



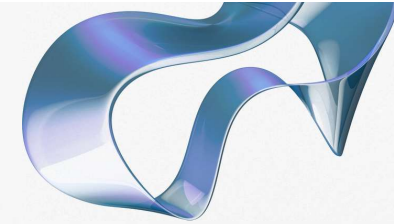
MODERNIZACIÓN LABORAL 2026

LEY 802

WEBINAR

Maria Balza | Silvia Paniagua
Socia BSO & Payroll | Directora BSO & Payroll

AGENDA DEL DÍA



INDICE

SPEAKERS - QUIENES SOMOS

GESTIÓN DE RRHH Y
PROCESOS PAYROLL

AJUSTES CLAVE EN SISTEMAS Y
MÓDULOS DE SUELDOS

CAMBIOS EN RECIBOS Y REGISTRACIÓN
LABORAL ACTUAL

FONDO DE ASISTENCIA LABORAL: IMPACTO
OPERATIVO Y FINANCIERO

PREGUNTAS



Maria Balza

SOCIA BSO & PAYROLL

Contadora Pública (UNMDP) con más de 20 años de experiencia en liquidación de sueldos, asesoría en seguridad social y outsourcing de procesos de negocio. Ha trabajado con compañías de los sectores agrícola, farmacéutico y tecnológico, con trayectoria en due diligences, fusiones y escisiones. Destaca por su precisión, gestión de equipos y enfoque proactivo e innovador.

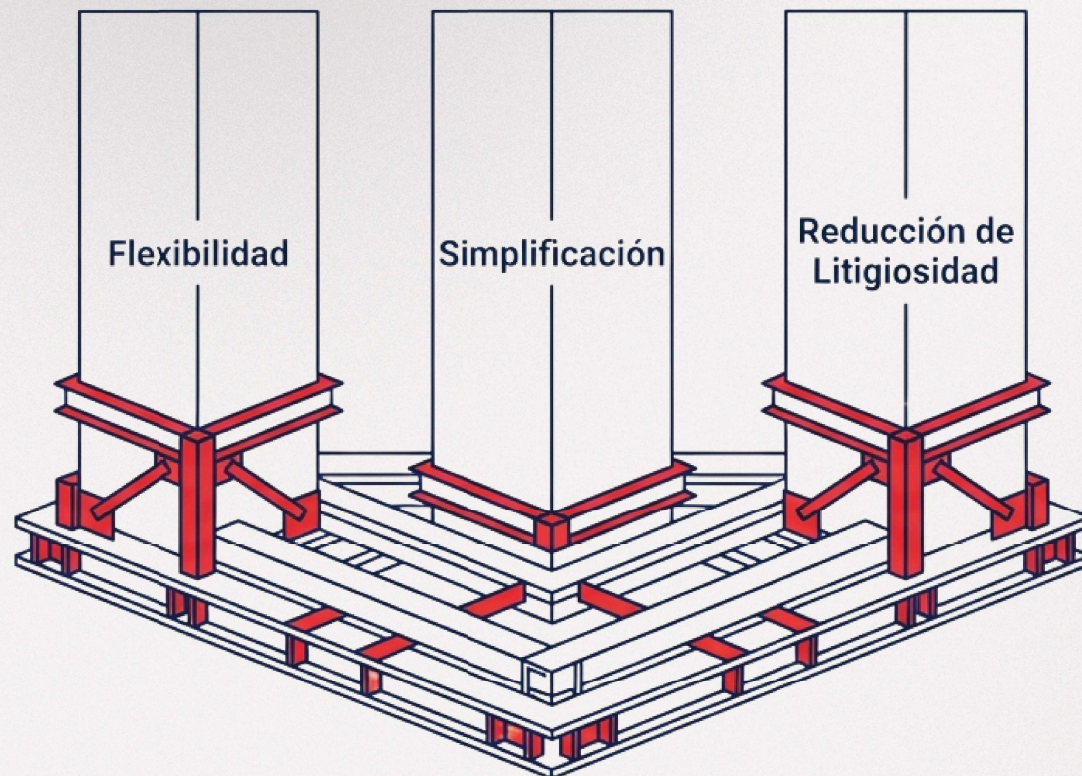
Silvia Paniagua

DIRECTORA BSO & PAYROLL

Contadora Pública (UBA) con Maestría en Gestión y Dirección de RRHH (Universidad de San Andrés) y más de 20 años liderando equipos de Payroll Outsourcing para empresas nacionales e internacionales. Especialista en implementación de sistemas, gestión de expatriados y cumplimiento fiscal, previsional y laboral. Con experiencia en sectores como telecomunicaciones, IT, retail, hotelería, farmacéutico, petróleo y minería, entre otros.



