

**Ley 27.802**

# **Reglamentación de modernización laboral**

**Informamos sobre los aspectos más destacados**

Estimados asociados:

A través de los Decretos 407, 408 y 409 publicados en el Boletín Oficial con fecha 1° de junio de 2026, el poder ejecutivo reglamenta distintas cuestiones vinculadas a la Ley de Modernización Laboral (N°27.802). A continuación, informamos los aspectos más destacados:

## **1) Cambio en el diseño del recibo de sueldos**

El artículo 5 del Anexo I del Decreto 407-2026 reglamenta el Artículo 140 de la Ley de Contrato de Trabajo (Modificada por la Ley de Modernización Laboral) estableciendo que de ahora en más el recibo de haberes deberá estructurarse en cuatro secciones claramente diferenciadas:

- a) Datos del empleador, con su número de CUIT, datos del trabajador con su número de CUIL, fecha de ingreso, antigüedad y categoría, fecha y lugar de pago de las cargas sociales,
- b) Detalle de las contribuciones y/o conceptos abonados por el empleador por disposición legal o convencional,
- c) Total de la remuneración bruta que perciba junto con su determinación y las deducciones correspondientes,
- d) Remuneración neta.

Luego la norma aclara que los conceptos deberán consignarse con indicación clara de su base de cálculo, unidad de medida y monto resultante. Además, cuando se abonen sumas globales, destinadas a la totalidad o a un conjunto de trabajadores, deberán prorratearse en forma proporcional en cada recibo individual. Asimismo, la suma total de los conceptos abonados por el empleador deberá consignarse en forma previa a la determinación del monto bruto a percibir por el trabajador.

Por último, se establece que deberá incorporarse un resumen de la composición total del costo laboral, con discriminación de los conceptos a cargo del empleador, agrupados, como mínimo, en los siguientes rubros: a) sindical; b) seguridad social; c) obra social; d) I.N.S.S.J.P.; e) A.R.T.; f) cámaras o entidades empresariales; g) otros rubros.

Finalmente se indica que el recibo deberá respetar el formato y contenido previsto en el modelo contenido en el Anexo III del Decreto y que presentamos por separado.

## **2) Registración y libro de sueldos**

El artículo 1 del Anexo I del Decreto 407-2026 reglamenta el Artículo 52 de la Ley de Contrato de Trabajo (Modificada por la Ley de Modernización Laboral) indicando que partir de su entrada en vigencia, es decir el 6 de marzo de 2026, la obligación de registración de las relaciones laborales se cumplirá mediante el alta y baja de los trabajadores en los sistemas habilitados por la ARCA. Se aclara que dicha registración será suficiente a todos los efectos legales, no pudiendo exigirse requisitos adicionales por parte de otras autoridades administrativas. Y por último se determina que no será exigible a los empleadores llevar libros laborales en soporte físico ni digital.

## **3) Reglamentación del fal (fondo de asistencia laboral)**

Si bien a la fecha, aún falta que tanto ARCA como la CNV, como la Secretaría de Trabajo dicten normas específicas de reglamentación, a través del Decreto 480-2026 se definen distintas cuestiones vinculadas al mismo.

En primer lugar, se determina que todo empleador del sector privado quedará obligado a constituir el FAL. Con lo que quedan incluidos todos los consorcios y las administraciones.

En cuanto a la instrumentación, se indica que con carácter previo al ingreso de la primera contribución mensual al FAL, los empleadores deberán elegir una Entidad Habilitada por la CNV, seleccionar el vehículo de inversión colectiva autorizado correspondiente, y convenir la apertura de su Cuenta Individual del empleador. Luego, tal entidad asignará a esa cuenta un identificador único ("ID FAL") y deberá informar al empleador la cuenta bancaria del vehículo de inversión colectiva habilitada para la recepción de las contribuciones. Finalmente, el empleador deberá informar a ARCA el "ID FAL". De esta manera ARCA derivará las contribuciones correspondientes al FAL exclusivamente a la cuenta bancaria del vehículo de inversión colectiva correspondiente. Y para el caso en que el empleador no lo informara al ARCA retendrá las sumas correspondientes a la contribución al FAL, las que permanecerán sin imputación específica hasta tanto el empleador informe un "ID FAL" válido, en cuyo caso procederá a su derivación inmediata. En tanto si transcurre más de un mes desde la fecha de vencimiento de la obligación de pago de la contribución con destino a los FAL y el empleador no lo informa, la CNV asignará de oficio un vehículo de inversión colectiva autorizado en una Entidad Habilitada.

