

CONSEJO PROFESIONAL DE CIENCIAS ECONÓMICAS
DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES

CPCECABA

PAPER TÉCNICO - RESUMEN

REFORMA LABORAL — LEY 27.802

Aspectos a considerar por los profesionales en Ciencias Económicas

Comisión organizadora	Estudios Tributarios
Emisión en directo	10 de marzo de 2026
Expositores	Dra. C.P. Gabriela Mera T° 351 F° 38 Dr. C.P. Eduardo Vázquez T° 206 F° 52
Coordinación	Dr. C.P. Gustavo Diez T° 145 F° 137 — Presidente del CPCECABA

TEMARIO

- Reformas a la Ley de Contrato de Trabajo y Jornada Laboral
- Trabajadores de Plataformas
- Personal de Casas Particulares
- Medidas de incentivo a la registración laboral, reducción de contribuciones patronales y régimen de exteriorización de personal no registrado
- Ejemplos de comparación de Indemnizaciones (art. 245) y banco de horas extra

I. Redefinición del Ámbito de Aplicación y Principios Protectores

La Ley 27.802 establece límites precisos al alcance de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), excluyendo expresamente a sujetos que anteriormente generaban ambigüedad jurídica. La reforma busca separar nítidamente la legislación laboral de la civil y comercial, cerrando la denominada 'zona gris' que habilitaba la laboralización de relaciones contractuales de naturaleza autónoma.

1.1 Sujetos excluidos de la LCT

- Trabajadores independientes con colaboradores.
- Prestadores de plataformas tecnológicas (apps de delivery, transporte, etc.).
- Personal embarcado regulado por estatutos específicos.
- Contrataciones reguladas íntegramente por el Código Civil y Comercial (CCyC).

Esta delimitación apunta a evitar la 'laboralización' de servicios autónomos, brindando certeza jurídica tanto a empleadores como a prestadores independientes que operan en la economía de plataformas.

1.2 Principios interpretativos reformados

Se redefine la aplicación de la norma más favorable (art. 9 LCT), estableciendo que la interpretación debe centrarse en instituciones completas. Con esto se impide la creación de 'terceras normas' mediante la combinación de fragmentos de distintas leyes que extraen selectivamente lo más beneficioso de cada una.

Adicionalmente, se eliminó la mención a los 'principios de justicia social' como fuente de interpretación (art. 11), manteniéndose únicamente los principios generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe. El objetivo es acotar la discrecionalidad judicial y brindar previsibilidad a las relaciones laborales.

II. Flexibilización de la Irrenunciabilidad y el *Ius Variandi*

La reforma introduce cambios sustantivos en dos pilares clásicos del derecho del trabajo: el principio de irrenunciabilidad y la facultad del empleador de modificar condiciones laborales.

2.1 Modificación del principio de irrenunciabilidad (art. 12)

El principio de irrenunciabilidad deja de aplicarse con carácter absoluto a los contratos individuales de trabajo. Si bien se mantiene el piso mínimo garantizado por la ley y los convenios colectivos, los acuerdos pactados individualmente por encima de ese piso son ahora negociables y renunciables. Esto otorga mayor autonomía de la voluntad a las partes en la negociación individual.

Los acuerdos conciliatorios u homologaciones (art. 15) adquieren autoridad de cosa juzgada no solo entre las partes, sino también frente a los organismos de seguridad social. Esto resuelve una fuente permanente de litigiosidad administrativa que desalentaba los acuerdos extrajudiciales.

2.2 *Ius Variandi* (art. 66)

La ley elimina la posibilidad de reclamar por 'perjuicio moral' ante un cambio abusivo de condiciones de trabajo, limitando el reclamo exclusivamente a daños materiales. Asimismo, si el empleador desatiende una intimación ante un cambio abusivo, el trabajador solo podrá considerarse en situación de despido indirecto, perdiendo la facultad de accionar judicialmente para exigir el restablecimiento de las condiciones originales.

