



Palazzo & Asociados  
AUDITORES CONSULTORES



# Ley de modernización laboral

El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, el día 27 de febrero de 2026, sancionó la Ley de modernización laboral (Ley 27.802). La misma ya se encuentra en vigencia desde el 6 de marzo de 2026, tras su publicación en el Boletín Oficial.

Se incluyeron una serie de reformas en materia laboral, de las cuales destacamos los siguientes puntos:

## 1. Pago de remuneraciones y conceptos no remunerativos

Se establece que las remuneraciones deben abonarse mediante acreditación bancaria en cuenta sueldo. **La transferencia puede realizarse en moneda de curso legal, o en moneda extranjera. No se admite efectivo, cheque o billeteras virtuales.**

Por otro lado, se aclara que no tienen carácter remunerativo los siguientes conceptos: participación en utilidades o ganancias, derechos accionarios, percepción de dividendos y los reintegros o pagos vinculados a gastos de telefonía celular e internet.

## 2. Período de prueba

Se mantiene el período de prueba de 6 meses para contratos por tiempo indeterminado. Se amplía a 6 meses para empleados/as de casas particulares con o sin retiro. A su vez, para empleados rurales, el período pasa a 8 meses.

**Se establece que no es obligatorio otorgar el preaviso (antes 15 días) por parte del empleador cuando se extingue la relación laboral en período de prueba.**

## 3. Fondo de asistencia laboral

Se crea de manera optativa, el fondo de asistencia laboral para cubrir indemnizaciones y obligaciones derivadas de la extinción del contrato de Trabajo, incluyendo los conceptos de preaviso, integración del mes y despido.

Cada empleador deberá constituir una cuenta individual en un fondo administrado por entidades autorizadas por CNV. El fondo tendrá patrimonio separado, inembargable y trae como beneficio una reducción de contribuciones patronales.



---

Este fondo está destinado a cubrir a trabajadores registrados con al menos un año de antigüedad a la fecha de la extinción de la relación laboral.

A la fecha el mismo aún no se encuentra reglamentado.

#### **4. Eliminación de multas por trabajo no registrado**

Se eliminan las sanciones de la Ley 24.013 por empleo no registrado o registrado de forma incorrecta.

Se crea un sistema de incentivos como la condonación de deudas de aportes y contribuciones a la seguridad social, la extinción de acciones penales y la baja del REPSAL, para aquellos que regularicen trabajadores.

#### **5. Banco de horas**

Se admite un sistema de compensación de horas extraordinarias de trabajo, de carácter optativo, el cual debe formalizarse por escrito y voluntariamente por las partes.

También podrá ser pactado por el empleador con la representación sindical de la empresa, respetando los descansos mínimos legales.

#### **6. Vacaciones**

Se permite fraccionar el período de vacaciones, siempre que el tramo sea de al menos 7 días.

#### **7. Indemnización por despido**

Se mantiene para el cálculo un sueldo por cada año trabajado o fracción mayor a 3 meses.

Se excluyen para la base de cálculo los pagos que no sean mensuales, como: SAC, vacaciones y premios que no sean de pago mensual. Se define como habitual, aquellos conceptos devengados como mínimo 6 meses en el último año calendario.

Mediante el Convenio Colectivo de Trabajo, las partes podrán sustituir el régimen indemnizatorio por un fondo o sistema de cese laboral. El costo será a cargo del empleador y esta indemnización constituye la única reparación ante un despido sin causa.



Palazzo & Asociados  
AUDITORES CONSULTORES



---

Además, se aclara que el tope indemnizatorio no podrá ser inferior al 67% de la remuneración mensual, normal y habitual calculada.

### **8. Aporte sindical**

Se mantiene la obligatoriedad de la cuota sindical, pero se establece un tope máximo del 2% del salario mensual para aportes y contribuciones de trabajadores (afiliados y no afiliados) por un período de dos años. La cuota solidaria se mantiene por dos años, pero luego, el aporte pasará a ser voluntario.

### **9. Recibo de sueldo**

Se debe reflejar en el recibo, las contribuciones o conceptos abonados por el empleador por disposición legal. No es obligatorio informar la fecha y lugar de pago, ya que el mismo queda registrado por acreditación bancaria.

Se elimina la obligatoriedad de la firma del trabajador en el recibo de sueldo.

A la fecha el mismo aún no se encuentra reglamentado.

### **10. Jornada parcial**

Se establece que la remuneración en la jornada a tiempo parcial es proporcional a la jornada trabajada. Antes, un trabajador que tenía una jornada de 6 horas debía de cobrar como jornada completa.

Por otro lado, se debe seguir aportando a la obra social como si fuese jornada completa.

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, abril 2026