Respecto a la compensación con las contribuciones de seguridad social, se establece que la reducción de las mismas procederá, exclusivamente, respecto de las relaciones laborales comprendidas en el régimen FAL y no alcanzadas por el RIFL mientras éste resulte aplicable.

Asimismo el cómputo de la reducción, que se efectuará en la declaración F931 de cada período, no será acumulable entre períodos ni generará créditos a favor para su devolución o compensación distinta a la que corresponda contra la alícuota de las contribuciones patronales del mismo período.

Por último, se determina prorrogar hasta el 1° de noviembre de 2026 la entrada en vigencia de este instituto.

#### **4) Reglamentación del per (régimen de promoción del empleo registrado)**

Mediante el Decreto 409-2026 se reglamentan los beneficios del presente régimen. Recordamos que el mismo establece beneficios para empleadores que deseen regularizar relaciones laborales no registradas o registradas deficientemente al 6 de marzo 2026.

El beneficio para los empleadores consta en la condonación del 90 % de la deuda por capital e intereses devengadas hasta el último día inclusive, del mes en que se presente la solicitud de regularización de aportes y contribuciones de seguridad social, obra social, ART y SCVO. Para acceder a estos beneficios se deberá cancelar la deuda no condonada ya sea al contado o en plan de pagos.

En tanto que los trabajadores incluidos en la regularización tendrán derecho a computar hasta sesenta meses de servicios con aportes o la menor cantidad de meses por la que se los regularice, calculados sobre un monto mensual equivalente al Salario Mínimo Vital y Móvil o, de existir, sobre la remuneración declarada, aun cuando fuere deficiente, si ésta resultare mayor.

Recordamos que el plazo para proceder a las regularizaciones previstas por este régimen vence el 6 de septiembre de 2026.

#### **5) Reglamentación del rifl (régimen de incentivo a la formalización laboral)**

Recordamos que este apartado ya había sido reglamentado hace unos días el por Decreto 315/2026 y la Resolución General ARCA N° 5844. Tal beneficio, que alcanza a todo tipo de empleadores del sector privado, es decir quedan incluidos los consorcios de propietarios y las administraciones de consorcios, establece importantes reducciones de contribuciones de seguridad social para la contratación de nuevos empleados. Si bien en su momento publicamos una circular con esta novedad, la reproducimos a continuación para que quede junto

con el resto de las cuestiones reglamentadas recientemente vinculadas a la Ley de Modernización Laboral.

### **Requisitos que deben cumplir los empleados:**

El régimen será de aplicación siempre que los nuevos empleados:

- a) No hayan contado con una relación laboral registrada al 10 de diciembre de 2025.
- b) Previo al mes de alta laboral, hubieran estado desempleados en los últimos seis meses.
- c) Quienes, habiendo estado en el Monotributo con carácter previo al mes de alta de la relación laboral, no hayan contado con una relación laboral registrada en el sector privado al 10 de diciembre de 2025 o no hayan ejercido actividades bajo relación de dependencia en el sector privado en los últimos seis meses anteriores al de alta de la relación laboral.
- d) Su último empleo haya sido bajo relación de dependencia en el sector público.

### **Período de aplicación del régimen**

El beneficio se aplica exclusivamente a las relaciones laborales que se inicien y registren entre el 1º de mayo de 2026 y el 30 de abril de 2027, inclusive.

### **Ingresos adicionales del trabajador**

Se aclara expresamente que la obtención de ingresos adicionales por parte del trabajador luego del alta, ya sea en relación de dependencia o como monotributista, no afecta el beneficio del empleador.

### **Alcance del beneficio y reducción de contribuciones**

El régimen prevé una reducción significativa de las contribuciones patronales durante los primeros cuarenta y ocho meses desde el inicio de la relación laboral, siendo del 5 % por todo el lapso comprendido. Adicionalmente se aclara que los empleadores no podrán utilizar el beneficio respecto de trabajadores que hayan sido previamente declarados bajo el Régimen General de la Seguridad Social y luego reincorporados por el mismo empleador dentro de los doce meses posteriores a la desvinculación, cualquiera haya sido la causa del distracto laboral.

### **Adhesión al régimen**

A los efectos de obtener el beneficio, al momento de la registración se deberá usar el siguiente código:

Código	Modalidad
710	Régimen de Incentivo para la Formalización Laboral - Ley 27.802

**[VER MODELO DE RECIBO DE SUELDO](#)**  
**[ANEXO III DECRETO 407-2026](#)**