

LEY DE MODERNIZACIÓN LABORAL

Ley N.º 27.802 y su reglamentación

Análisis integral de las principales modificaciones al régimen laboral argentino

Comisión de Pequeños y Medianos Estudios Profesionales – CPCECABA

Junio de 2025

Guía de la Reforma: Ley de Modernización Laboral N.º 27.802

Visión integral de los cambios significativos en la legislación laboral argentina (Ley 27.802 y decretos) para la previsibilidad y regularización.

Cambios en la Relación Individual y Contratación



Exclusiones del Ámbito LCT

Trabajadores independientes, prestadores de plataformas, personal embarcado con marcos específicos.



Flexibilización de Jornada y "Banco de Horas"

Pacto voluntario de regímenes de compensación, respetando descansos legales.



Derogación de la Ley de Teletrabajo y Nuevo Contrato a Tiempo Parcial

Ley 27.555 derogada (regido por LCT y CCT). Elimina límite de 2/3 partes en tiempo parcial; permite horas suplementarias.

Remuneración y Beneficios (No Remuneratorios)



Pago en Moneda Extranjera y Bancarización

Habilitado en moneda nacional o extranjera, exclusivamente vía acreditación bancaria.



Clarificación de Beneficios Sociales

Comedor en planta, planes médicos integrales y reintegros de gastos (transporte, internet) son no remunerativos.



Prestaciones Complementarias Especiales

Retiros de utilidades, stock options (RSU) y provisión de vivienda (sin arraigo) no se consideran remuneración.

Modernización, Registración y Justicia



Unificación Registral ante ARCA

Registración plena y suficiente, elimina trámites ante otros organismos.



Certificados y Recibos Digitales

Art. 80 y recibos de sueldo enteramente digitales, garantizando integridad.



Actualización de Créditos Laborales

Aplicación del IPC más tasa anual del 3% para evitar desvalorización en juicio.

Nuevo Régimen Indemnizatorio y el FAL



Fondo de Asistencia Laboral (FAL)

Financiamiento obligatorio para cubrir costos indemnizatorios de forma previsor.



Tope Indemnizatorio "Vizzoti"

Incorporación legal del tope del 67% de la remuneración habitual para el cálculo de indemnización por antigüedad.



Incompatibilidad con Acciones Civiles

Indemnizaciones LCT son incompatibles con demandas de daños del Código Civil y Comercial.

Regímenes de Incentivo y Formalización



PER: Promoción del Empleo Registrado

Regularización extraordinario para regaciones anteriores a marzo de 2026, condonación de deuda hasta 90%.

Comparativa de beneficios de condonación de deuda bajo el régimen PER

Tipo de Empresa	Porcentaje de Condonación de Deuda
Micro y Pequeñas Empresas / Entidades sin fines de lucro	90%
Medianas Empresas	80%
Restantes Empleadores	70%
Obras Sociales, ART y Seguro de Vida	100% (Condonación Total)



RIMI: Incentivo para Medianas Inversiones

Beneficios fiscales (amortización acelerada Ganancias, devolución IVA) para inversiones productivos PYMEs.

Relaciones Colectivas y Huelga



Limitación a Bloqueos, Tomas y Tope a Aportes

Bloqueos como infracciones muy graves, sanciones directas a sindicatos. Aportes convencionales limitados: 2% sindicatos, 0,5% cámaras.



Servicios Esenciales y Cobertura Mínima

Refuerzo de limitaciones a huelga en actividades esenciales y trascendentales con guardias mínimas obligatorias.

1. Introducción

La Ley N.º 27.802, denominada Ley de Modernización Laboral, constituye la reforma más profunda al ordenamiento jurídico laboral argentino de las últimas décadas. Su sanción introduce modificaciones sustanciales en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), en los regímenes de negociación colectiva y asociaciones sindicales, en los estatutos especiales y en los marcos procedimentales aplicables a los conflictos individuales y colectivos de trabajo.

El presente paper tiene por objeto brindar un análisis sistemático y exhaustivo de las principales modificaciones introducidas por la ley y su decreto reglamentario (Decreto 407/2026), así como de los regímenes específicos de incentivo a la formalización laboral (RIFL), promoción del empleo registrado (PER) y el régimen de incentivo para medianas inversiones (RIMI).