*Implicancia práctica: el profesional actuante debe advertir al trabajador que la única vía ante un *ius variandi* abusivo es la ruptura del vínculo por despido indirecto con todos sus requisitos formales. La opción judicial de restitución de condiciones desaparece.*

III. Modernización de la Jornada y Modalidades Contractuales

3.1 Banco de horas extras (art. 197 bis)

Se introduce el 'Banco de horas extras', que permite a las partes pactar un sistema de compensación de horas adicionales con francos compensatorios. Esta herramienta, que antes existía solo en algunos convenios colectivos específicos, se generaliza ahora para todo el ámbito de la LCT. Se mantienen los límites mínimos: 12 horas de descanso entre jornadas y 35 horas semanales de descanso.

A continuación se compara el sistema tradicional con el nuevo banco de horas:

Aspecto	Sistema Tradicional	Banco de Horas (Art. 197 bis)
Disponibilidad	Solo mediante CCT específico	Generalizado para toda la LCT
Compensación	Pago monetario de horas extra	Francos compensatorios acordados entre partes
Descanso mínimo	12 hs entre jornadas / 35 hs semanales	Se mantienen los mínimos legales
Instrumento	CCT obligatorio	Acuerdo individual o colectivo
Flexibilidad organizativa	Limitada	Alta: permite redistribuir tiempo según necesidades productivas

3.2 Jornada parcial (art. 92 ter)

Se eliminaron dos restricciones que históricamente limitaban esta modalidad:

- La prohibición de realizar horas extras en jornada parcial.
- La regla que obligaba a pagar jornada completa si se superaban las dos terceras partes de la carga horaria habitual.

En el nuevo esquema, el salario se abona siempre de forma proporcional a las horas efectivamente trabajadas. Se mantiene, no obstante, la obligación de realizar los aportes a la obra social por jornada completa, a fin de no desfinanciar el sistema de salud.

3.3 Contrato eventual

Se eliminó el requisito de que la fecha de finalización del contrato eventual sea imprevisible. Ahora puede utilizarse ante cualquier eventualidad extraordinaria, incluso cuando se pueda vislumbrar su fin con cierta anticipación. Esta modificación amplía significativamente el universo de situaciones en las que esta modalidad puede ser válidamente empleada.

IV. Trabajadores de Plataformas Tecnológicas

Uno de los cambios más debatidos de la reforma es la exclusión expresa de los prestadores de plataformas tecnológicas del ámbito de la LCT. Esta medida responde a la creciente presión judicial que venía reconociendo relaciones laborales dependientes en vínculos que las plataformas caracterizaban como autónomos.

Característica	Antes de la Ley 27.802	Con la Ley 27.802
Encuadre legal	Zona gris: relación laboral o independiente	Exclusión expresa de la LCT
Riesgo de 'laboralización'	Alto: presunción a favor del trabajador	Reducido: regulación específica en el CCyC
Indemnización ante despido	Aplicable si se probaba dependencia	No corresponde bajo LCT

Característica	Antes de la Ley 27.802	Con la Ley 27.802
Obra social / aportes	Contingente según sentencia judicial	Regido por régimen diferenciado

La regulación específica de estos trabajadores se remite al Código Civil y Comercial y a normativa especial que deberá dictarse. El profesional en ciencias económicas que asesore a empresas de plataformas o a sus prestadores debe tener presente este encuadre al analizar contingencias laborales y previsionales.

Punto de atención para el profesional: aunque se excluye a estos trabajadores de la LCT, su situación previsional (monotributo, autónomos o relación de dependencia) sigue siendo un punto crítico de análisis caso por caso.

V. Personal de Casas Particulares

El régimen especial del personal doméstico también recibe modificaciones relevantes en el marco de la Ley 27.802, orientadas a su modernización administrativa y equiparación parcial con el régimen general.

