



Ciudad de Buenos Aires, 2 de marzo de 2026

REFORMA LABORAL – ALGUNOS ASPECTOS

El pasado jueves 26 de febrero de 2026, se aprobó la ley de modernización laboral.

Si bien aún no fue promulgada por el poder ejecutivo de la nación y existen algunas cuestiones que deben ser reglamentadas, analizaremos algunos aspectos de la misma.

SE DEROGÓ LA LEY DE TELETRABAJO

TELETRABAJO

Derogación de la ley de teletrabajo

El art. 199 de la ley deroga la ley 27.555 de Teletrabajo a partir del 1-1-2027.

¿Como queda entonces el tema?

A partir de la derogación, el teletrabajo se regirá como una política de la empresa o con acuerdos individuales.

Siempre es recomendable establecer pautas claras y vigencia de la política para poder determinar el alcance, duración, modalidad y generar las pruebas necesarias para el caso de conflicto.

Pagos no remunerativos

Uno de los cambios más impacto tendrá es el relacionado con los gastos de comunicación y conectividad.

En la ley de teletrabajo, se consideraba no remunerativo. Al derogarse la ley volverá a tener el carácter de remunerativo, salvo que encuadre dentro de las excepciones del art.105 de la LCT o sea un reintegro de gastos debidamente documentado.

La modificación al art. 105 de la LCT establece que no será prestación complementaria, el reintegro de: ***“...Los gastos derivados del uso de telefonía celular e internet con fines laborales, totales o parciales, conforme a los límites que establezca la Autoridad de Aplicación...”***





Como dice la normativa, los topes deberán ser reglamentados para poder tener una pauta de qué podrá imputarse como gastos de teletrabajo y qué exigencias tendrá para que no se consideren remuneración ni prestación complementaria.

Elementos de trabajo

No hay modificación al respecto dado que la entrega del equipamiento necesario para el teletrabajo podrá encuadrar como herramienta de trabajo, en la medida en que así lo disponga la empresa y las herramientas entregadas sean necesarias para el desempeño de las funciones del empleado.

Las empresas deberán prever la forma de acreditar dicha situación para que no se considere una prestación complementaria.

VACACIONES

Otro de los aspectos de la reforma laboral que refleja en realidad la modalidad utilizada por empleadores y trabajadores, es el régimen de las vacaciones

Período de vacaciones: entre el 1 de octubre y el 30 de abril de cada año.

Se agrega que empleador y empleado podrán pactar el goce de las mismas en diferentes períodos.

Se reduce de 45 a 30 días el plazo para comunicar las vacaciones a los empleados

Fraccionamiento de vacaciones: se podrán fraccionar las vacaciones, siempre que los tramos sean de al menos 7 días (corridos) en cada oportunidad.

En caso de enfermedad del empleado, el nuevo art. 154 de la LCT dice que: "...En caso de que las vacaciones se vean interrumpidas por enfermedad del trabajador informada en tiempo y que le permita al empleador ejercer su derecho de control, este deberá reincorporarse a su puesto al finalizar el periodo originalmente previsto para el goce de las vacaciones o, en caso de continuar imposibilitado de trabajar en los términos y bajo las condiciones previstas en el artículo 208 de esta ley, una vez concluido el respectivo lapso de suspensión. El saldo de días de vacaciones no gozados deberá ser reprogramado conforme a lo establecido en los párrafos precedentes.





RECIBOS DE SUELDO Y CERTIFICADO ART. 80

Otra importante modificación fue la introducida en relación con los recibos de sueldo y certificado de trabajo, de servicios, remuneraciones y aportes, el famoso certificado del art. 80 LCT.

Certificado art. 80 LCT

El plazo de entrega pasa de 30 a 45 días hábiles.

Respecto de los certificados del art. 80 LCT, la nueva redacción enumera los datos que deberá contener y establece que se considerará cumplida la obligación de entrega cuando los mismos sean puestos a disposición:

- a) en las oficinas del empleador cuando sea en formato físico (papel);
- b) en formato electrónico a través de cualquier sistema que permita acreditar su entrega al trabajador de manera fehaciente.
- c) en la página de Arca o la que Arca establezca en la reglamentación

De esta forma se cumple con la entrega de los mismos siempre que estén disponibles en las plataformas de comunicación que utilice la empresa, siempre que quede constancia de la entrega de la misma.

Recibos de sueldo.

El recibo de sueldo podrá ser confeccionados en soporte papel o digital.

El cambio importante al respecto es que no se exige la firma del empleado y habilita la firma digital o electrónica del empleador como constancia de entrega.

De esta forma, se ratifica el uso de las plataformas de distribución y firma de recibos de sueldos, sin que sea cuestionable su validez. (art. 139)

TIEMPO Y FORMA DE GUARDA DE LA DOCUMENTACIÓN LABORAL

Deben conservarse por el plazo de 10 años y podrán ser digitalizados, teniendo la misma validez que la documentación en papel.