CONTEXTO DE LA NUEVA LEGISLACIÓN



Exclusiones Clave

- Personal de casas particulares
- Trabajadores independientes con colaboradores
- Prestadores independientes de plataformas tecnológicas
- Personal embarcado
- Personas privadas de libertad

La reforma laboral no es técnica, es estratégica.

No cambia solo la ley.

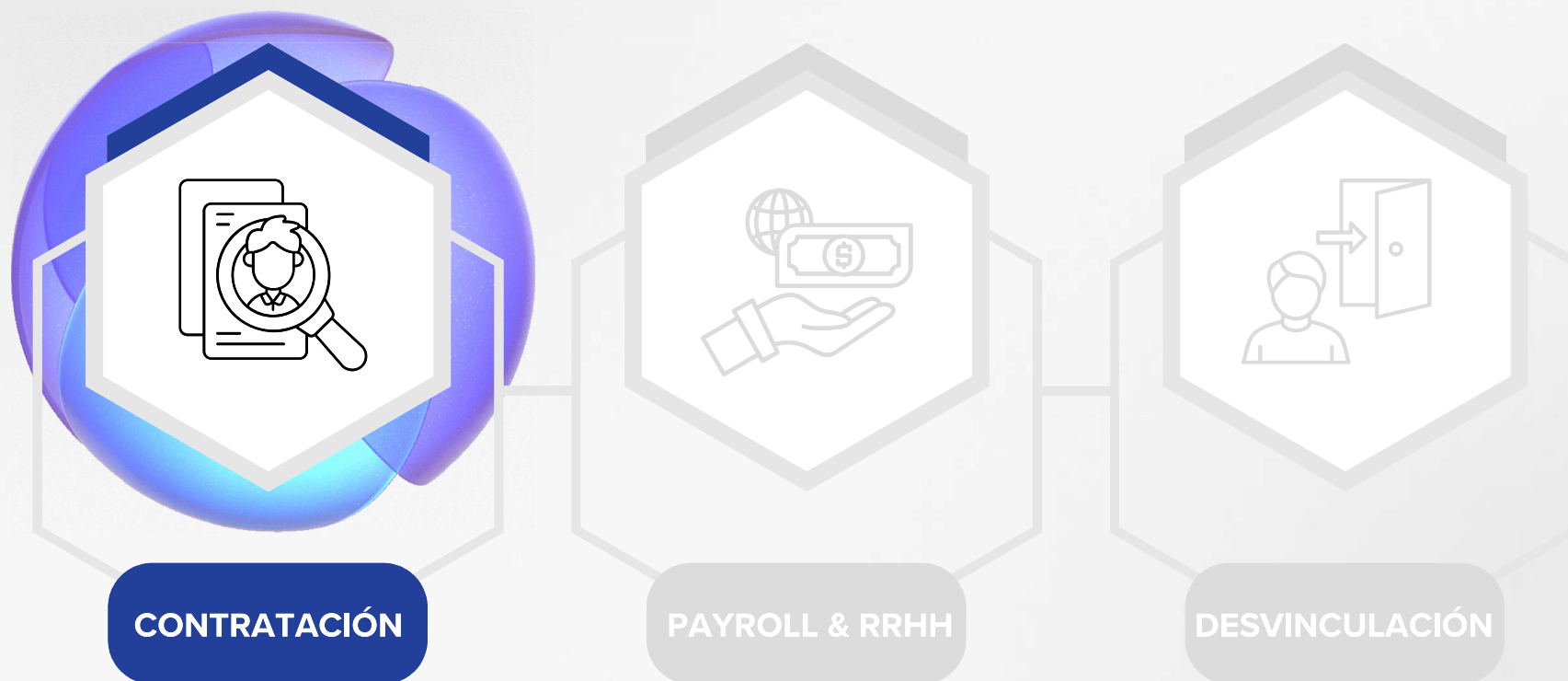
Cambia cómo las empresas **contratan, pagan y gestionan.**