El análisis se estructura siguiendo los grandes bloques temáticos de la ley: relaciones individuales de trabajo, jornada, remuneración, modalidades extintivas, indemnizaciones, creación del Fondo de Asistencia Laboral (FAL), terciarización, registración, procedimiento judicial, relaciones colectivas, estatutos especiales, regímenes de incentivo y vigencia.

2. Relaciones Individuales de Trabajo

2.1. Ámbito de aplicación e interpretación

La ley delimita con mayor precisión el ámbito subjetivo de la LCT. Se excluyen expresamente: (a) los trabajadores independientes y sus colaboradores; (b) los prestadores independientes de plataformas digitales, que pasan a regirse por un régimen específico; (c) el personal embarcado bajo la Ley de Navegación; y (d) las personas privadas de su libertad.

En materia interpretativa, se producen tres modificaciones de relevancia sistemática. Primero, el principio de la norma más favorable al trabajador se redefine: ante la duda sobre la norma aplicable, deberá adoptarse el criterio de agrupamiento por instituciones, lo que refuerza la coherencia del sistema frente a aplicaciones fragmentadas. Segundo, se elimina la justicia social como concepto rector en la interpretación de la ley, lo que no implica su abandono axiológico sino la decisión de no erigirlo en parámetro normativo autónomo. Tercero, se incorpora la formación profesional como derecho fundamental del trabajador. Finalmente, se mantiene la prohibición de aplicación analógica de los convenios colectivos, extirpándose además la posibilidad de considerarlos orientativos.

2.2. Calificación del vínculo y presunción de contrato de trabajo

La presunción de existencia del contrato de trabajo queda acotada a los casos en que la prestación de servicios personales se desarrolle en situación de dependencia. La aclaración, aunque en lo sustancial confirma el criterio ya vigente, tiene consecuencias prácticas: la presunción no aplica cuando se emiten recibos o facturas o cuando el pago se canaliza por vías bancarias vinculadas a modalidades autónomas. Asimismo, se restringe el supuesto en que un socio de sociedad puede ser considerado trabajador dependiente.

2.3. Irrenunciabilidad y ius variandi

El principio de irrenunciabilidad queda circunscripto a los derechos previstos en la LCT, los estatutos profesionales y los convenios colectivos, excluyéndose los originados en el contrato individual. Esta modificación abre un espacio de disponibilidad individual que el legislador juzga compatible con la protección del trabajador.

En cuanto al ejercicio del ius variandi, si el empleador incurre en un ejercicio abusivo de la facultad de modificar formas y modalidades de trabajo, el trabajador podrá considerarse despedido, pero se suprime la acción judicial de restablecimiento de las condiciones anteriores. La ley opta por la resolución indemnizatoria del conflicto y no por la restauración in natura.

3. Modalidades de Contratación

3.1. Contrato a tiempo parcial

Se simplifica el umbral definitorio: será contrato a tiempo parcial aquel cuya jornada sea inferior a la jornada legal o convencional, sin exigir ya que sea inferior a las dos terceras partes. Como correlato, se habilita a los trabajadores bajo esta modalidad a realizar horas suplementarias respecto de la jornada pactada, con el límite de no exceder la jornada legal.

3.2. Contrato eventual

Se elimina el requisito de imprevisibilidad del plazo de finalización que hasta ahora caracterizaba al contrato de trabajo eventual. Esta modificación flexibiliza la utilización de la modalidad y puede tener efectos significativos en la cobertura de picos transitorios de actividad que, pese a ser previsible en su ocurrencia, son imprevisibles en su duración.

3.3. Contratos a plazo fijo

Se suprime la indemnización por daños y perjuicios del derecho común ante el despido injustificado anterior al vencimiento del plazo pactado. En su lugar, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones laborales calculadas como si hubiera trabajado hasta la fecha de finalización originalmente convenida, lo que unifica el tratamiento resarcitorio dentro del régimen laboral.

3.4. Teletrabajo

Se deroga íntegramente la Ley de Teletrabajo (Ley 27.555). El teletrabajo quedará regulado por las disposiciones generales de la LCT y, en su caso, por los convenios colectivos aplicables. Esta decisión restituye flexibilidad a la negociación colectiva e individual en materia de trabajo a distancia.

