

**CONSEJO PROFESIONAL DE CIENCIAS ECONÓMICAS**  
**DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES**  
Comisión de Pequeños y Medianos Estudios Profesionales

---

# **Plenaria 14 de Abril de 2026**

## **El Plano Operativo de la Ley N° 27.802**

*Guía estratégica de implementación: PER, RIFL y Reforma LCT*

---

Disertante: Dr. Sergio Kolaczyk

Buenos Aires, 14 de abril de 2026

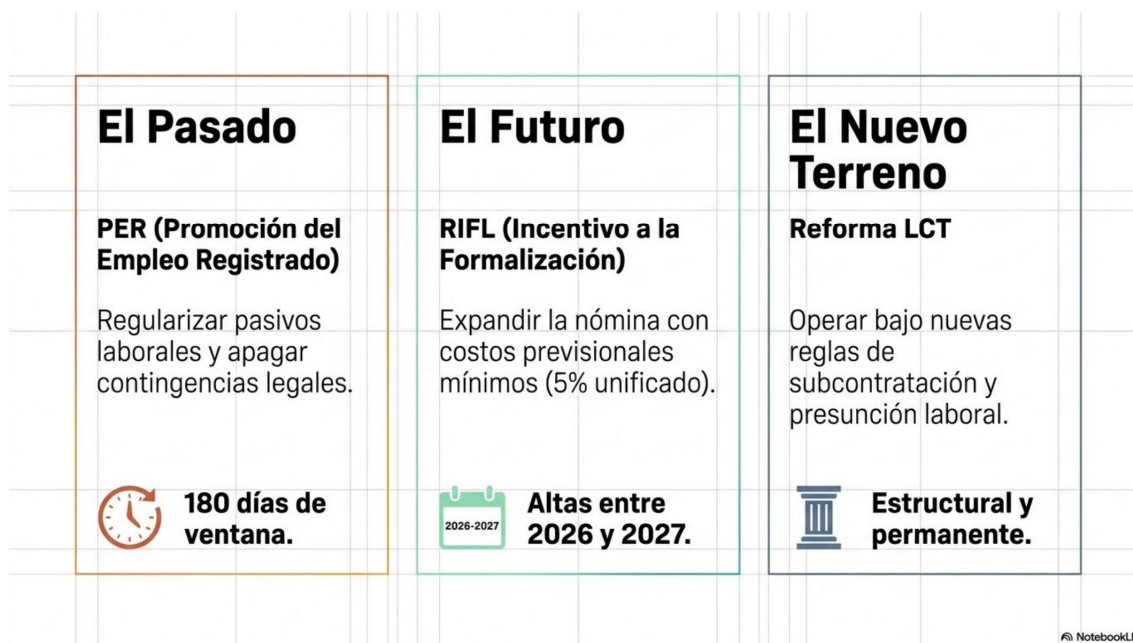


*Diapositiva 1 — Portada de la presentación*

## Introducción

La Ley N° 27.802, sancionada en el marco de la reforma laboral argentina de 2026, establece un conjunto de instrumentos orientados a regularizar situaciones de trabajo no registrado, incentivar la incorporación formal de nuevos trabajadores y modernizar el régimen de subcontratación. Su plano operativo descansa en tres ejes centrales: el Programa de Empleo Registrado (PER), el Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral (RIFL) y las modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo (LCT).

La presente síntesis documenta los contenidos expuestos en la Plenaria del 14 de abril de 2026, organizada por la Comisión de Pequeños y Medianos Estudios Profesionales del CPCECABA, con el objeto de ofrecer a los profesionales una guía de consulta rápida sobre los aspectos prácticos de implementación.



Diapositiva 2 — Los tres ejes de la Ley N° 27.802

## Estructura General: Los Tres Ejes de la Ley

### El Pasado — PER (Promoción del Empleo Registrado)

El PER tiene como objetivo regularizar los vínculos laborales anteriores que se encuentren en situación irregular o parcialmente declarada. Constituye una ventana de oportunidad de 180 días para que los empleadores normalicen pasivos laborales y extingan contingencias legales acumuladas.