Aspecto	Régimen Anterior	Reforma (Ley 27.802)
Período de prueba	30 días	6 meses (equiparado a LCT general)
Recibo de sueldo	Papel / cualquier formato	Recibo electrónico obligatorio (plataforma ARCA)
Inscripción registral	Múltiples trámites provinciales posibles	Inscripción en ARCA suficiente y plena
Control / fiscalización	Difuso	Centralizado en ARCA

La obligatoriedad del recibo electrónico a través de la plataforma de ARCA constituye un paso hacia la formalización digital del sector, históricamente caracterizado por alta informalidad. El profesional actuante deberá asesorar a los empleadores sobre la implementación de este canal.

VI. Remuneración, Beneficios y el Salario Dinámico

6.1 Bancarización y moneda extranjera

La reforma prohíbe el pago de salarios en efectivo, estableciendo la bancarización plena a través de entidades bancarias como requisito ineludible. Paralelamente, se reconoce de manera formal la posibilidad de abonar salarios en moneda extranjera, lo cual resulta relevante para empresas multinacionales o con actividad en el exterior.

6.2 Salario Dinámico (art. 104 bis)

Se incorpora el concepto de 'Salario Dinámico', que permite a los empleadores incluir componentes retributivos por mérito personal o criterios organizacionales que pueden ser transitorios o variables. La norma establece expresamente que el mantenimiento de estos componentes no genera derechos por

'costumbre' ni por ultraactividad de convenio, eliminando así uno de los principales factores de rigidez retributiva.

Este mecanismo es especialmente relevante para estudios profesionales que asesoran a empresas con estructuras de incentivos variables o bonus por rendimiento, ya que permite diseñar esquemas retributivos sin riesgo de su incorporación definitiva al salario básico.

6.3 Propinas y beneficios sociales

Las propinas quedan expresamente excluidas de la remuneración, fomentándose su digitalización. Se las trata como una liberalidad del cliente, no del empleador, con lo que no integran la base de cálculo de ningún concepto laboral o previsional.

Los beneficios sociales se amplían significativamente. Sin considerarse salario, el empleador puede cubrir:

- Gastos de alimentación en establecimientos cercanos al lugar de trabajo.
- Telefonía celular e internet con fines laborales.
- Planes médicos integrales complementarios.

VII. Nuevo Régimen de Extinción e Indemnizaciones (art. 245)

La reforma introduce cambios sustanciales en la forma de calcular la indemnización por antigüedad, simplificando conceptos que antes dependían de la jurisprudencia y eliminando fuentes de litigiosidad. A continuación se presenta una comparación detallada:

Concepto	Régimen Anterior	Ley 27.802	Observaciones
Base de cálculo	Mejor remuneración mensual normal y habitual	Promedio de remuneraciones de los 12 meses anteriores (o tiempo trabajado si menor)	Se elimina la subjetividad del 'mejor mes'
SAC (aguinaldo)	Incluido en algunos fallos	Expresamente excluido de la base	Uniforma criterio jurisprudencial
Bonos no mensuales	Criterio variable según jurisprudencia	Excluidos de la base	Solo se computan si se devengaron al menos 6 meses
Vacaciones	Incluidas por algunos tribunales	Expresamente excluidas	Consolida doctrina restrictiva
Concepto 'habitual'	Interpretación judicial	Devengado al menos 6 meses en el año	Definición legal precisa
Tope (fallo Vizzoti)	Aplicación jurisprudencial	Incorporado al texto de la ley: tope no puede reducir base más del 33%	Se legisla la doctrina de la CSJN
Fondo FAL	No existía	Contribución mensual: 1% (grandes) / 2,5% (PyMEs). Compensa contrib. patronales	Vigente desde 1° de junio de 2026

7.1 Fondo de Asistencia Laboral (FAL)

Se crea el Fondo de Asistencia Laboral (FAL), vigente a partir del 1° de junio de 2026. Su funcionamiento puede describirse del siguiente modo:

- Contribución mensual obligatoria a cargo del empleador: 1% para grandes empresas y 2,5% para PyMEs.
- El costo es neutro para el empleador: lo aportado al FAL se compensa con una reducción equivalente en las contribuciones patronales ordinarias.
- Los fondos acumulados funcionan como una cuenta de ahorro inembargable para afrontar indemnizaciones por despido y preavisos.
- El trabajador accede al fondo acumulado en caso de extinción del vínculo.

