

Novedades Laborales en Latam

Boletín | abril 6, 2026

Employment Law
Andersen en Latinoamérica

Argentina | Reforma laboral: Ley 27.802

Como una de las primeras iniciativas de la agenda del Gobierno Nacional en el Congreso, tras la victoria oficialista en las elecciones legislativas de 2025, la Ley 27.802 introduce una reforma integral del régimen laboral argentino. Fue sancionada por el Congreso el 27 de febrero de 2026 y promulgada el 6 de marzo de 2026. A continuación, los principales aspectos:

Indemnizaciones por despido: La reforma introduce modificaciones en diversos aspectos vinculados al régimen indemnizatorio por extinción del contrato de trabajo. Entre otras cuestiones, se excluyen del cómputo los conceptos de pago no mensuales como el Sueldo Anual Complementario ("SAC"), vacaciones y premios que no sean de pago mensual. La base de cálculo será la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si este fuera menor, y se define como "habitual" aquellos conceptos devengados como mínimo 6 meses en el último año calendario.

Teletrabajo: Se deroga la Ley N° 27.555 sobre Teletrabajo y el Capítulo de la Ley de Contrato de Trabajo Nro. 20.744 ("LCT"), que regulaba esta materia, a partir del 1.º de enero de 2027, eliminando las disposiciones específicas sobre esta modalidad.

Fondo de Asistencia Laboral y cargas sociales: Se crean los Fondos de Asistencia Laboral ("FAL") para cubrir obligaciones indemnizatorias. Los empleadores deberán aportar mensualmente el 1% para grandes empresas o 2,5% para pequeñas y medianas empresas ("PyMEs") de la masa salarial utilizada para calcular cargas sociales, en fondos administrados por entidades autorizadas por la Comisión Nacional de Valores. Estas contribuciones se

compensan con una reducción equivalente en las cargas patronales.

Jornada, banco de horas y descansos: Se introduce el "banco de horas", permitiendo acordar voluntariamente por escrito un régimen de compensación de horas extraordinarias, compensando la mayor jornada de un día con la menor de otro, sin superar el máximo legal semanal. Los convenios colectivos podrán establecer cálculo de jornada máxima promedio, respetando descansos mínimos de 12 horas entre jornadas y 35 horas semanales.

Beneficios sociales y naturaleza remunerativa: Se reformula el artículo 103 bis de la LCT, definiendo a los beneficios sociales otorgados por el empleador como prestaciones no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero.

Subcontratación, grupos económicos y responsabilidad: Se modifican las reglas aplicables a los supuestos de subcontratación y delegación de actividades. El empleador principal deberá verificar determinados requisitos respecto de los contratistas o subcontratistas, cuyo cumplimiento permitirá limitar o excluir la responsabilidad solidaria del principal frente a incumplimientos del contratista. Asimismo, solo habrá responsabilidad solidaria entre empresas de un mismo grupo económico cuando medien maniobras fraudulentas.

Servicios esenciales y conflictividad: La reforma actualiza la noción de servicios esenciales y fija niveles mínimos de prestación durante medidas de fuerza. Órganos reguladores comenzaron a adecuar su normativa sectorial; en el régimen aeronáutico, por ejemplo, se exige un nivel mínimo de prestación no inferior al 75% en servicios esenciales del sector.

Editorial

País invitado: Argentina

Consideraciones sobre el Fondo de Asistencia Laboral (FAL)

El Fondo de Asistencia Laboral (“FAL”), creado por la Ley 27.802, es un sistema de capitalización destinado a coadyuvar el cumplimiento de obligaciones típicamente más gravosas para el empleador —preaviso, integración del mes de despido, indemnización por despido, fallecimiento o incapacidad— sin alterar la responsabilidad principal del empleador frente al trabajador. Su entrada en vigor está prevista para el 1 de junio de 2026, con posibilidad de prórroga por hasta 6 meses junto con su reglamentación. Este diseño, bien implementado, puede ser especialmente beneficioso para las pequeñas y medianas empresas (“PyMEs”), las más afectadas por el peso de las contribuciones patronales, al aportar previsibilidad financiera y alivio inmediato en cargas sociales.

Funcionamiento: Cada empleador conforma una cuenta individual de patrimonio separado, inenajenable e inembargable, administrada por entidades habilitadas por la Comisión Nacional de Valores (“CNV”). Las contribuciones mensuales obligatorias se calculan sobre la base salarial utilizada para el sistema previsional y son, en principio, del 1% para grandes empresas y del 2,5% para PyMEs. Las administradoras solo pueden cobrar hasta el 1% en concepto de comisiones y gastos. El FAL no sustituye el régimen indemnizatorio: opera como fuente de fondeo para su cumplimiento, a elección del empleador y sujeto a condiciones mínimas (al menos 6 aportes previos y antigüedad no menor a 12 meses del trabajador alcanzado). Como compensación, los empleadores tendrán una reducción en las contribuciones patronales que será equivalente a su contribución al FAL.

Tratamiento fiscal: Los rendimientos e intereses de las inversiones del FAL están exentos del Impuesto a las Ganancias para el empleador y —salvo las comisiones de la administradora— los conceptos del FAL no están alcanzados por el Impuesto al Valor Agregado (“IVA”).

Límites y salvaguardas: El FAL no aplica a trabajadores de la construcción ni de casas particulares, ni cubre trabajadores no registrados. Tampoco procede si el empleador no reúne los 6 aportes mínimos o si el trabajador no alcanza 12 meses de antigüedad.

Próximos pasos: Resta que el Poder Ejecutivo y la CNV definan la estructura vehicular para los fondos y el menú de inversión, entre otros puntos. La definición de esos criterios será clave para maximizar el rendimiento y minimizar el riesgo de descalce entre necesidades de liquidez y horizonte de inversión.

Consideraciones: Será muy relevante la reglamentación que disponga el Poder Ejecutivo y la CNV, ya que estas disposiciones serán las que determinen efectivamente si el instituto del FAL será de utilidad en la práctica. Dicho esto, y desde la perspectiva del empleador, considerando la finalidad del legislador, si se implementa de manera efectiva, el FAL puede contribuir a dotar de previsibilidad y a reducir la volatilidad asociada al cumplimiento de obligaciones laborales extraordinarias, sin desnaturalizar los derechos de los trabajadores ni los límites establecidos por la ley.



Ignacio Meggiolaro
Partner
Andersen en Argentina



Francisco Christensen
Asociado
Andersen en Argentina

Información proporcionada por:

- **Andersen en Argentina:** ar.Andersen.com