**¿Qué te vas a llevar hoy?
Qué decisiones podés tomar.
Dónde hay ahorro.
Dónde hay riesgo.**

CICLO DE VIDA BAJO LA LEY 27802



CICLO DE VIDA BAJO LA LEY 27802

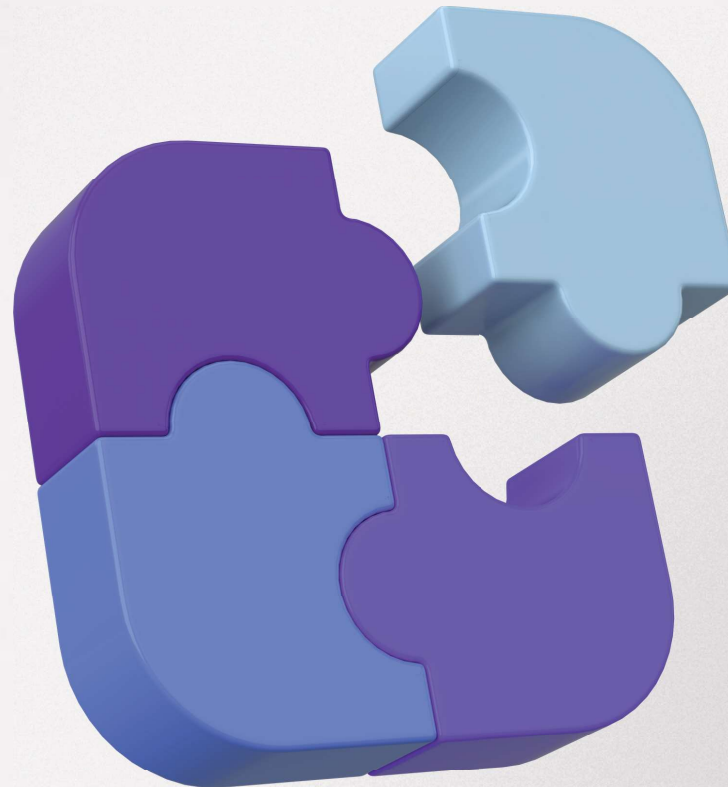


¿Cómo cambió la forma de contratación?

Es posible elegir entre 4 esquemas:

Empresa
de
servicios

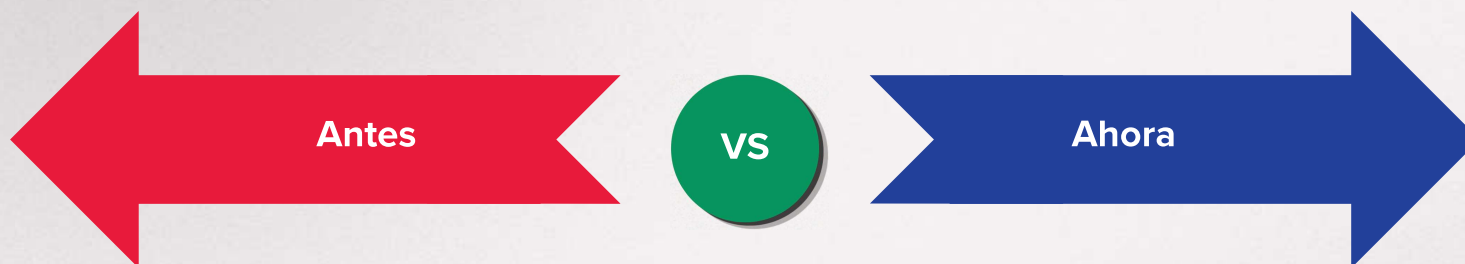
Contractor
independiente
(con contrato
de servicios)



EOR -
Employer of
Record

Empleado en
relación de
dependencia
(LCT)

¿Cómo cambió la forma de contratación?



Cualquier prestación podía presumirse como relación laboral

01

01

Se limita esa presunción

02

NO hay presunción si: existe contrato de servicios + facturación + pago bancarizado

03

“Si parece empleado, va a ser empleado” - subordinación, exclusividad y dependencia siguen siendo determinantes.

01 CAMBIOS

Se redefine la responsabilidad del empleador principal en esquemas de tercerización de la actividad normal y específica.

NUEVO CRITERIO DE RESPONSABILIDAD

Si cumple con los controles → queda eximido de responsabilidad
No responde por información falsa del contratista
Si no controla → responsabilidad solidaria

04



02 OBLIGACIONES DE CONTROL

El principal debe requerir a contratistas/subcontratistas:
CUIL de trabajadores
Comprobantes de pago (salarios y seguridad social)
Cuenta bancaria del trabajador
Cobertura ART con cláusula a favor del principal

IMPORTANTE

Se limita la responsabilidad automática del principal
Se elimina la prohibición de delegar controles
Se flexibiliza el esquema de tercerización

03

1

REINGRESO DEL EMPLEADO

Si pasan más de 2 años no se reconoce la antigüedad anterior

- Reduce contingencias futuras
- Impacta en indemnizaciones

2

IUS VARIANDI

Facultad del empleador:
Puede modificar condiciones Sin afectar lo esencial.
Aparece la intimación previa

- Más margen para la empresa
- Pero con procedimiento

3

EMPLEADOS EVENTUALES

Se refuerza el encuadre en la actividad real

Se mantiene responsabilidad solidaria

El trabajador:

Se rige por el CCT y categoría de la empresa usuaria

4

REGISTRO DEL EMPLEADO

Simplificación + digitalización
Registro en ARCA

Suficiente a todos los efectos
Digitalización válida

5

LIBRO DE SUELDOS ART. 52

Deja de ser obligatorio

ANTIGÜEDAD Y FORMALIZACIÓN

¿QUÉ CAMBIÓ?

