

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 1 de Junio de 2026.

Sres. Directivos de CAESI
Presente

Ref. Not – Mayo 2/2026

De mi mayor consideración:

Me es grato exponerles, a continuación, las principales novedades fiscales, previsionales, notas y recordatorios sucedidos en la 2da. quincena del mes de Mayo de 2026.

Al igual que en “novedades” anteriores, quiero acentuar que algunos de los temas, que a continuación se exponen, han podido quedar desactualizados o ser ya “viejos” al día de la presente, debido a la velocidad con que suceden los hechos “en estos tiempos de cambios”. No obstante, y con la intención de brindar un cronograma de lo acontecido se desarrolla todo este material, lo original y sus posteriores modificaciones.

Desde ya, quedo a vuestra disposición para ampliar cualquier tema que consideren de vuestro interés.

Fiscales:

- Noticia I: Nuevo diseño del anticipo mensual del impuesto sobre los ingresos brutos – Convenio Multilateral: La Comisión Arbitral ha incorporado un nuevo diseño para el anticipo mensual del impuesto, en su versión del Convenio (CM03). A partir de ahora, al descargar la DDJJ, tanto en estado borrador como ya presentada, los contribuyentes podrán visualizar un PDF con una estética renovada, más moderna y clara;
- Recordatorio: Régimen Simplificado Ganancias: desistimiento. Recordemos que quienes hayan optado por el régimen de DDJJ simplificada del impuesto a las ganancias, deben tener en cuenta que la presentación de la DDJJ bajo el sistema del régimen general de ese mismo período fiscal implica, de manera automática, el desistimiento de la opción por la modalidad simplificada y sin necesidad de realizar ningún trámite adicional ante ARCA.
- Noticia II: CABA – Modificaciones de alícuotas de Ingresos Brutos según los ingresos y actividades: La legislatura de la CABA modifica a

partir del 1/6/2026 la ley impositiva 2026, redefiniendo las alícuotas del ISIB para múltiples actividades, según los niveles de ingresos brutos anuales. Se introducen nuevas escalas progresivas para sectores como electricidad, gas y agua; hoteles y restaurantes, comunicaciones, servicios inmobiliarios, salud y servicios comunitarios. Veamos en un cuadro la situación anterior y actual según la actividad/artículo (extraído de la nota del Dr. Jorge H. Arosteguy – Revista Errepar 27/05/2026):

Actividad/Artículo	Situación vigente hasta el 31/5/2026. Leyes 6927 y 6942	Situación vigente desde el 1/6/2026. Ley 6948
Electricidad, gas y agua. Artículo 3	Hasta \$ 2.004.000.000: 3,00%	Hasta \$ 2.154.300.000: 3,00%
	Más de \$ 2.004.000.000: 3,75%	Más de \$ 2.154.300.000: 3,75%
	Servicios a consumidor residencial: 4,00%	Servicios a consumidor residencial: 4,00%
Comercialización (mayorista y minorista), reparaciones y servicios conexos. Artículo 5	Hasta \$ 364.000.000: 3,00%	Hasta \$ 391.128.000: 3,00%
	Más de \$ 364.000.000: 5,00%	Más de \$ 391.128.000: 5,00%
Restaurantes y hoteles. Artículo 6	Hasta \$ 2.004.000.000: 3,00%	Hasta \$ 2.154.300.000: 3,00%
	Más de \$ 2.004.000.000: 4,50%	Más de \$ 2.154.300.000: 4,50%
Servicios de comunicaciones. Artículo 8	Hasta \$ 2.004.000.000: 3,00%	Hasta \$ 2.154.300.000: 3,00%
	Más de \$ 2.004.000.000: 4,00%	Más de \$ 2.154.300.000: 4,00%
Servicios inmobiliarios empresariales y de alquiler. Artículo 9	Hasta \$ 2.004.000.000: 3,00%	Hasta \$ 2.154.300.000: 3,00%
	Más de \$ 2.004.000.000: 5,00%	Más de \$ 2.154.300.000: 5,00%
Servicios sociales y de salud. Artículo 10	Hasta \$ 2.004.000.000: 3,00%	Hasta \$ 2.154.300.000: 3,00%
	Más de \$ 2.004.000.000: 4,75%	Más de \$ 2.154.300.000: 4,75%
Servicios comunitarios, sociales y personales n.c.p., enseñanza, Administración Pública, defensa y seguridad social obligatoria. Artículo 11	Hasta \$ 2.004.000.000: 3,00%	Hasta \$ 2.154.300.000: 3,00%
	Más de \$ 2.004.000.000: 5,00%	Más de \$ 2.154.300.000: 5,00%
Monto mínimo de deuda no considerada a efectos administrativos. Artículo 89	No se consideraban deudas ≤ \$ 1.000	No se consideran deudas ≤ \$ 10.000