REMUNERACIÓN

La remuneración podrá abonarse en moneda extranjera, sin que ello implique un pago en especie. Es por eso, que a partir de la entrada en vigencia de la ley, no regirá el tope del 20% para el pago en especie, que era lo que establecía el art. 107 de la LCT.

Respecto de los beneficios sociales, que no se consideran remuneración, incorpora como beneficios sociales en el art. 103 bis de la LCT los siguientes:

a) Los servicios de comedor y alimentación del trabajador, dentro del establecimiento del empleador o en establecimientos gastronómicos cercanos durante la jornada laboral contratados por el empleador, en este último caso, conforme a los límites que determine la Autoridad de Aplicación;

b) Los reintegros de gastos médicos, odontológicos y farmacéuticos del trabajador y su grupo familiar, asumidos por el empleador, previa presentación de comprobantes emitidos por profesionales o establecimientos habilitados. **También se incluyen los planes médicos integrales otorgados en especie o las diferencias de pago de las cuotas de dichos planes;**

c) La provisión de ropa de trabajo y de todo otro elemento de indumentaria o equipamiento necesario para el desempeño de las tareas del trabajador;

d) Los reintegros documentados de gastos de guardería y/o sala maternal, utilizados por los trabajadores con hijos de hasta seis (6) años de edad, cuando la empresa no cuente con esas instalaciones;

e) La provisión de útiles escolares y guardapolvos para los hijos del trabajador, otorgados en especie al inicio del período lectivo;

f) El otorgamiento o pago documentado, contra recibo, de cursos o seminarios de capacitación o especialización;

g) El pago de gastos de sepelio de familiares a cargo del trabajador, debidamente documentado mediante comprobante.

Los más relevantes para el sector TIC podrán estar en el servicio de comedor en las oficinas de la empresa o en establecimientos gastronómicos de cercanía que sean contratados por el empleador y los planes médicos o la diferencias de pago de las cuotas de medicina prepaga.





Esto disipa cualquier duda respecto de la modalidad usual de proporcionar estos beneficios al personal.

Asimismo en el art. 105 menciona que no se considera remuneración ni prestación complementaria a las siguientes:

Las prestaciones complementarias que no resulten beneficios sociales en los términos del artículo 103 bis de esta ley, sean en dinero o en especie, integran la remuneración del trabajador, con excepción de:

a) Los retiros de socios, gerentes de sociedades de responsabilidad limitada, directores de sociedades por acciones a cuenta de las utilidades del ejercicio debidamente contabilizada en el balance;

b) Los sistemas de distribución de utilidades o ganancias, de derechos accionarios, de cobro de dividendos y de realización de las acciones o títulos otorgados por el empleador durante la vigencia del contrato de trabajo, según las partes lo hubiesen pactado o el empleador voluntariamente lo decida, en la oportunidad y con las modalidades que este último defina con arreglo a las normas del derecho comercial aplicables en cada caso y los límites que la Autoridad de Aplicación establezca;

c) Los reintegros de gastos acreditados con comprobantes correspondientes al uso del automóvil de propiedad de la empresa o del empleado, calculado en base a kilómetro recorrido, conforme los usos y costumbres y/o los parámetros fijados o que se fijen en el futuro por la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del Ministerio de Economía;

d) Los viáticos acreditados con comprobantes en los términos del artículo 6° de la ley 24.241;

e) El reintegro con comprobantes de las sumas que resulten por el uso por parte del trabajador del transporte público de pasajeros correspondientes por el traslado desde y hacia el lugar de trabajo, por día efectivamente trabajado;

f) El comodato de casa habitación de propiedad del empleador, ubicado en barrios o complejos circundantes al lugar de trabajo, o la locación y/o la provisión de vivienda, por cualquier título, cuando el trabajador no haya tenido antes de la celebración del contrato arraigo en el lugar;

g) Los gastos derivados del uso de telefonía celular e internet con fines laborales, totales o parciales, conforme a los límites que establezca la Autoridad de Aplicación.





De esta forma, el reintegro documentado de los gastos que se detallan sobre todo en el inciso g, no se considerarán remuneratorios. Es importante el mecanismo y/o política en virtud del cual se reintegra y/o abonan estos conceptos para que no queden como conceptos remuneratorios para el caso que se continúe con el pago de una suma no remuneratoria para mayores gastos por teletrabajo.

ANTIGÜEDAD- Cómputo en caso de reingreso

Otra de las modificaciones radica en que en caso de un empleado que se va de la empresa y vuelve a trabajar luego de transcurrido cierto plazo.

Se considerará que no computará la antigüedad previa, en los casos en que desde el egreso hasta el reingreso hayan transcurrido más de 2 años.

En otras publicaciones, analizaremos otros aspectos de la reforma laboral que resulten relevantes.

