

LEY DE REFORMA LABORAL 2025 ENVIADA POR EL PEN AL SENADO NACIONAL – PARTE 2, ARTICULOS 31 al 133 COMENTADOS



En los artículos que vamos a mencionar lo que cambia es la Ley de Contrato de Trabajo.

El art. 52 obliga a los empleadores a registrar sus empleados en ARCA, dejan de llevar libros obligatorios y deben mantenerlos en archico por un plazo de diez años en forma física o digital; en el art 53 indican que la falta de registraci3n del empleado en la forma establecida, obrará a favor de las manifestaciones del mismo o sus derecho habientes. Cambia el art 66 y el trabajador no puede considerarse despedido, scuando el empleador le impone medidas que lo afeten, sin previamente intinar al mismo en forma previa sin ser oido y sin cambiar esas condiciones que lo afectan.

Por el Art 68, se suprimen los Consejos de Empresa y los Estatutos Internos, a fin de dispones suspensiones por medidas económicas.

El art 80 cambia y quita al PEN en la entrega de certificaciones en caso de despido o fin del contrato, solo el empleador entregara los certificados y puede hacerlos en forma fisica o digital mediante la plataforma o medio que establezca ARCA.

Se deroga el Cap. VII y sus incisos que no estaban reglamentados.

Art.92 TER, se modifica y los trabajadores a tiempo parcial podran realizar horas extras, aunque no en excesos de la jornada laboral (antes no podian realizarlas) o bien sobre lo que fija el art. 89 de la misma Ley.

Art.95, ante despido injustificado o antes del palzo de vencimiento del Contrato de Trabajo, se indemnizara al trabajador en base a su antigüedad acumulada, si el contrato fuere cumplido, recibira una suma a la prevista en el art. 250 de la misma Ley. **Se quito la generaci3n de juicio por daños y perjuicios contenida en la anterior Ley.**

Art. 102, **se deroga la forma de TELETRABAJO**

Art. 104, fija las remuneraciones por tiempo, mensualmente, por obra o comisi3n, individual o colectiva, **no incluye en ella propina ni ning3n otro elemento adicional generado por usos y costumbres.**

Art. 104 Bis, incorpora otros importes fijos o variables momentaneos, tratados en negociaci3n colectiva, por rama o empresa, mediante acuerdo con el empleador que puede ser individual -aunque no revisten continuidad tacita de ultraactividad ni la costumbre en su mantenimiento o aplicaci3n.

Art. 105, mantiene las forma de pago que deben ser en dinero, moneda nacional o extranjera, especies, habitaci3n u otros atributos, las prestaciones complementarias que no resulten beneficios sociale, integran la remuneraci3n del trabajador.

Art 124, cambia las formas de pago, ya no pueden hacerse en cheque a la orden ni tranferibles a terceros, las remuneraciones deben depositarse en una cuenta abierta a nombre del empleado en entidades habilitadas por el BCRA.

Art 132, Fija las Instituciones oficiales habilitadas en las cuales se pueden abrir las cuentas y realizar los dep3sitos nombre del trabajador.

Art 133, Sin el consentimiento previo del trabajador no puede deducirse de su sueldo ni retener mas del 20%. Solo mediante una medida judicial fundamentada puede disponerse un porcentual mayor, solo cuando la situaci3n presentada, asi lo requiera.

**NOTA: Hasta el articulado comentado, no se denota inconstitucionalidad alguna, se beneficia al empleador tanto como al trabajador, aunque a este se lo limita en cuanto a realizar juicios por daños y perjuicios u otros al considerarse despedido o serlo, dado que se lo satisface con la indemnizaci3n fijada por la Ley y no se fundiría como en la actualidad, una PYME, por los criterios que impone un Juez laboral, que est3n fuera de toda razonabilidad.**

ARTÍCULO 19Descarga