Modalidades de contratación

Contrato a tiempo parcial

Contrato a Plazo Fijo

Contrato eventual

01

Se elimina el límite de los 2/3 de la jornada diaria o semanal y las consecuencias de superar dicho límite, es decir, que no se tiene que abonar el sueldo como si fuera un contrato de 8 horas cuando se superaba el límite de 2/3.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial podrán realizar voluntariamente horas suplementarias respecto de la jornada reducida pactada. No podrán realizar horas extraordinarias en exceso de la jornada legal, salvo el caso del artículo 89 de la presente ley.

02

- Se elimina el pago de daños y perjuicios por ruptura ante del vencimiento.
- Se mantiene indemnización por despido incausado pero se agrega que se tomará la antigüedad que habría tenido al finalizar el plazo del contrato.
- Se mantiene la indemnización del art. 250 LCT para el caso en que se extingue el contrato por cumplimiento del plazo y con preaviso notificado, es decir cuando tiene un plazo de duración de un año o mas.

03

El empleador que pretenda que el contrato inviste esta modalidad, tendrá a su cargo la prueba de su aseveración.

Régimen de incentivo a la Formalización Laboral

Pueden acceder los empleadores que contraten trabajadores que cumplan al menos una de estas condiciones al momento del alta:

1

Personas sin empleo registrado al 10/12/2025.

2

Personas que hayan estado desempleadas los últimos 6 meses.

3

Monotributistas que ingresen como empleados.

4

Personas cuyo último empleo haya sido en el sector público.

5

Nuevos empleadores constituidos a partir del 10/12/2025 (con un tope del 80% de su nómina)

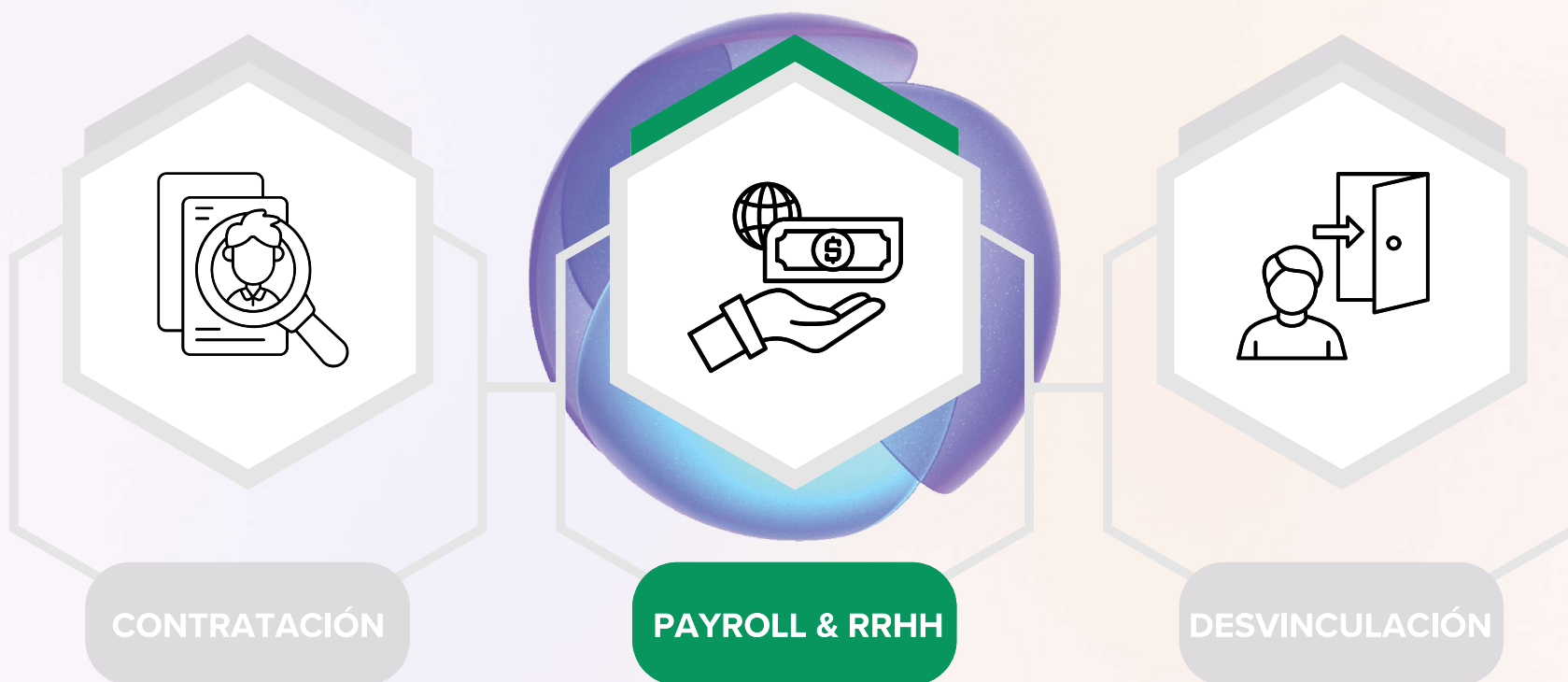
Régimen de Incentivo a la formalización laboral