Ver: Ley (PL - CABA) 6948 – BO (CABA) 19/05/2026; Aplicación: a partir del 1/06/2026;

-
- Noticia III: Ganancias Simplificada – Rectificativas espontáneas – cuando se considera discrepancia significativa: En el marco de la Ley de Inocencia Fiscal, el artículo 2 del Decreto 93/2026 aclara respecto de la “discrepancia significativa” que no se considera la diferencia que surja entre la DDJJ original y su rectificativa, siempre que esta última sea presentada en forma espontánea y con anterioridad a la notificación de una orden de intervención por parte de ARCA.
 - Noticia IV – IMPORTANTE!!! – Plazo especial para la presentación de Ganancias, Bienes Personales e impuesto cedular. ARCA ha dispuesto una prórroga excepcional para las presentaciones de las DDJJ y el pago de los saldos correspondientes al período fiscal 2025:
 - El plazo beneficia a:
 - Personas humanas y sucesiones indivisas alcanzadas por el impuesto a las ganancias, tanto en el régimen general como en el simplificado;
 - Incluye a los contribuyentes del impuesto sobre los Bienes Personales y los sujetos alcanzados por el impuesto cedular previsto en la ley del impuesto a las ganancias.
 - Obligados a presentar las DDJJ informativas sobre bienes al 31 de diciembre.
 - Las nuevas fechas:
 - Ganancias y bienes personales: DDJJ y pago hasta el 27/7/2026;
 - Cedular: DDJJ y pago hasta el 27/7/2026;
 - Informativas (sobre bienes al 31/12 s/RG 2442 y 4003) hasta el 31/7/2026;

Ver RG (ARCA) 5851/2026 – BO 22/05/2026;

- Recordatorio: Bienes Personales Acciones y Participaciones: recordemos que si bien -ver el punto anterior- se prorrogaron los vencimientos de las DDJJ de ganancias y bienes personales para personas humanas y sucesiones indivisas, nada se dijo de este impuesto y que de acuerdo con el siguiente cronograma continúan las fechas originales para 2025:

Terminación de CUIT	Fecha de Vencimiento	
	Presentación del formulario de declaración jurada	Ingreso del saldo resultante
0-1-2-3	11/06/2026	12/06/2026
4-5-6	12/06/2026	16/06/2026
7-8-9	16/06/2026	17/06/2026

Recordemos que este impuesto lo recaudan las sociedades regidas por la ley 19550 y en representación -sustituyen- a los titulares de las mismas domiciliadas en el país o en el exterior y a las personas de existencia ideal domiciliadas en el exterior. Aplicarán la alícuota del 0,50% atribuible a las acciones y participaciones, cuyo valor se determina de acuerdo con lo establecido por el inc. h) del art. 22 de la ley 23.966. Por último, los responsables obligados al ingreso de este impuesto -en carácter de responsable sustituto- que cumplan con las condiciones y siempre que cuenten con la caracterización 609, gozarán de una reducción de 0,125 puntos porcentuales en la alícuota aplicable al tributo, para los períodos fiscales 2023, 2024 y 2025.

- Noticia V: se posterga la implementación del sistema CAEA. Esta prórroga se debe a que diversas cámaras empresariales reportaron inconvenientes para adaptar sus sistemas informáticos de facturación. Por tal motivo ARCA publicó la RG (ARCA) 5852/2026 mediante la cual se formaliza la prórroga en el cronograma de adecuación informática para la emisión de comprobantes electrónicos. La nueva fecha será el 1 de agosto de 2026 (la original era el 1/6/2026).
- Recordatorio: Nuevos obligados a emitir comprobantes a partir del 1/7/2026: Determinados sujetos pasarán a estar obligados a emitir comprobantes electrónicos por las operaciones que realicen. Esta obligación alcanza a:
 - Directores de SA, síndicos, integrantes del consejo de vigilancia, socios gerentes de SRL, socios administradores de sociedades en comandita simple o por acciones, fideicomisarios y consejeros de cooperativas, por los honorarios o retribuciones que perciban;
 - Profesionales que perciban honorarios por vía judicial, como abogados, peritos y otros;
 - Entidades Financieras (ley 21.526) y entidades administradoras / emisoras de sistemas de pago;

-
- Las empresas de seguros por las operaciones relacionadas con su actividad aseguradora;
 - Instituciones educativas privadas.