4. Jornada y Tiempo de Trabajo

La ley habilita a las partes a acordar voluntariamente un régimen de compensación de horas extraordinarias, siempre que se respeten los descansos mínimos legales entre jornada y jornada y el descanso semanal, y se asegure la protección, el beneficio y el interés del trabajador. Se trata de un mecanismo de flexibilidad interna que puede adoptar formas como el banco de horas.

Se establece además que los empleos de dirección y vigilancia y los trabajos por equipo estarán excluidos de los límites de jornada máxima, reacomodando el régimen a la realidad operativa de estas categorías.

5. Remuneración, Beneficios y Retenciones

5.1. Componentes retributivos

Mediante negociación colectiva, acuerdo individual o decisión unilateral del empleador, podrán incorporarse por encima de los salarios otros componentes retributivos dinámicos, transitorios, fijos o variables, considerando tanto el mérito personal como aspectos organizacionales. Esta apertura permite esquemas de compensación más sofisticados y vinculados al desempeño.

5.2. Forma de pago

Se permite el pago en moneda nacional o extranjera. La única forma habilitada es la acreditación en cuenta bancaria, eliminándose el pago mediante cheque o efectivo. Esta modificación refuerza la trazabilidad de los pagos y contribuye a la formalización.

5.3. Beneficios sociales y prestaciones complementarias

La ley clarifica qué conceptos tienen naturaleza no remuneratoria:

Se califican como beneficios sociales (no remuneratorios):

Servicios de comedor dentro del establecimiento del empleador o en establecimientos cercanos durante la jornada laboral.

Planes médicos integrales otorgados en especie o diferencias de pago de las cuotas de dichos planes.

Se califican como prestaciones complementarias (no remuneratorias):

Retiros de utilidades de directores de sociedades por acciones.

Sistemas de distribución de utilidades, derechos accionarios, dividendos y realización de acciones (stock options, RSU o similares).

Reintegros de gastos con comprobantes por uso del automóvil.

Reintegros de gastos por uso del transporte público para el traslado al trabajo.

Reintegros por uso de telefonía celular e internet con fines laborales.

Provisión de vivienda por cualquier título (ya no solo por comodato), con la exigencia de que el trabajador no haya tenido arraigo previo en el lugar.

5.4. Retenciones sindicales

Se establece expresamente que las deducciones por aportes sindicales no podrán exceder el 2% de la remuneración del trabajador, introduciendo un tope a las cargas convencionales sobre el salario.

6. Licencias, Vacaciones, Enfermedad y Capacidad Laborativa

6.1. Vacaciones

Las principales modificaciones en materia vacacional son:

- Se reduce el plazo de notificación del período de goce de 45 a 30 días previos al inicio.
- Las partes podrán convenir de mutuo acuerdo que el goce ocurra fuera del período estival (1 de octubre al 30 de abril).
- Se habilita el fraccionamiento de vacaciones, respetando un mínimo de 7 días.
- Ante interrupción por licencia médica, el trabajador retornará en el período originalmente pactado o al finalizar la licencia por enfermedad, si esta concluye después.

6.2. Certificados médicos

Los certificados médicos deberán contener diagnóstico, tratamiento y cantidad de días de reposo, y estar firmados digitalmente conforme la Ley 27.553. Se regula el mecanismo de resolución ante discrepancias entre profesionales médicos.

6.3. Reincorporación con disminución definitiva

Se mantiene la obligación del empleador de sostener el empleo del trabajador con disminución definitiva por accidente o enfermedad, habilitando la reducción del salario en proporción a las nuevas condiciones de categoría y jornada.

7. Modalidades Extintivas

En materia de preaviso, se elimina la obligación del empleador de preavisar durante el período de prueba. En cuanto a la extinción por mutuo acuerdo, la ley especifica que el mutuo acuerdo tácito se configurará transcurridos dos meses sin que alguna de las partes haya manifestado su voluntad de continuidad.

8. Indemnizaciones

8.1. Indemnización por antigüedad

Se mantiene la fórmula de un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses. La ley clarifica con precisión los tres criterios de la base de cálculo:

- Mensual: remuneración devengada y pagada en cada mes calendario; se excluyen el SAC, vacaciones, premios de periodicidad distinta a la mensual y similares.
- Habitual: conceptos devengados como mínimo seis meses en el último año aniversario.
- Normal: en caso de conceptos variables (premios, horas extra, comisiones), se considera el promedio de los últimos seis meses o del último año si resultara más favorable.