Para el profesional: el FAL implica una reestructuración de los costos laborales, no un incremento neto. El asesoramiento deberá incluir la proyección del fondo acumulado y su impacto en el flujo de caja de la empresa, especialmente en PyMEs con alta rotación de personal.

VIII. Registración Laboral, Reducción de Contribuciones y Exteriorización

8.1 Simplificación registral

La inscripción ante ARCA (ex AFIP) se considera suficiente y plena para todos los efectos legales, eliminando la necesidad de rúbricas provinciales o libros manuales adicionales (art. 52 LCT). Esta medida reduce la carga administrativa para los empleadores y unifica el punto de ingreso al sistema formal de empleo.

8.2 Reducción de contribuciones patronales

Las medidas de incentivo a la registración incluyen reducciones en las contribuciones patronales para empleadores que incorporen trabajadores en blanco. El FAL, al financiarse con una parte de las contribuciones existentes, no añade carga adicional sino que redistribuye su destino.

8.3 Régimen de exteriorización de personal no registrado

La reforma contempla un régimen especial para la regularización de personal que no se encontraba registrado, con condiciones especiales para su incorporación al sistema sin las penalidades ordinarias. El profesional en ciencias económicas cumple un rol clave en la auditoría y el asesoramiento de este proceso de blanqueo laboral.

El régimen de exteriorización requiere un análisis cuidadoso de cada situación individual: antigüedad real del trabajador, remuneraciones históricas y contingencias previsionales deben evaluarse antes de adherir al mecanismo.

IX. Simplificación Normativa: Derogación de Estatutos Especiales

La ley prevé la derogación paulatina de diversos estatutos profesionales y leyes especiales para el 1° de enero de 2027, unificando la normativa laboral bajo el paraguas general de la LCT reformada. Los regímenes que serán derogados incluyen:

- Estatuto de periodistas profesionales.
- Régimen de viajantes de comercio.
- Estatuto de peluqueros.
- Ley de Teletrabajo (Ley 27.555).

Esta derogación busca eliminar privilegios o rigideces propios de estatutos de décadas anteriores que resultaban incompatibles con la organización moderna del trabajo. Sin embargo, implica una transición que los profesionales deberán gestionar con cautela, especialmente en empresas que hoy encuadran personal bajo alguno de estos regímenes.

Acción recomendada: auditar la nómina de clientes que empleen trabajadores bajo estatutos especiales antes del 1° de enero de 2027, a fin de anticipar los efectos del cambio de encuadre.

X. Consideraciones Finales para el Profesional en Ciencias Económicas

La Ley 27.802 representa la reforma laboral más profunda de las últimas décadas en Argentina. Para el profesional en ciencias económicas —ya sea en estudio contable, área de RRHH o asesoría empresarial— los cambios introducidos exigen una actualización integral en al menos los siguientes planos:

10.1 Liquidación de haberes y cálculo de indemnizaciones

La nueva definición de 'remuneración habitual', la exclusión del SAC y bonos no mensuales de la base del art. 245, y la incorporación legal del fallo Vizzoti modifican los procedimientos de liquidación vigentes. Los sistemas de gestión de liquidaciones deberán actualizarse.

10.2 Asesoramiento en contratos de trabajo

La habilitación del banco de horas, la jornada parcial sin restricciones de horas extra, y el contrato eventual ampliado abren nuevas posibilidades de diseño contractual que el profesional debe conocer para asesorar adecuadamente.

10.3 Auditoría laboral y regularización

El régimen de exteriorización de personal no registrado y la simplificación registral en ARCA generan oportunidades concretas de trabajo profesional en auditoría y asesoramiento de empresas que deseen regularizar su situación.