a partir del 01-05-2026

Durante los primeros 48 meses de la relación laboral se aplican las siguientes alícuotas reducidas:

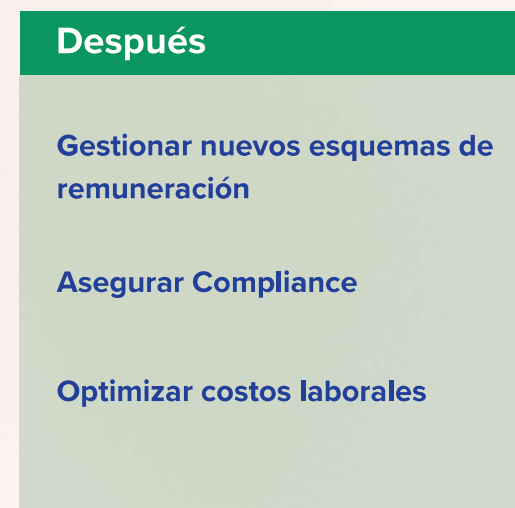
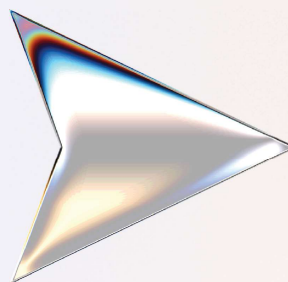
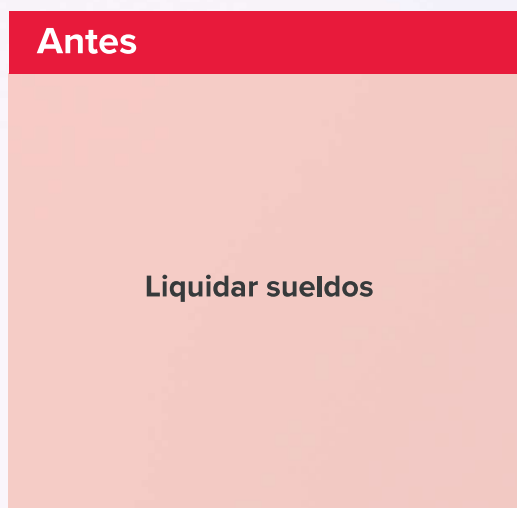
Contribuciones comprendidas	Generales - Ley 27541 Art. 19		Beneficio 48 M
	Inc A	Inc B	Inc A / Inc B
Sistema integrado previsional Argentino (SIPA)	12,35%	10,77%	2%
Fondo Nacional de Empleo (FNE)	1,08%	0,94%	
Régimen de asignaciones familiares (AAFF)	5,4%	4,7%	
Ley Nro 19032 (INSSJP)	1,57%	1,59%	3%
TOTALES	20,4%	18%	5%

CICLO DE VIDA BAJO LA LEY 27802



EL NUEVO PAYROLL

Se convierte en un área estratégica.
Nuevos esquemas | Modalidades de contratación | Compliance

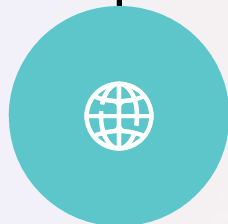


SALARIOS DINÁMICOS



QUÉ CAMBIA?

La reforma permite incorporar componentes salariales variables o transitorios, definidos por convenio, acuerdo individual o decisión del empleador, vinculados al desempeño, resultados o necesidades del negocio.



IMPORTANTE: ESTOS CONCEPTOS

- no generan derecho adquirido
- no se consolidan en el tiempo
- pueden modificarse o eliminarse



QUE MEJORA PARA LA EMPRESA?

Mayor flexibilidad para ajustar la estructura salarial sin quedar atado a pagos permanentes.