Se incorpora expresamente el tope del 67% establecido por la Corte Suprema en el fallo "Vizzoti" y se habilita solventar el costo indemnizatorio a través del Fondo de Asistencia Laboral (FAL).

8.2. Indemnización por muerte

Se establece un orden de prelación claro para los beneficiarios: (a) cónyuge o conviviente; (b) hijos menores de edad; (c) hijos mayores con certificado único de discapacidad; y en ausencia de éstos, hijos mayores y padres a cargo. Cuando concurren beneficiarios, la indemnización se distribuye en partes iguales. Se incorpora un mecanismo liberatorio para el empleador que abone dentro de los 30 días del fallecimiento.

8.3. Reingreso del trabajador

Al producirse el reingreso a las órdenes del mismo empleador, se reconoce la antigüedad de los períodos anteriores siempre que no haya transcurrido un plazo igual o mayor a dos años desde la desvinculación. Las indemnizaciones percibidas podrán descontarse de las futuras, actualizadas por IPC. En ningún caso la indemnización resultante será inferior a la que hubiera correspondido si el único período considerado fuera el último.

8.4. Incompatibilidad con acciones civiles

Las indemnizaciones y prestaciones previstas en la LCT y los regímenes laborales especiales son incompatibles con la promoción de acciones de daños fundadas en el Código Civil y Comercial. Esta disposición zanja una controversia jurisprudencial persistente sobre la acumulación de remedios.

9. Fondo de Asistencia Laboral (FAL)

Se crea el Fondo de Asistencia Laboral como patrimonio separado, inembargable e inajenable, administrado por entidades habilitadas por la Comisión Nacional de Valores a elección del empleador. Se financia con una contribución mensual obligatoria del 1% (grandes empresas) y del 2,5% (PyMEs) sobre las remuneraciones base de cálculo de las contribuciones patronales al SIPA, con posibilidad de que el Poder Ejecutivo eleve esos porcentajes al 1,5% y 3%, respectivamente.

Como contrapartida, los empleadores gozarán de una reducción equivalente en las contribuciones patronales a la seguridad social. Los recursos del FAL sólo podrán utilizarse para cubrir determinadas indemnizaciones. El régimen entró en vigencia el 1º de junio de 2026, salvo prórroga del PEN.

10. Intermediación, Terciarización y Solidaridad

10.1. Intermediación

Se mantiene la solidaridad entre empleadora formal y empresa usuaria. Se incorpora el derecho de repetición de la empresa usuaria frente a la obligada principal cuando aquella deba afrontar costos derivados de reclamos fundados en dicha solidaridad.

10.2. Empresas de servicios eventuales

Se sustituye el deber de retener y depositar aportes y contribuciones por la obligación de controlar el debido cumplimiento por parte de la empresa de servicios eventuales. Este desplazamiento del rol activo al de fiscalización redistribuye responsabilidades.

10.3. Terciarización

La empresa que terciarice una actividad podrá eximirse de responsabilidad solidaria exigiendo a contratistas, subcontratistas y cesionarios las constancias de cumplimiento de sus obligaciones laborales y previsionales. La diligencia documental se erige en mecanismo de eximición.

10.4. Transferencia de establecimiento

La responsabilidad del adquirente queda limitada a las obligaciones que debió o pudo conocer al momento de la operación. La información oculta o viciada, no conocida pese a la realización de actos de debida diligencia, exime al adquirente de responsabilidad solidaria.

11. Registración y Documentación Laboral

Se unifica la registración laboral exclusivamente ante ARCA, considerándose dicha registración “plena y suficiente” a todos los efectos. Ninguna norma podrá exigir registraciones adicionales. Los certificados de trabajo se simplifican y se amplía el plazo de entrega. Los recibos de sueldo deberán incluir el detalle de contribuciones y conceptos a cargo del empleador, y podrán emitirse digitalmente con firma digital o electrónica del trabajador.