### El Futuro — RIFL (Incentivo a la Formalización)

El RIFL apunta a expandir la nómina formal con costos previsionales reducidos. A través de una alícuota unificada del 5%, busca facilitar la incorporación de nuevos trabajadores durante el período 2026–2027.

### El Nuevo Terreno — Reforma LCT

La reforma a la LCT introduce modificaciones estructurales y permanentes al régimen de subcontratación y presunción laboral, estableciendo nuevas reglas de juego para la organización empresarial.

## Comparativa Estructural: PER vs. RIFL

PER		RIFL
Declarar vínculos anteriores e irregulares	<b>Objetivo</b>	Nuevas contrataciones
Trabajadores no registrados o parcialmente declarados	<b>Población Aplicable</b>	Sin registro al 10/12/2025, desempleados >6 meses, monotributistas, sector público
Condonación >70% de deuda y extinción penal	<b>Beneficio Principal</b>	Alícuota unificada del 5% 5% por 48 meses
<b>Subsistemas Alcanzados</b> Ambos cubren SIPA, INSSJP (PAMI), Asignaciones Familiares, FNE		
180 días de ventana para adherir	<b>Condición Crítica</b>	Decaimiento por prácticas abusivas o figurar en REPSAL

NotebookLM

Diapositiva 3 — Comparativa estructural: PER vs. RIFL

## Comparativa Estructural: PER vs. RIFL

Ambos regímenes comparten la cobertura de los subsistemas SIPA, INSSJP (PAMI), Asignaciones Familiares y Fondo Nacional de Empleo, pero difieren en su objetivo, población aplicable y condiciones de acceso:

Aspecto	PER	RIFL
<b>Objetivo</b>	Declarar vínculos anteriores e irregulares	Nuevas contrataciones
<b>Población Aplicable</b>	Trabajadores no registrados o parcialmente declarados	Sin registro al 10/12/2025, desempleados >6 meses, monotributistas, sector público
<b>Beneficio Principal</b>	Condonación >70% de deuda y extinción penal	Alícuota unificada del 5% por 48 meses
<b>Condición Crítica</b>	180 días de ventana para adherir	Decaimiento por prácticas abusivas o figurar en REPSAL

## PER: El Blindaje Legal y Operativo

### Extinción Penal

Cierre definitivo de la acción penal prevista en el Régimen Penal Tributario por falta de registración.

### Salida del REPSAL

Eliminación del Registro de Empleadores con Sanciones Laborales, desbloqueando acceso a crédito y contratos estatales.

### Freno de Auditoría (ARCA)

Prohibición a los organismos fiscales de realizar determinaciones de deuda, ajustes o sanciones sobre los períodos regularizados.



Nota: Requiere desistir de acciones legales en curso y asumir las costas.

NotebookLM

Diapositiva 4 — PER: El blindaje legal y operativo

## PER: El Blindaje Legal y Operativo

La adhesión al PER produce tres efectos jurídicos de singular relevancia para el empleador:

### Extinción Penal

Se produce el cierre definitivo de la acción penal prevista en el Régimen Penal Tributario por falta de registración laboral. Este efecto cesa si el empleador no cumple con las obligaciones asumidas en el plan.

