Guillermo N. Pérez

Grupo GNP

IMPUESTOS, LEGAL TRIBUTARIO Y NEGOCIOS

20 ANIVERSARIO



FLASH REPORT

ABRIL 2026

FLASH REPORT
ABRIL 2026

Nacional.
Ley 27.802 – B.O. (06/03/2026).
Ley de Modernización Laboral. Modificaciones Ley 20.744 – Ley de Contrato de Trabajo.

Se modifica la Ley de Contrato de Trabajo, dispuesta por la Ley N° 20.744. Se mencionan a continuación los principales cambios incorporados por la presente.

Generalidades del Contrato de Trabajo:

- Se incorpora como derecho fundamental para todos los trabajadores, la promoción profesional y la formación en el trabajo.

- Los empleadores deberán conservar, durante 10 años, los libros de registro de los trabajadores preexistentes; los cuales pueden ser digitalizados, manteniendo la misma validez legal que los originales en formato papel.

Remuneración del trabajador:

- Recibo:

  - Se posibilita la opción al empleador, de entregar al trabajador dicho documento a través del sistema que permita la firma de manera digital o electrónica como constancia.

  - Se incorpora dentro del contenido mínimo necesario, las contribuciones y/o conceptos abonados por el empleador por disposición legal o convencional, determinado concretamente del importe.

  - El empleador deberá conservar los recibos y constancias de pago para acreditar sus obligaciones, teniendo en cuenta el plazo de prescripción de 2 años de las obligaciones laborales y de 10 años de las previsiones.

- Medio de Pago:

  - Se establece como único medio de pago válido, cuenta abierta a nombre del trabajador en entidad bancaria o institución de ahorro fiscal.
    En caso de que abonarse por otro medio distinto al mencionado, podrán sufrir pena de nulidad.

Accidentes y enfermedades inculpables - Suspensión de efectos del contrato:

- Control Médico:

  - Se incorpora la obligación de que el trabajador presente certificados médicos que incluyan diagnóstico, tratamiento y días de reposo laboral, emitidos por un profesional habilitado y firmados digitalmente mediante plataformas autorizadas.

- Casos de Discrepancia:

- Se establece un procedimiento para resolver discrepancias entre el certificado presentado por el trabajador y el control médico dispuesto por el empleador, pudiendo recurrirse a una junta médica o a un dictamen de institutos especializados, en cuyo caso el costo estará a cargo del empleador.

Empleo no registrado y situación legal de desempleo

- Irregularidades y Extinción:

  - Será deber del trabajador, denunciar de forma inmediata irregularidades en la registración laboral ante ARCA, notificando al fisco por los supuestos relacionados -falta de inscripción, fecha real de ingreso y/o monto de la remuneración-.

  - Se incorpora la extinción por mutuo acuerdo de las partes como supuesto por el cual los trabajadores estarán en situación legal de desempleo.

Modificaciones al Régimen Laboral del Personal de Casas Particulares

- Derechos y Deberes:

  - Incluye límites de jornada laboral, descanso semanal, condiciones de trabajo y cobertura por riesgos. También se fijan sus deberes, entre ellos; el cumplimiento de instrucciones, cuidado de bienes del hogar y la confidencialidad.

- Período de Prueba:

  - Se introduce un período de prueba de seis meses para los contratos por tiempo indeterminado, durante el cual cualquiera de las partes puede finalizar la relación sin causa ni indemnización.

- Recibos:

  - Se establece su emisión electrónica, mediante el sistema determinado por la Agencia de Recaudación y Control Aduanero, disponiendo que las constancias bancarias son prueba suficiente del pago.

- Créditos Laborales:

  - Se determina que los créditos laborales de este régimen se actualizarán y devengarán intereses conforme a la normativa vigente.

Modificaciones en la Regulación del Trabajo Agrario

- Relaciones y Contratos:

  - Se introducen modificaciones al régimen de trabajo agrario, estableciendo que los trabajadores serán empleados directos de quien registre la relación laboral, con responsabilidad solidaria de la empresa usuaria.

  - Se regula el contrato temporario para tareas cíclicas o estacionales y se presume que el contrato agrario es permanente y continuo, con un período de prueba de ocho meses.

- Se establece la compatibilidad entre el trabajo rural temporario registrado y la percepción de asignaciones familiares.