El plazo de conservación de documentación laboral deberá contemplar el plazo de prescripción de créditos laborales (2 años) y previsionales (10 años). La denuncia de irregularidades en la registración (Ley 24.013) se centraliza en ARCA y pasa a ser un deber del trabajador (y no solo un derecho). Se prevé un registro simplificado para PyMEs.

12. Leyes de Procedimiento y Regulación de Honorarios

12.1. Acuerdos transaccionales y actualización

Se elimina la regla según la cual los acuerdos homologados no eran oponibles a los organismos de seguridad social. La actualización de créditos laborales se determinará aplicando IPC más una tasa anual del 3%. Para causas en trámite, la actualización se hará a través de intereses moratorios ajustados a la tasa pasiva del Banco Central, con techo en IPC más 3% y piso en el 67% de ese resultado.

12.2. Costas, honorarios y pago de sentencias

Las costas y honorarios de primera instancia no podrán exceder el 25% del monto del proceso. El pago de sentencias o acuerdos judiciales deberá realizarse en la cuenta sueldo del trabajador, en hasta 6 cuotas para personas humanas y grandes empresas, y hasta 12 cuotas para PyMEs. Los honorarios periciales dependerán de la labor técnica y no de la cuantía del pleito.

12.3. Transferencia judicial a CABA y otras modificaciones procesales

Se aprueba el Acuerdo de Transferencia de la Función Judicial en Materia Laboral al nuevo Fuero del Trabajo de la CABA, pendiente de aprobación por la Legislatura. Se incorpora el principio de impulso procesal por las partes, con caducidad de instancia a los 6 meses (primera instancia), 3 meses (segunda instancia, sumarios y ejecutivos) y 1 mes (incidente de caducidad). Los tribunales laborales deberán observar los precedentes de la CSJN. La parte actora sólo podrá ofrecer prueba con la demanda.

13. Relaciones Colectivas

13.1. Negociación colectiva

Se habilita que los convenios colectivos rijan por región. En materia de ultraactividad, vencido el convenio subsisten solo las cláusulas normativas; las obligacionales continuarán únicamente por acuerdo de partes. Se fijan topes a los aportes y contribuciones convencionales: hasta 0,5% a favor de cámaras de empleadores y hasta 2% a favor de asociaciones sindicales (afiliados y no afiliados). La autoridad administrativa podrá suspender cláusulas normativas vigentes por ultraactividad ante distorsiones económicas graves. El convenio de ámbito menor prevalece sobre el mayor, y el mayor no puede empeorar condiciones del menor.

13.2. Asociaciones sindicales

Se restringen las asambleas a la asociación sindical legalmente reconocida, requiriendo autorización del empleador en cuanto a horario y lugar dentro del establecimiento, y sin devengo de salario. Se tipifican como infracciones muy graves los bloqueos, tomas de establecimientos e impedimentos al ingreso o egreso de personas y bienes, con sanciones a la entidad sindical.

El crédito horario de los delegados se limita a 10 horas. Los empleados de empresas de servicios eventuales no podrán ser candidatos ni designados a cargos gremiales. La tutela sindical se acota: inicia con la notificación fehaciente al empleador de la postulación, se excluyen ciertos candidatos, y se admite el despido cuando medie reorganización total del establecimiento. La protección se limita a titulares, excluyéndose a suplentes.

13.3. Huelga en servicios esenciales

Se refuerzan las limitaciones al derecho de huelga en servicios esenciales y actividades de importancia trascendental, fijando coberturas mínimas obligatorias. Se amplía el listado de actividades alcanzadas y se crea una Comisión de Garantías para calificar nuevas actividades. Se establece un procedimiento obligatorio previo a las medidas de acción directa en estos supuestos.

14. Derogaciones y Modificaciones a Estatutos Especiales

14.1. Derogaciones

Se derogan los siguientes estatutos especiales: el Estatuto de Viajantes de Comercio, el Estatuto del Periodista, el Estatuto de Empleados Administrativos de Empresas Periodísticas, el Estatuto del Peluquero, el Estatuto de Choferes y el Estatuto de Operadores de Radiocabletelegráficos y Afines. Estas categorías quedarán sujetas a la LCT y a los convenios colectivos aplicables.