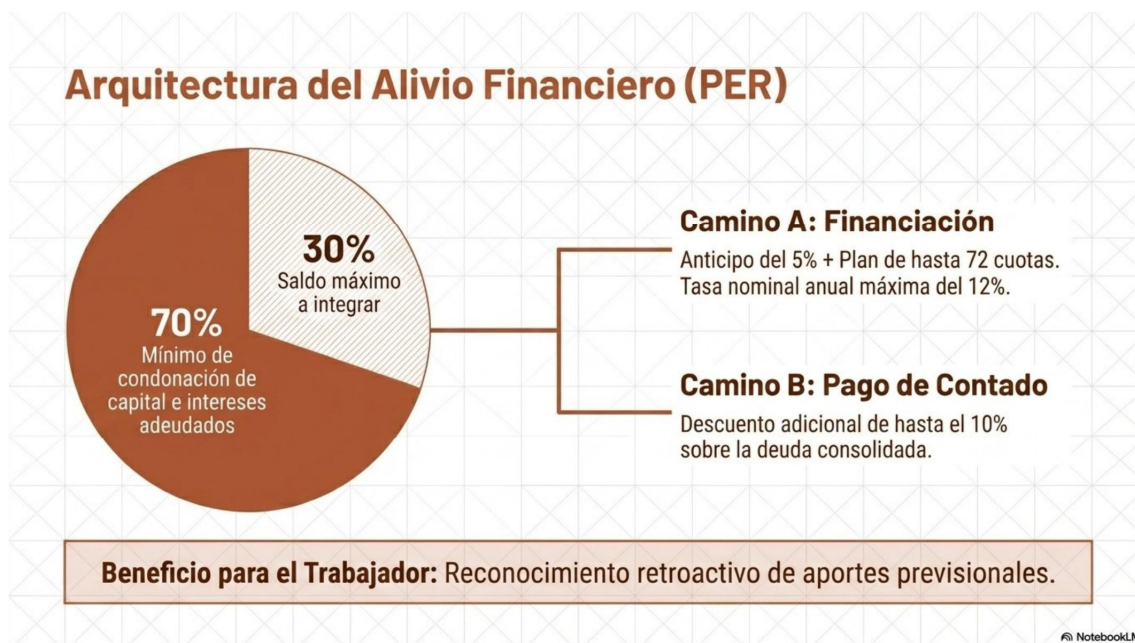
### Salida del REPSAL

La regularización implica la eliminación del Registro de Empleadores con Sanciones Laborales, desbloqueando el acceso al crédito y la participación en contratos estatales.

### Freno de Auditoría (ARCA)

Los organismos fiscales quedan impedidos de realizar determinaciones de deuda, ajustes o sanciones sobre los períodos regularizados mediante el PER.

*Nota: Para acceder a estos beneficios es requisito desistir de las acciones legales en curso y asumir las costas del proceso.*



Diapositiva 5 — Arquitectura del alivio financiero (PER)

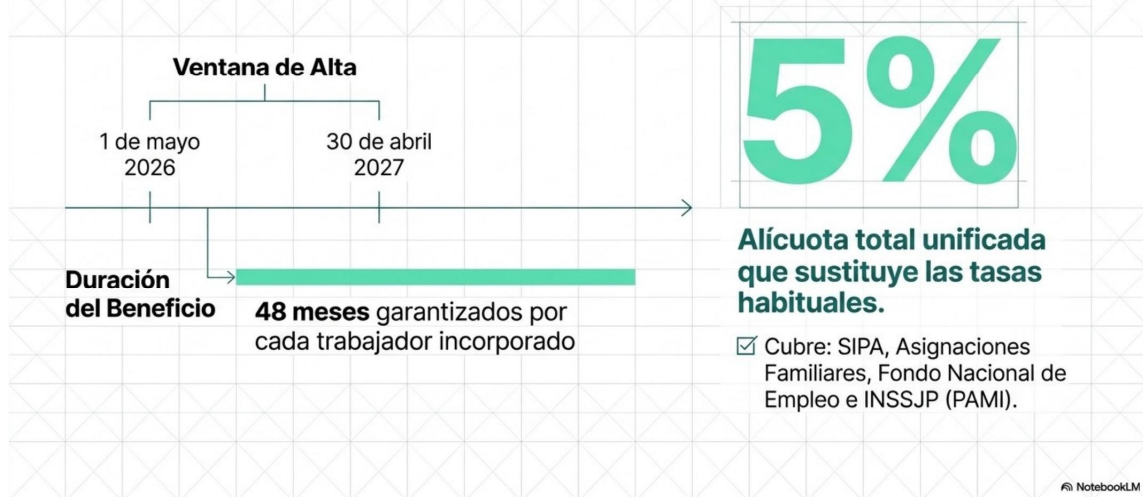
## Arquitectura del Alivio Financiero (PER)

El programa prevé la condonación de al menos el 70% del capital e intereses adeudados, quedando a cargo del empleador el saldo máximo del 30% restante. Para integrar ese saldo, el régimen ofrece dos alternativas:

- Camino A — Financiación: anticipo del 5% más plan de hasta 72 cuotas con tasa nominal anual máxima del 12%.
- Camino B — Pago de contado: descuento adicional de hasta el 10% sobre la deuda consolidada.