EL SALARIO DEJA DE SER FIJO Y PASA A GESTIONARSE COMO UNA HERRAMIENTA DEL NEGOCIO





BENEFICIOS SOCIALES Y PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS

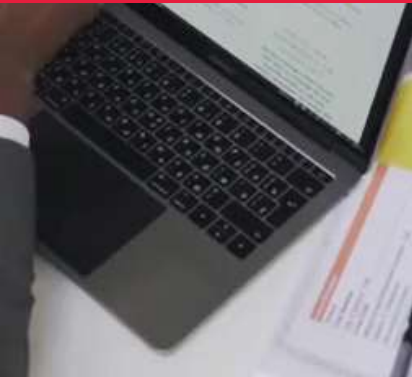
¿Qué cambia?

Se redefine qué conceptos no integran la remuneración, ampliando el alcance de beneficios y gastos cubiertos por el empleador.



Sin documentación o mal encuadre → pasan a ser remunerativos.

No todo lo que se paga es salario y saber diferenciarlo te ayuda en tu estrategia de RRHH.



Concepto	Remunerativo	No Remunerativo
Sueldo básico	✓	✗
Horas Extras	✓	✗
Adicionales convencionales	✓	✗
Bonos habituales	✓	✗
Beneficios sociales (alimentación, salud, guardería, educación, indumentaria)	✗	✓
Viáticos y movilidad (con comprobantes)	✗	✓
Transporte laboral	✗	✓
Vivienda por traslado	✗	✓
Telefonía e internet laboral	✗	✓
Stock options / RSU / utilidades	✗	✓
Reintegro de gastos documentados	✗	✓



01

Banco de horas

- Deberá formalizarse por escrito.
- Plasmar la naturaleza voluntaria de la prestación de horas extras y sus límites.
- Especificar el modo de funcionamiento del sistema.
- Podrá ser pactado por el empleador con la representación sindical en la empresa.
- La jornada de trabajo podrá superar las horas diarias, tope 48 semanales.

02

Vacaciones

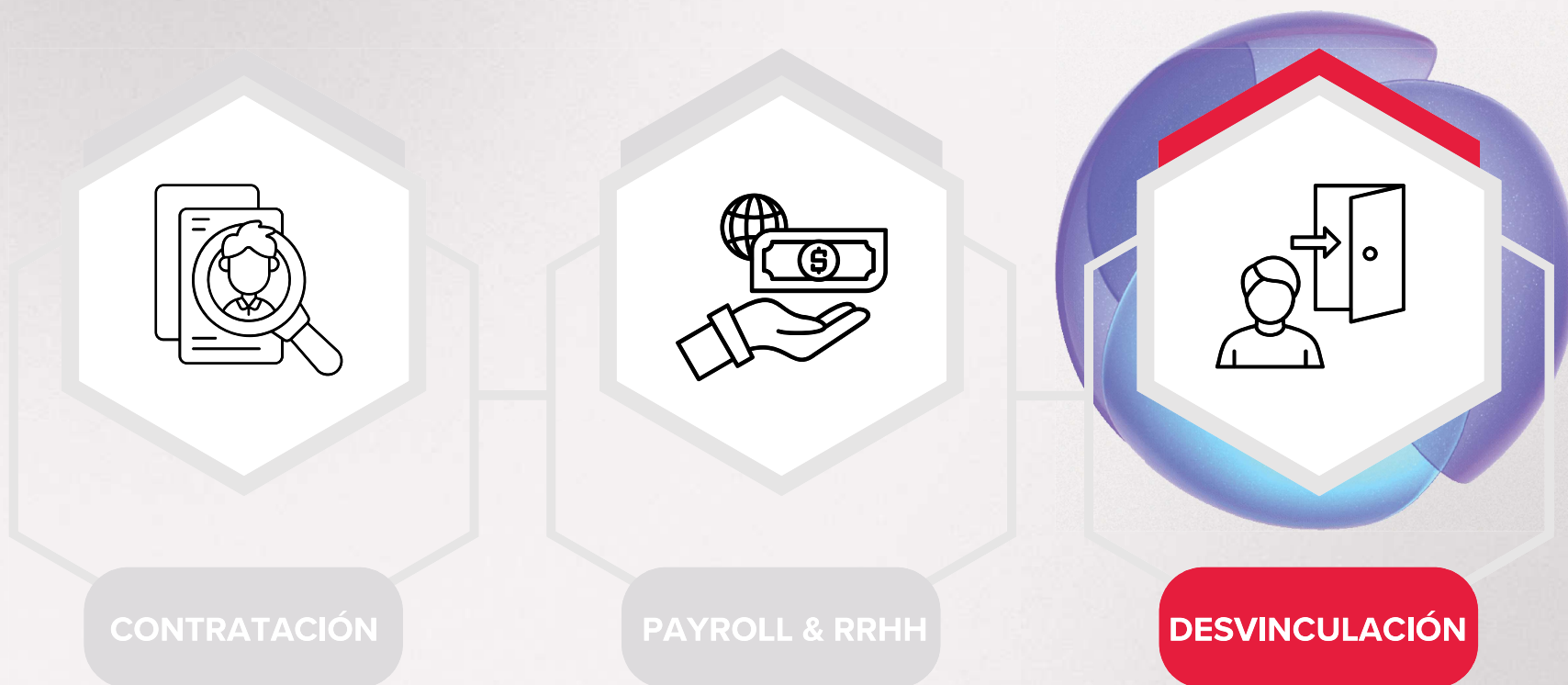
- Posibilidad de fraccionamiento proporcional.
- Acuerdo para acotar plazos y posibilidad unilateral del empleador.