Laborales:

- Noticia I: Certificados de trabajo: ARCA reglamentó las modificaciones introducidas por la reforma laboral. El fisco instrumenta el procedimiento para confeccionar y poner a disposición el certificado de trabajo previsto por el art. 80 de la LCT. La nueva norma tiene por objeto adaptar la reglamentación a los entornos digitales vigentes, facilitando tanto el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores como el acceso a la información por parte de los dependientes. Veamos:
 - Confección del certificado (formulario F 984): el certificado del art. 80 de la LCT se continuará identificando “F 984 Certificado de Trabajo artículo 80 – LCT”;
 - Se obtiene en el sistema “Simplificación Registral” de la web de ARCA (con clave fiscal);
 - Para su generación el sistema utilizará la información registral y sistémica preexistente en sus bases de datos respecto de las relaciones laborales (altas, bajas y/o modificaciones registradas), remuneraciones (las informadas previamente) y seguridad social (según las DDJJ determinativas y nominativas de aportes y contribuciones – F 931);
 - Al igual que en la actualidad, de abarcar períodos previos al mes de julio de 1994, el certificado se deberá complementar -obligatoriamente- con una constancia de iguales características por esos períodos y de acuerdo con la documentación del empleador (libros de sueldos de esa época).
 - Se podrá entregar de dos formas:
 - Por medio de la plataforma -formato digital-. El sistema valida la identidad del empleador mediante su acceso con clave fiscal, por lo que no se requiere incorporar firma digital en el documento (servicio “trabajo en blanco” de la web de ARCA);

-
- También se podrá entregar en formato físico imprimiéndose por duplicado, con firma hológrafa del empleador y del trabajador.

Ahora, desde el servicio “trabajo en blanco” los dependientes podrán:

- Consultar la situación registral e imprimir la “constancia del trabajador”;
 - Descargar el certificado digital de ingresos laborales (CDIL), el cual expone de forma detallada las remuneraciones declaradas y los aportes de seguridad social y obra social de los últimos 6 períodos fiscales mensuales.
 - Obtener el “certificado del art. 80” emitido digitalmente por el empleador;
 - Radicar denuncias y reportar inconsistencias mediante el “buzón de observaciones”;
- Certificado de servicios y remuneraciones (ANSES).
 - Finalmente, el texto normativo ratifica que el Certificado de Servicios y Remuneraciones (s/art. 12 inc. g) de la ley 24.241) se confeccionará mediante el servicio informático provisto por la ANSES, al cual se puede acceder de forma integrada en mediante el sistema “simplificación registral” de ARCA, nutriéndose de las bases de datos de ambos organismos.

Las disposiciones de la resolución entran en vigencia a partir del 18/5/2026; Ver RG (ARCA) 5848 – BO 18/05/2026; NOTA: para quien quiera profundizar este tema, agrego al final de estas “novedades” un artículo muy interesante al respecto, elaborado por la Dra. Marianela Manelli, de la revista ERREPAR de fecha 22/05/2026;

- Noticia II: Autónomos – nuevos valores. ARCA publicó -dentro de su web- los nuevos importes a ingresar mensualmente por los trabajadores autónomos, a partir del devengado mayo/26 (vencimiento junio/26). Veamos entonces, los nuevos valores:



Trabajadores autónomos

Valores vigentes a partir de mayo 2026

Estos valores entrarán en vigencia a partir del día 15/05/2026

Categorías mínimas de revista

A) Aportes mensuales de los trabajadores autónomos

Categorías	Importes en pesos
I	\$ 70.624,12
II	\$ 98.872,24
III	\$ 141.246,98
IV	\$ 225.995,08
V	\$ 310.742,00