Beneficio adicional para el trabajador: el PER habilita el reconocimiento retroactivo de los aportes previsionales correspondientes a los períodos regularizados.

## RIFL: El Motor de Contratación



Diapositiva 6 — RIFL: El motor de contratación

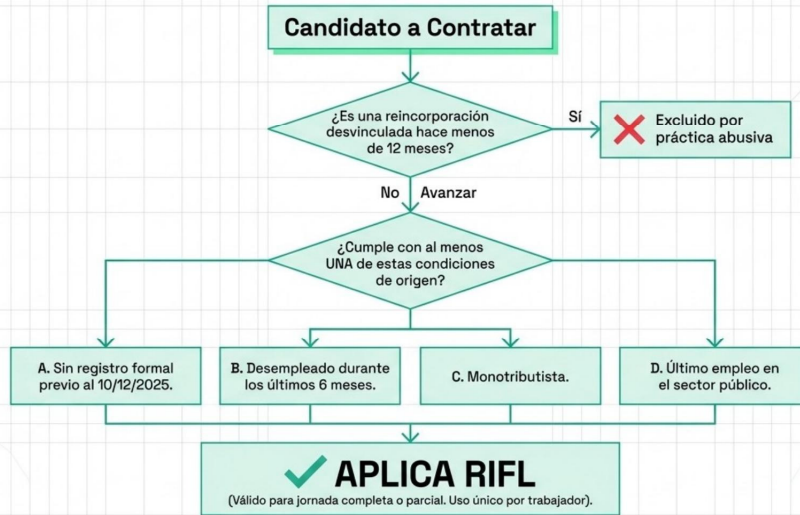
## RIFL: El Motor de Contratación

El RIFL fija una alícuota total unificada del 5% que sustituye las tasas habituales de contribuciones patronales. Este beneficio se extiende durante 48 meses por cada trabajador incorporado bajo el régimen, y cubre los siguientes subsistemas:

- SIPA (jubilaciones y pensiones)
- Asignaciones Familiares
- Fondo Nacional de Empleo
- INSSJP (PAMI)

La ventana de alta se extiende desde el 1° de mayo de 2026 hasta el 30 de abril de 2027. Las incorporaciones deben realizarse dentro de este plazo para acceder al beneficio.