03

Certificados médicos

- Certificados digitales válidos.
- Mayores controles y menores abusos.

CICLO DE VIDA BAJO LA LEY 27802



Extinción de contrato de trabajo



Preaviso

Se elimina el preaviso de 15 días para el caso del período de prueba

Renuncia

Deberá formalizarse, como requisito para su validez, mediante despacho telegráfico en formato físico o digital cursado por el trabajador a su empleador, o ante la autoridad administrativa del trabajo en la forma que determine la reglamentación.

Extinción por mutuo acuerdo

Este es el cambio más relevante.

Si ambas partes dejan de manifestar voluntad de continuar la relación laboral durante dos meses consecutivos, se considera extinguida por voluntad concurrente.

Extinción de contrato de trabajo

Indemnización por Antigüedad



Aspecto	Antes	Después de la reforma
Base de cálculo	“Mejor sueldo” mensual, normal y habitual (criterio amplio)	Solo conceptos mensuales habituales; se excluye SAC, vacaciones, premios
Tope	3 veces promedio de convenio	Se refuerza y se clarifica; convenio puede definir fórmula
Piso	No estaba definido	Piso mínimo del 67% del salario base
Litigiosidad	Podían existir reclamos adicionales	La indemnización excluye cualquier reclamo extra
Sistemas alternativos	Convenios especiales podían aplicarlo	Se crea FAL y fondos optativos reemplazables

Concepto	Feb - 2026	Ene - 26	dic - 25	nov - 25	sep - 25	ago - 25	jul - 25	Cantidad	Habitualidad	Tipo	Promedio
Sueldo	1,500,000.00	1,500,000.00	1,425,000.00	1,425,000.00	1,315,000.00	1,315,000.00	1,250,000.00	8	Habitual	Fijo	
Antigüedad	150,000.00	150,000.00	142,500.00	142,500.00	131,500.00	131,500.00	125,000.00	8	Habitual	Fijo	
Horas extra al 50%	134,000.00	45,000.00		80,000.00	42,000.00	30,750.00	255,000.00	6	Habitual	Variable	Usar promedio
Horas extra al 100%	238,000.00		355,000.00		110,780.00		65,000.00	4	Habitual	Variable	Usar promedio
Presentismo	168,493.00	141,244.00	160,202.00	137,286.00	133,268.00	123,099.00	141,244.00	8	Habitual	Variable	Usar promedio

Se define como habitual, a estos fines, aquellos conceptos devengados como mínimo seis (6) meses en el último año calendario.

Se define como normal, en el caso de conceptos variables como ser premios mensuales, horas extra, comisiones, el promedio de los últimos seis (6) meses, o del último año si fuera más favorable al trabajador.

Reingreso del trabajador

Si el trabajador reingresa al mismo empleador, se podrán deducir de la nueva indemnización los montos ya abonados por el cese anterior.



¿QUÉ SE DEDUCE?

Indemnizaciones pagadas previamente (arts. 245, 246, 247, 250, 251, 253 y 254 LCT)
Actualizadas por IPC desde su pago.

LÍMITE

La indemnización final no puede ser inferior a la que correspondería considerando solo el último período trabajado.

CLAVES

Evita doble costo indemnizatorio para el empleador.
Requiere trazabilidad histórica de pagos.
Impacto directo en cálculo de liquidaciones finales.

Certificado de trabajo art 80 LCT



PLAZO

Entrega dentro de los 45 días hábiles desde la extinción del contrato



CUMPLIMIENTO

Se considera cumplida cuando el empleador:

- Pone a disposición el certificado en formato físico en la empresa
- Lo entrega en formato digital con acreditación fehaciente
- Cuando la información está disponible en plataformas oficiales (ANSES / ARCA)



CAMBIOS RELEVANTES

- Se elimina la obligación de ingresar fondos sindicales a cargo del empleador
- Se elimina la obligación de entregar constancia documentada de aportes y contribuciones
- Se amplían las formas de cumplimiento (digitalización del proceso)



CLAVE

- Menor carga administrativa, pero mayor foco en trazabilidad y evidencia de entrega
- Impacto directo en procesos de offboarding y payroll



Fondo de Asistencia Laboral (FAL)

Fondo obligatorio para asistir el pago de indemnizaciones, sin reemplazar el régimen actual.