B) Aportes mensuales de los trabajadores autónomos que realicen actividades penosas o riesgosas a las que les corresponde un régimen previsional diferencial

Categorías	Importes en pesos
I' (I prima)	\$ 77.245,13
II' (II prima)	\$ 108.141,52
III' (III prima)	\$ 154.488,89
IV' (IV prima)	\$ 247.182,11
V' (V prima)	\$ 339.874,06

C) Afiliaciones voluntarias

Categoría	Importe en pesos
I	\$ 70.624,12

D) Menores de 21 años

Categoría	Importe en pesos
I	\$ 70.624,12

E) Beneficiarios de prestaciones previsionales otorgadas en el marco de la Ley N° 24.241 y sus modificaciones, que ingresen, reingresen o continúen en la actividad autónoma

Categoría	Importe en pesos
I	\$ 59.589,10



F) Amas de Casa que opten por el aporte reducido previsto por la Ley N° 24.828

Categoría	Importe en pesos
I	\$ 24.277,04

Categorías de revista

A) Aportes mensuales de los trabajadores autónomos

Categorías	Importes a pagar
A	\$ 55.084,74
B	\$ 67.621,39
B'	\$ 73.960,90
C	\$ 90.394,48
C'	\$ 98.868,97
D	\$ 135.239,63
D'	\$ 147.918,35
E	\$ 225.814,06
E'	\$ 246.984,13
F	\$ 315.859,28
G	\$ 451.454,34
G'	\$ 493.778,18
H	\$ 677.447,28
I	\$ 847.472,59
J	\$ 847.472,59

B) Beneficiarios de prestaciones previsionales otorgadas en el marco de la Ley N° 24.241 y sus modificaciones, que ingresen, reingresen o continúen en la actividad autónoma

Categoría vigente hasta febrero de 2007	Importe a pagar
A	\$ 46.477,75

F) Amas de Casa que opten por el aporte reducido previsto por la Ley N° 24.828

Categoría vigente hasta febrero de 2007	Importe a pagar
A	\$ 18.935,38



Rentas de Referencia para el cálculo de los aportes previsionales de los trabajadores autónomos, (Artículo 8º, Ley Nº 24.241 y modificaciones)

Categorías	Rentas de Referencia en pesos
I	220.700,35
II	308.975,76
III	441.396,83
IV	706.234,61
V	971.068,75

Punto 4 del artículo 1º del Decreto 1866/2006

a) Sustitúyese en el primer párrafo del Artículo 19 de la Resolución General Nº 2217/2007, por la expresión "PESOS UN MILLON QUINIENTOS OCHENTA Y NUEVE MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y UNO CON 68 CENTAVOS" (\$1.589461,68)".

b) Sustitúyese en el primer párrafo del Artículo 20 de la Resolución General Nº 2217/2007, por la expresión "PESOS UN MILLON QUINIENTOS OCHENTA Y NUEVE MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y UNO CON 68 CENTAVOS" (\$1.589461,68)".

- **Noticia III: Ganancias en Jubilaciones** – el fisco deja de apelar sentencias adversas. ARCA ha establecido pautas de actuación para las áreas jurídicas en juicios vinculados al impuesto a las ganancias sobre haberes jubilatorios, teniendo en cuenta el criterio de la CSJN sobre la protección de los jubilados y pensionados por su situación de vulnerabilidad. En tal sentido, dejará de interponer recursos extraordinarios o de queja contra sentencias contrarias al Fisco en esta materia, y desistirá de los recursos ya interpuestos cuando corresponda. Este criterio no será aplicable cuando la parte actora carezca de legitimación activa para litigar, por tratarse de asociaciones, colegios o entidades similares; *Ver Instrucción General (ARCA – Subdirección General de Asuntos Jurídicos) 4/2026*;
- **Noticia IV: Riesgos del Trabajo (ART) – Suma Fija.** Se establece en **\$ 1.765** el importe a abonar por cada trabajador con destino al Fondo Fiduciario de Enfermedades Profesionales y para las obligaciones con vencimiento a partir del mes de Junio/2026 (devengado Mayo/26); *Ver Disposición (Gerencia de Control Prestacional) 5/2026 – BO 22/05/2026*;

- Notas de otros autores: Fondo de Asistencia Laboral (FAL): ¿Qué sabemos hasta ahora? Una nota muy interesante de la Dra. Laura Godoy, consultora laboral de la revista ERREPAR, en su trabajo publicado el 26/5/2026 nos muestra que hay, al día de la fecha, ya visto y nuevo. Veamos su explicación:

¿De qué se trata el FAL y para qué sirve?