## Filtro de Elegibilidad RIFL



NotebookLM

Diapositiva 7 — Filtro de elegibilidad RIFL

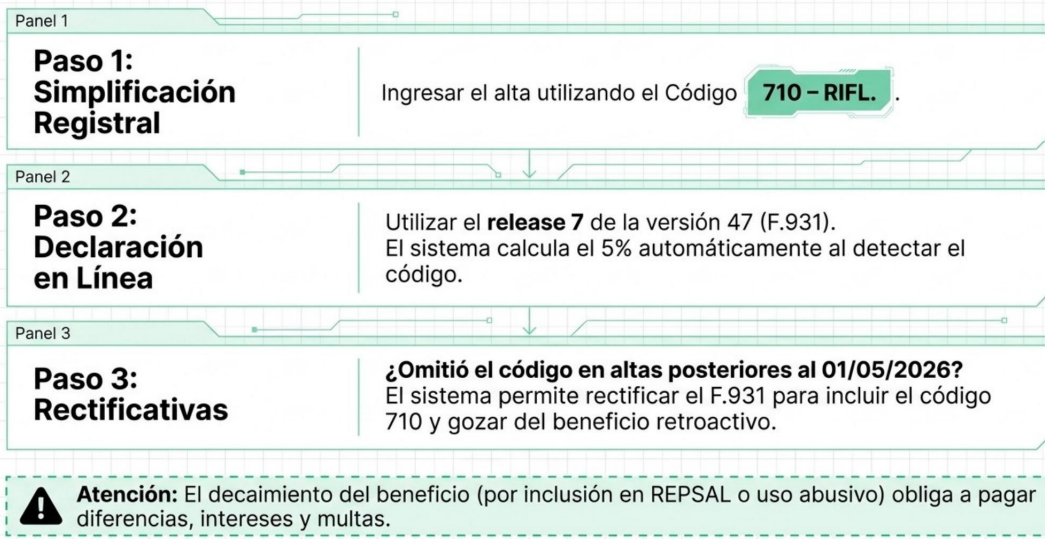
## Filtro de Elegibilidad RIFL

No todos los candidatos a contratar califican para el RIFL. El primer criterio de exclusión es la práctica abusiva: si el trabajador fue desvinculado en los últimos 12 meses y se lo reincorpora, queda excluido del régimen. Superado ese filtro, el candidato debe cumplir al menos una de las siguientes condiciones de origen:

- A. Sin registro formal previo al 10/12/2025.
- B. Desempleado durante los últimos 6 meses.
- C. Monotributista.
- D. Último empleo en el sector público.

El beneficio es válido para jornada completa o parcial y es de uso único por trabajador.

## RIFL: Mapa Operativo ARCA (RG 5844)



Diapositiva 8 — RIFL: Mapa operativo ARCA (RG 5844)

## RIFL: Mapa Operativo ARCA (RG 5844)

La Resolución General 5844 de ARCA reglamenta el procedimiento operativo para acceder al RIFL, que se estructura en tres pasos:

### Paso 1: Simplificación Registral

El alta del trabajador se ingresa utilizando el Código 710 – RIFL en el sistema de declaraciones.

### Paso 2: Declaración en Línea

Se utiliza el release 7 de la versión 47 del formulario F.931. El sistema calcula automáticamente la alícuota del 5% al detectar el código 710.

### Paso 3: Rectificativas

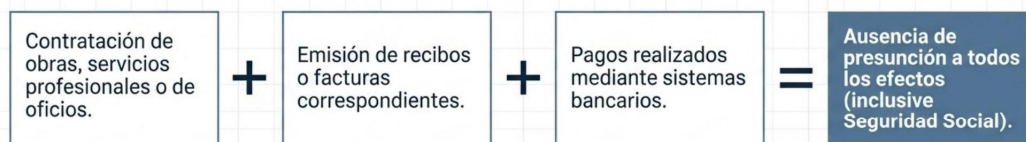
Los empleadores que hayan omitido incluir el código en altas posteriores al 01/05/2026 pueden rectificar el F.931 para incorporarlo y acceder al beneficio de forma retroactiva.

**⚠ Atención:** el decaimiento del beneficio por inclusión en REPSAL o uso abusivo obliga al pago de diferencias, intereses y multas.

## Reforma LCT: Desactivando la Presunción Laboral

**Art. 23** - La prestación de servicios ya no presume automáticamente un contrato de trabajo bajo ciertas condiciones.

Fórmula de Desactivación



### Exclusiones (Art. 2):

Trabajadores independientes (Art. 97 Ley de Bases) y prestadores de plataformas tecnológicas quedan formalmente fuera de la LCT.



© NotebookLM

Diapositiva 9 — Reforma LCT: Desactivando la presunción laboral

## Reforma LCT: Desactivando la Presunción Laboral

El artículo 23 de la LCT ha sido modificado de manera sustancial: la prestación de servicios ya no presume automáticamente la existencia de un contrato de trabajo bajo ciertas condiciones. La fórmula de desactivación requiere la concurrencia de tres elementos:

- Contratación de obras, servicios profesionales o de oficios.
- Emisión de recibos o facturas correspondientes.
- Pagos realizados mediante sistemas bancarios.

La presencia simultánea de estos tres factores elimina la presunción laboral a todos los efectos, incluyendo la Seguridad Social.