14.2. Prestadores de plataformas digitales

Se crea un régimen específico para los servicios privados de movilidad de personas y reparto de bienes contratados a través de plataformas digitales. El régimen reconoce expresamente la independencia de los prestadores y establece que su vinculación con la plataforma no constituye relación laboral.

14.3. Trabajo agrario

En el régimen agrario se introducen cambios relevantes: se elimina la presunción de relación directa con el principal; la responsabilidad solidaria de la empresa usuaria se limita al período de efectiva prestación; se excluye de responsabilidad solidaria a los propietarios que arrienden maquinarias o tierras; se incorpora el período de prueba de 8 meses en el contrato permanente continuo; la celebración sucesiva de contratos temporarios no genera conversión automática en permanente; y se sustituye la fijación unilateral de remuneraciones por la negociación colectiva.

15. Regímenes de Incentivo

15.1. Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral (RIFL)

El RIFL (Ley 27.802 / Decreto 315/2026 / RG ARCA 5844/2026) tiene una vigencia de un año y está destinado a incentivar la incorporación de nuevo empleo formal en el sector privado. Los empleadores abonarán alícuotas reducidas de contribuciones patronales durante los primeros 48 meses de cada nueva relación laboral. La adhesión es exclusivamente mediante los servicios web de ARCA, requiriéndose CUIT activa, domicilio fiscal electrónico, alta vigente como empleador y cumplimiento de los requisitos registrales.

15.2. Promoción del Empleo Registrado (PER)

El PER (Ley 27.802 / Decreto 409/2026 / RG ARCA 5862/2026) es un régimen extraordinario de regularización, aplicable a empleadores del sector privado con relaciones laborales no registradas o deficientemente registradas iniciadas hasta el 5 de marzo de 2026. La adhesión vence el 28 de noviembre de 2026.

Porcentajes de condonación de deuda de seguridad social:

90% para micro y pequeñas empresas y entidades sin fines de lucro.

80% para medianas empresas.

70% para los restantes empleadores.

Condonación total de obligaciones por Obras Sociales, ART y Seguro Colectivo de Vida Obligatorio.

Los trabajadores regularizados tendrán derecho a computar hasta 60 meses de servicios con aportes (sobre el SMVM o la remuneración declarada) para alcanzar los requisitos de la Prestación Básica Universal, pensión por invalidez, fallecimiento o prestación por desempleo.

15.3. Régimen de Incentivo para Medianas Inversiones (RIMI)

El RIMI (Ley 27.802 / Decreto 242/2026 / RG Conjunta 5849/2026) complementa al RIGI para inversiones de MiPyMEs (hasta Mediana Tramo II) y de entidades sin fines de lucro que cumplan los requisitos. Comprende inversiones realizadas desde el 6 de marzo de 2026 hasta el 19 de mayo de 2028, tramitadas íntegramente en forma digital mediante el Sistema de Gestión de Inversiones (SGI).

Inversiones elegibles:

Bienes de capital nuevos amortizables.

Equipamiento tecnológico.

Obras destinadas a actividades productivas.

Sistemas de riego, eficiencia energética, mallas antigranizo y determinados bienes agropecuarios.

Beneficios fiscales:

Amortización acelerada en el Impuesto a las Ganancias.

Devolución anticipada de créditos fiscales de IVA.

Régimen especial para determinados bienes estratégicos.

16. Decreto Reglamentario 407/2026

El Decreto 407/2026 reglamenta las principales disposiciones de la Ley 27.802. Los aspectos reglamentados comprenden:

- Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744: sistema de registración ante ARCA, beneficios sociales, componentes retributivos dinámicos, certificados médicos, control de enfermedades, mutuo acuerdo extintivo y régimen de jubilación.

- Negociación Colectiva – Ley N.º 14.250: procedimiento de homologación, cláusulas obligacionales, topes a aportes y contribuciones, convocatoria a renegociación.
- Asociaciones Sindicales – Ley N.º 23.551: requisitos y pautas para asambleas, crédito horario gremial, tutela sindical, representatividad.
- Industria de la Construcción – Ley N.º 22.250: registración ante ARCA y coordinación con el IERIC, documentación digital.
- Trabajo Agrario – Ley N.º 26.727: adecuaciones al nuevo régimen de solidaridad y contratación.
- Empresas de Servicios Eventuales: sustitución integral de la reglamentación anterior, nuevos requisitos registrales y obligaciones de las empresas usuarias.