10.4 Economía de plataformas y nuevas formas de trabajo

La exclusión de los trabajadores de plataformas de la LCT no elimina la complejidad de su situación previsional. El profesional deberá analizar cada caso para determinar el encuadre correcto en el sistema tributario y de seguridad social.

Guía Profesional: Reforma Laboral Ley 27.802

Medidas "Anti-Litigio" y Principios Jurídicos

- Exclusión de nuevos figuras de la LCT**
Quedan fuera del ámbito laboral los trabajadores independientes con colaboradores, prestadores de plataformas tecnológicas, personal embarcado y personas privadas de libertad.
- Redefinición de la "Norma más favorable"**
Se evita la "conglomeración" de normas; la interpretación debe acentuarse en instituciones completas de un solo régimen para dar previsibilidad al empleador.
- Eliminación de la "Justicia Social" como fuente**
Se suprime esta mención ambigua para la interpretación de la ley, mencionando solo los principios generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe.
- Limitación de la irrenunciabilidad**
El principio de irrenunciabilidad ya no aplica a los contratos individuales de trabajo, permitiendo negociar condiciones por encima del piso legal y de convenio.
- Fin del "Porjuicio Moral" en el *ius variandi***
El empleador puede alterar condiciones esenciales; el trabajador se considera despedido, ya no puede alegar perjuicio moral, solo material.

Operatividad y Relación Laboral

- Cómputo de Antigüedad: Límite de 2 años**
En caso de reintegro, el tiempo de servicio anterior solo se computa si el plazo entre el cese y el nuevo ingreso es menor a 2 años.
- Presunción de contrato: Facturación profesional**
No habrá presunción de relación de dependencia al mediar contrataciones de obras, servicios profesionales u oficios con omisión de facturas o pague bancarfeados.
- Extinción por "Mutuo Acuerdo" Tácito**
Se presume la extinción por voluntad senescente el transcurso 2 meses calendario sin que ninguna de las partes manifiesta voluntad de continuidad.

Desvinculación y Fondo de Asistencia Laboral (FAL)

- Implementación del FAL (01-06-2020)**
Sistema de agentes individuales por empleador financiados con aportes (1% grandes, 2.5% PYMES) que se deducen de las contribuciones patronales de seguridad social.
- Indemnización Art. 245 bajo Fallo Tulosay**
La base de cálculo excluye explícitamente el aguinaldo (SAC), vacaciones y premios no monetarios, legalizando la destina del finis plerumque.
- Límite del 67% (Doctrina Bisotti)**
La aplicación del tipo indemnizatorio de convenio no puede reducir la base de cálculo del trabajador más de un 33%.
- Responsabilidad por "Pluspetición Inexcusable"**
Si se sobrestiman los créditos reclamados en juicio, los costes deben ser soportados solidariamente entre el trabajador y su abogado.

Remuneración y Beneficios Sociales

- Nuevo "Salario Dinámico" (Art. 104 Bis)**
El empleador puede otorgar componentes retributivos adicionales por mérito a metas, los cuales pueden ser transitorios y no generan "ultraactividad" o costumbre.
- Ampliación de Beneficios Sociales**
Se incluyen gastos farmacéuticos (lentes medicamentosa) y servicios de comedor en establecimientos cercanos contratados por el empleador.
- Pago en Moneda Extranjera**
El Art. 105 reconoce formalmente la moneda extranjera como medio válido para collocation el salario, sujeto a conversión para cargas sociales.

Plazos y Vigencias Críticas

	Vigencia General 06-03-2026 Publicación en Boletín Oficial		Fondo de Asistencia Laboral (FAL) 01-06-2026 Aporte del 1% al 2,5% (compensable)		Periodo de Prueba (Casas Particulares) 06-03-2026 Se extiende de 15/30 días a 6 meses		Derogación Estatutos Especiales 01-01-2027 Viajantes, Periodistas, etc.		Actualización Créditos Laborales 06-03-2026 Índice IPC + 3%
--	---	--	---	--	--	--	--	--	--