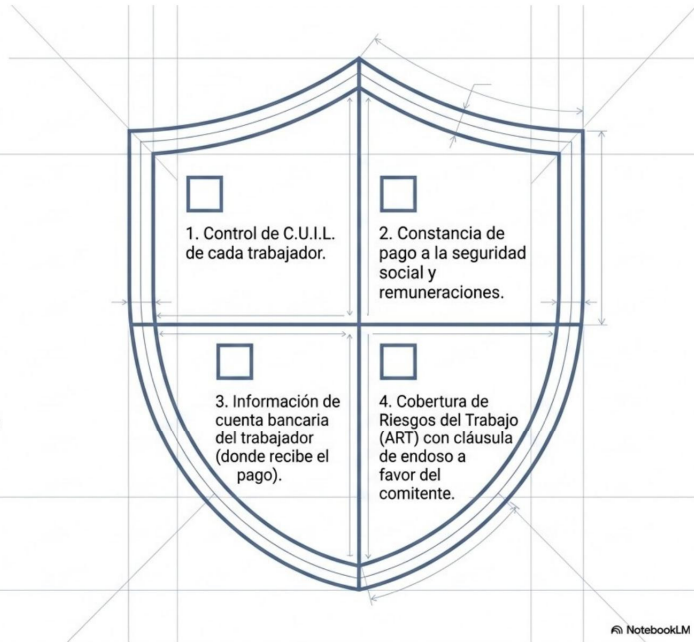
### Exclusiones (Art. 2)

Quedan formalmente fuera del ámbito de la LCT los trabajadores independientes (Art. 97, Ley de Bases) y los prestadores de plataformas tecnológicas.

## Art. 30: El Checklist del Blindaje Solidario

La empresa principal solo es responsable si omite el control. Si controla, se exime de toda responsabilidad, incluso si el subcontratista falsea la información.

Quedan excluidas las “actividades accesorias o coadyuvantes”.






Diapositiva 10 — Art. 30: El checklist del blindaje solidario

## Art. 30: El Checklist del Blindaje Solidario

La reforma al artículo 30 de la LCT establece que la empresa principal solo es responsable solidariamente si omite ejercer el control sobre el subcontratista. Si controla, se exime de toda responsabilidad, incluso si el subcontratista falsea la información. Quedan excluidas las actividades accesorias o coadyuvantes.

El checklist mínimo de control exige acreditar:

- 1. Control de CUIL de cada trabajador afectado.
- 2. Constancia de pago a la seguridad social y remuneraciones.
- 3. Información de cuenta bancaria del trabajador (donde recibe el pago).
- 4. Cobertura de Riesgos del Trabajo (ART) con cláusula de endoso a favor del comitente.

<h2 style="text-align: center;">Certeza Jurídica y Nuevos Límites Operativos</h2>		
		
<p><b>Art. 29 - Intermediación</b></p>	<p><b>Art. 15 - Acuerdos Liberatorios</b></p>	<p><b>Art. 18 - Antigüedad</b></p>
<p style="text-align: center;">Límite Temporal La empresa usuaria es solidariamente responsable exclusivamente por las obligaciones devengadas durante el tiempo de efectiva prestación. Puede repetir contra la obligada principal.</p> <p><small>(Trabajadores eventuales no pueden ejercer cargos gremiales en la usuaria).</small></p>	<p style="text-align: center;">Cosa Juzgada La homologación administrativa o judicial de acuerdos otorga autoridad de cosa juzgada, brindando seguridad definitiva a las desvinculaciones negociadas.</p>	<p style="text-align: center;">El Reseteo de 2 Años Si un trabajador cesa su vínculo y reingresa a las órdenes del mismo empleador después de 2 años, el tiempo de servicio anterior no será computado para la antigüedad.</p>

Diapositiva 11 — Certeza jurídica y nuevos límites operativos

## Certeza Jurídica y Nuevos Límites Operativos

### Art. 29 — Intermediación: Límite Temporal

La empresa usuaria es solidariamente responsable exclusivamente por las obligaciones devengadas durante el tiempo de efectiva prestación. Puede repetir contra la obligada principal. Los trabajadores eventuales no pueden ejercer cargos gremiales en la usuaria.

