleador, en el caso que hubiere.

## Ley 27.802

Establece que, en el caso de que un trabajador reingresa con el mismo empleador después de una desvinculación, la antigüedad anterior **NO** se computará si transcurren más de dos años entre el cese y la nueva contratación.

### Antigüedad y reingreso

#### Antes

- Si el trabajador reingresaba, se sumaba la antigüedad anterior.
- No había límite temporal.

#### Después

- Si ahora pasan más de 2 años entre cese y reingreso, no se computa la antigüedad anterior.

# Eliminación de multas

## Ley 24.013 y Ley 25.323

- ▶ Estas leyes establecían que, las indemnizaciones previstas por la LCT eran incrementadas al doble cuando una relación laboral, al momento de despedir el empleado, no estaba registrada o lo estaba de modo deficiente.
- ▶ Además, la liquidación se incrementaba en un 50% si el empleador obligaba al trabajador a iniciar acciones judiciales para cobrarlas.
- ▶ Para acceder a la aplicación de estas leyes, el trabajador debía intimar al empleador fehacientemente para que regularizara su registración laboral durante la vigencia del vínculo.

## Ley 27.802

- ▶ Esta ley elimina las multas establecidas en la Ley 24.013 y 25.323
- ▶ En cambio, se reafirma un régimen de incentivos para la regularización, que permite a los empleadores blanquear personal **sin** abonar sanciones, aunque deberán pagar las diferencias salariales y previsionales correspondientes al período no registrado.
- ▶ El empleador será absuelto de la deuda hasta por un 90% de la seguridad social dejando sin efecto la acción penal tributaria.



# Plataformas Digitales - Apps (Uber/Rappi)

## Ley 20.744

Esta ley no contemplaba, en todos sus aspectos, el trabajo realizado en plataformas, trabajos mediante las APP.

Los trabajadores se regían por la LCT como si estuvieran en relación en dependencia

## Ley 27.802

Crea un régimen especial para repartidores y trabajadores de aplicaciones virtuales.

Determinan la figura de «Prestadores Independientes».

No hay relación de dependencia laboral.



## “ Colaborador monotributista ”

Se aclara que esta nueva figura legal aparece con la Ley Bases 27.742 y no con la Ley de Modernización 27.802

La figura del **colaborador monotributista** permite a un trabajador independiente o monotributista titular contratar hasta **tres colaboradores** independientes sin establecer relación de dependencia laboral.



### Características Principales del Régimen de Colaboradores

- **Límite:** Hasta un máximo de 3 colaboradores simultáneos por trabajador independiente (monotributista o autónomo).
- **Requisito de Registro:** Es obligatorio registrar la relación en el servicio PADIC en el portal de ARCA antes del inicio de actividades.
- **Naturaleza del Vínculo:** Es de carácter independiente. No se aplica la presunción de contrato de trabajo (no son empleados en relación de dependencia).
- **Aportes:** Cada colaborador debe realizar su propio aporte al régimen previsional (jubilación), obra social y, opcionalmente, ART.
- **Libertad del Colaborador:** El colaborador puede trabajar para otros contratantes simultáneamente.

***La utilización de esta figura simulando una relación laboral encubierta para evadir beneficios laborales tradicionales podría conllevar riesgos legales.***



## SUB-COMISIÓN DE CAPACITACIÓN

**Los Señores Agentes Oficiales, ante cualquier duda, podrán comunicarse con los profesionales que se encuentran a disposición en las oficinas de La Cámara**

**Teléfono: 4381-9209 // 4381-9195**

**E-Mail: info@camaraloter.com.ar**



**MARZO 2026**