▶ ¿A QUIÉN APLICA?

Trabajadores registrados (≥ 12 meses de antigüedad)
Excluye no registrados, construcción y casas particulares

▶ ¿CÓMO FUNCIONA?

Cuenta individual por empleador (patrimonio separado - CNV)
Aportes mensuales obligatorios sobre base SIPA
ARCA actúa como agente de derivación

▶ USO DEL FONDO

Aplicable a indemnizaciones
Uso opcional: total, parcial o acumulación

▶ CARENCIA

Mínimo 6 meses de aportes para su utilización

Fondo de asistencia laboral (FAL)

Creación

Ley 27.802 (Inicio: 01/06/2026)

Mecánica

Facilita el financiamiento de indemnizaciones tradicionales

Cobro

Aportes mensuales obligatorios para empresas adheridas.

Impacto y aportes

1% Grandes Empresas
2,5% MiPyMEs.



Trabajadores de plataformas



Aspecto	Descripción según la reforma
Figura jurídica	Se crea la categoría de “prestador independiente de plataformas tecnológicas” para repartidores y conductores.
Relación laboral	No son considerados empleados en relación de dependencia. Quedan fuera de la LCT.
Autonomía / horarios	Pueden conectarse libremente, elegir horarios y aceptar o rechazar servicios.
Medio de transporte	Pueden elegir el vehículo con el que trabajan (bici, moto, auto, etc.).
Transparencia algorítmica	Las plataformas deben informar cómo asignan pedidos o viajes y cómo categorizan a los prestadores.
Obligaciones de la plataforma	Dar información clave del servicio, respetar la libertad de conexión, brindar normas de seguridad y canales de reclamos.
Seguridad social	No se reconoce una relación laboral que obligue a la empresa a hacer aportes; quedan como independientes.

Beneficios para el Empleo Registrado



Tema	Contenido
Quiénes pueden acceder	Empleadores privados con personal no registrado o subregistrado
Condonación de deuda	70% a 90% según el tamaño de la empresa
Sanciones	Se eliminan multas y sanciones; baja del REPSAL
Beneficios previsionales	Trabajador suma hasta 60 meses de aportes (no computan para el haber inicial)
Plazo para adherirse	180 días
Objetivo	Reducir informalidad y facilitar el registro laboral

DEROGACIONES	Contenido
LEY 12908	Estatuto del periodista A PARTIR DEL 1/1/2027
LEY 14546	Estatuto del viajante de comercio A PARTIR DEL 1/1/2027
LEY 27555	Ley de Teletrabajo A PARTIR DEL 1/1/2027
LEY 23947	Estatuto del Peluquero A PARTIR DEL 1/1/2027
LEY 23472	Fondo de Garantías Laborales A PARTIR DEL 1/1/2027
LEY 23759	Actos electorales extranjeros
LEY 24493	Prohibición residentes transitorios
LEY 20657	Régimen de horarios para supermercados
LEY 12867	Ley 12867 – Régimen de Trabajo para choferes particulares A PARTIR DEL 1/1/2027
LEY 13839/1946	Estatuto del empleado administrativo de empresas periodísticas A PARTIR DEL 1/1/2027
LEY 14954/1946	Estatuto Operadores Radio Cable Telegráficos A PARTIR DEL 1/1/2027

LEY de Trabajo Agrario	Contenido
Art 13	Empresas subordinadas o relacionadas. Solidaridad
Art 18	Trabajador permanente discontinuo
Art 21	Trabajador permanente discontinuo. Indemnización. Daños y perjuicios



Novedades

BDO

La Justicia suspendió de forma cautelar la aplicación de más de 80 artículos de la reforma laboral (Ley 27.802), a partir de un planteo de la CGT.



Fundamentos del fallo

Posible violación del principio de progresividad (derechos laborales)
Control de constitucionalidad frente a tratados internacionales
Necesidad de intervención judicial para evitar daños irreparables

Principales impactos

Cambios en indemnizaciones (base de cálculo).
Modificaciones en jornada y banco de horas.
Limitaciones en presunción de relación laboral.
Ajustes en tercerización y responsabilidad.
Restricciones en principios protectores (in dubio pro operario, etc.)

Claves

La medida es **provisoria**.
Se mantiene incertidumbre normativa.
Recomendación: no implementar cambios estructurales aún.
Seguimiento activo de apelación del Gobierno.



**MUCHAS
GRACIAS**



¿Necesita asesoramiento
para aplicar la ley?

Contáctenos



+54 011 5274-5100



www.bdoargentina.com



mbalza@bdoargentina.com
spaniagua@bdoargentina.com