Podríamos definirlo como un sistema de ahorro destinado a financiar el pago de las indemnizaciones laborales. Esta nueva figura que introduce la Ley de Modernización Laboral N° 27.802, tiene por objetivo que las empresas cuenten con una herramienta que les permita anticiparse y administrar, de manera previsible, el costo de las desvinculaciones.

Sirve para que las organizaciones planifiquen financieramente estos costos, disminuyendo la incertidumbre, evitando impactos financieros imprevistos y afrontando con mayor solidez las obligaciones laborales futuras.

Características principales del Fondo de Asistencia Laboral

El sistema del FAL no reemplaza el esquema actual de indemnizaciones, sino que contribuye a su financiación. Es obligatorio y aplica únicamente para empresas del sector privado, incluidas las del Régimen de Trabajo Agrario.

Quedan excluidas de este régimen las relaciones laborales regidas por:

- Ley 22.250: Régimen de la Construcción (que cuenta con su propio fondo de cese).
- Ley 26.844: Trabajadoras de Casas Particulares (Servicio Doméstico).

La administración de los fondos estará a cargo de entidades privadas autorizadas, sin que el Estado Nacional asuma responsabilidad alguna por la disponibilidad o suficiencia de los recursos.

¿Cómo se financia el Fondo de Asistencia Laboral?

Se financia principalmente mediante aportes mensuales calculados sobre la masa salarial de la empresa. Los pagos correspondientes a los importes ingresados al FAL por parte de los empleadores se realizarán a través de la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA) mediante el F.931.

ARCA actuará únicamente como agente de derivación, sin asumir responsabilidad por la eventual falta de pago, disponibilidad o insuficiencia de la cuenta individual.

Alicuotas previstas

La ley establece una distinción:

-
- Grandes empresas: 1% de la masa salarial (incrementable hasta el 1,5%).
 - PyMEs: 2,5% de la masa salarial (incrementable hasta el 3%).

Estos porcentajes serán descontados de las contribuciones al SIPA, excepto en los casos de empleados incorporados por el RIFL.

Otros ingresos y exenciones:

El fondo generará rendimientos financieros que integrarán el capital disponible. Además, podrá recibir aportes voluntarios, donaciones e ingresos derivados de inversiones realizadas por las entidades administradoras.

Todos los recursos estarán exentos del Impuesto a las Ganancias (salvo las comisiones cobradas por la gestión) y no estarán alcanzados por el IVA.

El empleador que demuestre que el saldo acumulado en su cuenta cubre las posibles contingencias podrá solicitar la suspensión de las contribuciones mensuales.

¿Qué comisión podrán cobrar las entidades administradoras?

Podrán percibir una contraprestación por todas las funciones asignadas mediante una comisión de hasta el 1%.

¿Cómo funciona el Fondo de Asistencia Laboral?

Cada empresa abrirá una cuenta única (por empresa, no por empleado) en un fondo habilitado por la Comisión Nacional de Valores (CNV). El fondo constituye un patrimonio separado y de afectación específica.

Los recursos solo pueden utilizarse para el pago de indemnizaciones por:

Artículos LCT	Concepto
95	Despido antes del vencimiento del plazo
212	Imposibilidad de Reincorporación / Inc. Absoluta
232	Indemnización sustitutiva de preaviso
233	Integración del mes de despido
241	Voluntad concurrente entre las partes

245	Indemnización por antigüedad o despido
246	Despido indirecto
247	Despido por fuerza mayor o falta de trabajo
248	Indemnización por fallecimiento del trabajador
250	Indemnización por vencimiento de contrato a plazo fijo
254	Indemnización por incapacidad o inhabilidad trabajador

Importante:

- 1) Según informó la Secretaría de Trabajo, estos fondos no podrán utilizarse en caso de renuncia o jubilación del trabajador.
- 2) Curiosamente en la Ley no está incluido el artículo 249 LCT, indemnización por extinción del contrato de trabajo por muerte del empleador.