Asimismo, el Decreto reglamenta la emisión de recibos digitales (art. 140 LCT), garantizando autenticidad, integridad e inalterabilidad, y habilita el uso de plataformas informáticas. Los certificados de trabajo digitales (art. 80 LCT) se confeccionarán mediante el sistema Simplificación Registral de ARCA, con vigencia desde el 18 de mayo de 2026.

17. Vigencia

Fechas clave de entrada en vigencia:

La ley entró en vigencia a partir de su publicación en el Boletín Oficial.

El FAL entró en vigencia el 1º de junio de 2026, salvo prórroga del PEN.

La regularización en el marco del PER deberá efectivizarse dentro de los 180 días corridos desde la entrada en vigencia de la reglamentación (adhesión hasta el 28 de noviembre de 2026).

El RIFL tiene una vigencia de un año desde su entrada en vigor.

El plazo para inversiones elegibles en el RIMI se extiende hasta el 19 de mayo de 2028.

Certificados de trabajo digitales: vigencia desde el 18 de mayo de 2026.

La transferencia del fuero laboral a CABA está pendiente de aprobación por la Legislatura de la CABA.

Dentro del año desde la promulgación, la Secretaría de Trabajo deberá convocar a renegociar o ratificar cláusulas de convenios colectivos vencidos.

18. Conclusiones

La Ley 27.802 de Modernización Laboral introduce una reforma estructural que atraviesa todos los planos del derecho del trabajo: individual, colectivo, procedimental y de seguridad social. Sus ejes centrales pueden sintetizarse en cinco líneas de política jurídica:

- Flexibilización negociada: se amplían los márgenes de la autonomía colectiva e individual en materias como jornada, remuneración, modalidades contractuales y vacaciones, manteniendo pisos normativos indisponibles.
- Simplificación registral y digital: la unificación ante ARCA, los certificados digitales, los recibos electrónicos y el uso de documentación digital apuntan a reducir la burocracia y favorecer la trazabilidad.
- Incentivos a la formalización: el RIFL y el PER ofrecen reducciones de costos y condonaciones de deuda con el objetivo explícito de sacar del mercado informal a empleadores y trabajadores.
- Racionalización del litigio laboral: los cambios en actualización de créditos, costas, pluspetición, impulso procesal y observancia de precedentes apuntan a encauzar el litigio dentro de parámetros predecibles y proporcionales.
- Nuevas figuras y derogaciones: la creación del FAL, la regulación de las plataformas, la derogación del teletrabajo y de varios estatutos, y la reforma del régimen sindical configuran un nuevo mapa normativo que requerirá un proceso de adaptación por parte de todos los actores del sistema de relaciones laborales.

Para los profesionales de ciencias económicas y jurídicas, la reforma exige una actualización profunda en asesoramiento laboral, liquidación de haberes, auditoría y cumplimiento normativo. La aplicación de las nuevas normas —en particular del FAL, el PER, el RIFL y los mecanismos de registración digital— presentará oportunidades concretas para agregar valor en la relación con los clientes y en la gestión de las organizaciones.

Referencias normativas

- Ley N.º 27.802 – Ley de Modernización Laboral.
- Decreto 407/2026 – Reglamentación de la Ley 27.802.
- Decreto 315/2026 – Reglamentación del RIFL.
- Decreto 409/2026 – Reglamentación del PER.
- Decreto 242/2026 – Reglamentación del RIMI.
- Resolución General ARCA 5844/2026 – Implementación del RIFL.
- Resolución General ARCA 5848/2026 – Certificados de trabajo digitales.
- Resolución General ARCA 5862/2026 – Implementación del PER.
- Resolución General Conjunta 5849/2026 – Implementación del RIMI.
- Ley N.º 20.744 – Ley de Contrato de Trabajo (texto actualizado).
- Ley N.º 14.250 – Convenios Colectivos de Trabajo.
- Ley N.º 23.551 – Asociaciones Sindicales.
- Ley N.º 26.727 – Régimen de Trabajo Agrario.
- Ley N.º 22.250 – Industria de la Construcción.
- CSJN, "Vizzoti, Carlos Alberto c/ AMSA S.A.", 14/09/2004 (tope indemnizatorio 67%).