➢ Remuneraciones:

- Se fijarán mediante negociación entre trabajadores y empleadores, con homologación de la Secretaría de Trabajo, garantizando al menos el salario mínimo vital y móvil y una remuneración mínima, aun cuando el pago sea por rendimiento.

Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral

Se crea el Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral (RIFL), aplicable para empleadores que cumplan con los requisitos, y estén comprendidos en determinados regímenes.

➢ Beneficios:

Aplicarán por cada nuevo empleado, siempre que cada trabajador:

- No haya contado con una relación laboral registrada al 10/12/2025.

- Previo al mes de alta laboral, hubiera estado desempleado en los últimos seis (6) meses.

- Hubiera estado inscripto en el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (monotributo).

- Su último empleo haya sido bajo relación de dependencia en el sector público Nacional, Provincial, Municipal o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Aquellos que comiencen a actuar como empleadores a partir del 10/12/2025 inclusive, podrán aplicar las condiciones del presente Régimen hasta el máximo de trabajadores que determine la reglamentación, el que no podrá ser superior al ochenta por ciento (80%) de la nómina de trabajadores.

Para las nuevas relaciones laborales, que se den de alta bajo el RIFL, e independientemente de la caracterización Pyme del empleador, las alícuotas a ingresar durante los primeros cuarenta y ocho (48) meses contados a partir del mes de inicio de la relación laboral son:

- Dos por ciento (2%) en concepto de contribuciones patronales con destino al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), al Fondo Nacional de Empleo y al Régimen de Asignaciones Familiares.

- Tres por ciento (3%) con destino al Subsistema de Seguridad Social regido por la Ley 19.032 (INSSJP).

➢ Exclusiones:

- Las alícuotas adicionales previstas en regímenes previsionales diferenciales y/o especiales de la seguridad social.

- El empleador no podrá hacer uso de los beneficios previstos, por los trabajadores que hayan sido declarados en el Régimen General SUSS y luego de producida la finalización del contrato laboral cualquiera fuese su causa, sean reincorporados dentro de los doce (12) meses, contados a partir de la fecha de la desvinculación original.

- Empleadores que figuren en el Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL).

- Empleadores que incurran en prácticas de uso abusivo del beneficio establecido por el presente régimen.

El incumplimiento de las obligaciones previstas en este Régimen o la exclusión al mismo producirá el decaimiento de los beneficios, obligando al empleador, a ingresar las contribuciones con destino a la seguridad social no abonadas por haber ingresado al Régimen, más los intereses y sanciones que pudieran corresponder, según lo indique ARCA.

Por último, los beneficios mencionados anteriormente, son optativos para el empleador, quien no podrá disponer de ellos de forma retroactiva en caso de luego, decidir hacer uso de la opción ante nuevas altas laborales.

Disposiciones para la Promoción del Empleo No Registrado:

Se establecen los siguientes beneficios para empleadores que regularicen situaciones laborales no registradas o deficientemente registradas:

- Beneficios:

  - Extinción de la acción penal: siempre que se pague la totalidad del importe correspondiente a las obligaciones evadidas (incluyendo intereses) con anterioridad a la denuncia. De haberse iniciado la denuncia, deberá pagar importe adicional del 50% de la suma total.

  - Condonación de multas, infracciones y sanciones de cualquier naturaleza: aplicable solo a las previstas en determinadas Leyes.

  - Baja del Registro de Empleadores con Sanciones Laborales: por infracciones anteriores a la vigencia de la Ley, siempre que se regularice a todo el personal y se abonen las multas correspondientes.

  - Condonación de deuda (capital e intereses): con origen en conceptos referidos a la seguridad social, devengadas hasta el último día inclusive, del mes en que se solicita la regularización. En ningún caso la condonación podrá será menor al 70% del total adeudado.

- Requisitos:

  - La regularización de las relaciones laborales deberá efectivizarse dentro de los ciento ochenta (180) días corridos, contados desde la fecha de entrada en vigencia de la reglamentación.

  - Cancelar toda la deuda no condonada, al contado o mediante plan de facilidades de pago, a disposición de ARCA.

  - No encontrarse adherido al régimen de promoción de empleo registrado establecido por la Ley de Bases y Puntos de Partida para La Libertad de los Argentinos (Ley Nº 24.557), por los mismos empleados.

Publicación elaborada por ***Grupo GNP – Impuestos, Legal Tributario y Negocios***.
El presente documento reúne análisis normativo y criterios técnicos elaborados con fines informativos.
Su reproducción está permitida con mención expresa de la fuente.