Procedimiento de pago

Al presentarse una obligación de pago, el empleador deberá informar a la entidad administradora mediante una Declaración Jurada que contenga los datos del trabajador y la liquidación correspondiente. La entidad verificará los requisitos y, de cumplirse, transferirá el monto al trabajador en un plazo máximo de 5 días hábiles.

Cabe destacar que la responsabilidad final por el pago de las indemnizaciones recae siempre en el empleador, no en la entidad administradora.

¿Cuándo se puede utilizar el FAL?

El FAL solo aplica para empleados registrados. Para que el empleador pueda hacer uso de los fondos, se requieren al menos 6 meses de aportes y que los trabajadores alcanzados cuenten con más de 12 meses de antigüedad.

Dado que el inicio del sistema está previsto para el 1º de junio de 2026 (prorrogable por 6 meses más si así lo dispusiera el Poder Ejecutivo Nacional), si una empresa abre la cuenta y comienza a aportar en esa fecha, recién podrá utilizar los fondos a partir de diciembre de 2026.

¿Qué pasa si una empresa cierra?

En caso de cierre, liquidación, disolución o quiebra de la empresa, la cuenta del FAL se extingue. Si existe un remanente, los recursos acumulados se transferirán a una cuenta bancaria de titularidad del empleador, salvo que el juez de la quiebra disponga lo contrario.

Si el empleador deja de tener trabajadores de manera continua durante 6 meses, la cuenta también se extingue y el dinero se transfiere al empleador, siempre que no existan reclamos judiciales pendientes.

¿Cuáles son las entidades que se perfilan como administradoras del FAL?

Por el momento no hay información oficial al respecto, pero se perfilan bancos de primera línea, ALyCs (Agentes de Liquidación y Compensación) que cuentan con Fondos Comunes de Inversión propios, y empresas dedicadas a la administración de fondos de pensión.

- Y otra más respecto del nuevo régimen de incentivo a la formalización laboral para los nuevos empleos (RIFL). La Dra. Marcela Gómez (revista ERREPAR 18/5/2026) examina el régimen incorporado por la ley 27.802, como una herramienta destinada a promover el empleo registrado en el sector privado. Analiza sus beneficios en materia de reducción de contribuciones patronales, plazos de vigencia, sujetos empleadores y trabajadores alcanzados, exclusiones y supuestos de uso abusivo. Veamos pues, en extenso la nota:

I - INTRODUCCIÓN

Desde que, finalmente, se aprobó y promulgó la ley 27802 de modernización laboral que esperamos la reglamentación de la misma.

Como imaginamos, dicha reglamentación sería de “a partes”, y en el presente analizaré puntualmente la normativa complementaria del RIFL, un régimen de empleo con beneficios para el empleador que contrate trabajadores, cumpliendo determinados requisitos.

Hoy ya estamos en condiciones prácticas de aplicar el régimen, dado que contamos con las normas y comunicaciones “de punta a punta”, desde la ley hasta la guía de la ARCA sobre el Libro de Sueldos Digital.

II - LEY DE MODERNIZACIÓN LABORAL

El régimen bajo análisis tiene una vigencia de un año, que debemos contar desde el primer día del segundo mes inmediato siguiente al de la entrada en vigencia de la ley.

El beneficio consiste en la reducción de las alícuotas, previstas por el artículo 159 de la ley, las cuales son:

- De 2% *total* por contribuciones patronales al SIPA, al Fondo Nacional de Empleo (FNE) y al Régimen de Asignaciones Familiares (AAFF), por los primeros cuarenta y ocho meses contados a partir del mes de inicio de la nueva relación laboral, inclusive.
- De 3% por contribución al subsistema de seguridad social de la ley 19032 (Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados -INSSJP- o Programa

de Asistencia Médica Integral -PAMI-), en los primeros cuarenta y ocho meses a contar a partir del mes de inicio de la nueva relación laboral, inclusive.

No prevé reducción de las contribuciones de seguridad social para los regímenes previsionales diferenciales o especiales.