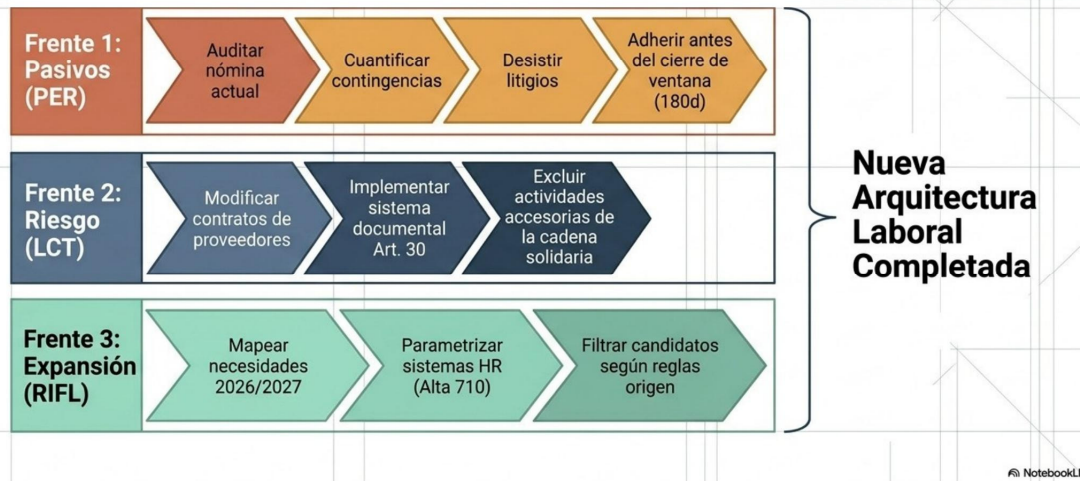
### Art. 15 — Acuerdos Liberatorios: Cosa Juzgada

La homologación administrativa o judicial de acuerdos otorga autoridad de cosa juzgada, brindando seguridad definitiva a las desvinculaciones negociadas.

### Art. 18 — Antigüedad: El Reseteo de 2 Años

Si un trabajador cesa su vínculo y reingresa a las órdenes del mismo empleador después de 2 años, el tiempo de servicio anterior no será computado para el cálculo de la antigüedad.

## Estructura de Implementación: Los Próximos 180 Días



Diapositiva 12 — Estructura de implementación: los próximos 180 días

## Estructura de Implementación: Los Próximos 180 Días

La hoja de ruta para construir la nueva arquitectura laboral se organiza en tres frentes simultáneos:

### Frente 1 — Pasivos (PER)

- Auditar la nómina actual e identificar situaciones irregulares.
- Cuantificar las contingencias laborales y previsionales acumuladas.
- Desistir de litigios en curso (requisito para acceder al PER).
- Adherir al programa antes del cierre de la ventana de 180 días.

### Frente 2 — Riesgo (LCT)

- Modificar los contratos de proveedores para reflejar las nuevas reglas del Art. 30.
- Implementar el sistema documental de control exigido por el Art. 30.
- Excluir las actividades accesorias de la cadena solidaria.

### Frente 3 — Expansión (RIFL)

- Mapear las necesidades de incorporación de personal 2026/2027.
- Parametrizar los sistemas de liquidación de sueldos con el Alta 710.
- Filtrar candidatos según las reglas de origen del RIFL.

## Conclusión

La Ley N° 27.802 abre una ventana de regularización y optimización laboral sin precedentes recientes en la legislación argentina. Para los estudios contables, la oportunidad se traduce en asesoramiento urgente: identificar empleadores pasibles del PER antes del cierre del plazo, parametrizar los sistemas para el RIFL, y rediseñar los contratos de proveedores a la luz del nuevo Art. 30. La conjunción de los tres ejes puede derivar en una reducción sustancial de contingencias y en un ahorro estructural de costos laborales para los clientes.

---

*Comisión de Pequeños y Medianos Estudios Profesionales*  
*Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires*  
*Buenos Aires, abril de 2026*