Partiendo de las alícuotas del régimen general, podemos ver la magnitud de la reducción mencionada:

RÉGIMEN DE LA SEGURIDAD SOCIAL	CONTRIBUCIÓN DEL EMPLEADOR	
	Desde 1/1/2019 L. 27541 de solidaridad social y reactivación productiva	
	Art. 19, inc. a) Alícuotas %	Art. 19, inc. b) Alícuotas %
SUBSISTEMA		
Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), L. 24241	12,35	10,77
Régimen de Asignaciones Familiares (AAFF), L. 24714	5,40	4,70
Fondo Nacional de Empleo (FNE), L. 24013	1,08	0,94
Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (INSSJP/PAMI), L. 19032	1,57	1,59
Total	20,40	18,00

La ley de solidaridad social diferencia a las empresas según si se traten de grandes o de pymes; las primeras soportan un porcentaje mayor de contribuciones a la seguridad social, sin embargo, en el RIFL, las ponen en pie de igualdad, contribuyendo ambos tipos en un 5% total.

Los empleadores que pueden hacer uso del RIFL serán aquellos que realicen actividad en el sector privado, industria de la construcción y trabajo agrario.

El artículo 157 establece las condiciones o el perfil del trabajador incorporado:

- no haya contado con una relación laboral registrada al 10/12/2025, o
- previo al mes de alta laboral, hubiera estado desempleado en los últimos seis meses, o
- hubiera estado inscripto en el monotributo, o
- su último empleo haya sido bajo relación de dependencia en el sector público nacional, provincial, municipal o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

En cuanto a los empleadores inscriptos en tal carácter, a partir del 10/12/2025, podrán aplicar las condiciones del RIFL, hasta un máximo de trabajadores -que la ley dejó a cargo de la reglamentación-, poniendo como tope al 80% de la nómina de trabajadores.

Para evitar una utilización indebida del régimen, se aclara que no es aplicable en el caso de trabajadores con los que se finalizó la relación laboral, por cualquier causa, y que luego

fueran reincorporados por el mismo empleador dentro de los doce meses, contados desde la fecha de fin del contrato de trabajo.

A su vez, los empleadores no accederán al beneficio si figuraran en el REPSAL (Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales), por el tiempo que se encuentre en el mismo; tampoco podrán acceder aquellos que hagan uso abusivo del beneficio establecido por el RIFL.

La ley menciona un ejemplo de prácticas de uso abusivo, como dar de baja a trabajadores, luego declarar el cese como empleador, dar de alta un nuevo empleador con las mismas o distintas personas humanas o jurídicas y recontractar a los trabajadores cesados para hacerse del beneficio del RIFL. Y deja en cabeza de la Agencia de Recaudación y Control Aduanero para que establezca otros supuestos.

Si un empleador cometiera un uso abusivo, los beneficios aplicados oportunamente se desactivan, lo que implica que se deberá calcular las contribuciones patronales a la seguridad social según las alícuotas del régimen general, no solo las futuras, desde el momento de la detección de la falta, sino en forma retroactiva, y la diferencia que resulta se abonará con más sus intereses y sanciones.

El RIFL es optativo para el empleador, si no lo aplica desde el inicio de la nueva relación laboral, sea por error u omisión o cualquier otra causa, no puede utilizarlo retroactivamente; por lo que se entiende que, a partir de la detección, sí lo puede hacer.

Por otra parte, la ley establece que no existe incompatibilidad respecto de los trabajadores que al iniciar una relación laboral percibieran planes y/o programas de empleo y/o de asistencia social -contributivas y no contributivas- otorgados por el Ministerio de Capital Humano, los que continuarán percibiendo esas prestaciones si cumplen con los requisitos aplicables a los mismos, y por un máximo de un año desde el alta de la relación laboral. En paralelo, el empleador contratante puede registrarlo bajo el RIFL.

III - DECRETO 315/2026

Con fecha 4/5/2026, se publica en el Boletín Oficial el decreto que reglamenta la ley 27802, en lo que refiere al RIFL.

A continuación, los puntos relevantes de dicha norma:

- Período de nuevas incorporaciones: las que se inicien y se registren ante la ARCA, entre el 1/5/2026 y el 30/4/2027, ambas fechas inclusive.
- Empleadores comprendidos: los que se inscribieron en tal carácter ante la ARCA, a partir del 10/12/2025, inclusive, podrán incluir relaciones laborales en el RIFL, siempre que se reúnan las condiciones y requisitos exigibles por dicho régimen, hasta un máximo del 80% de su nómina de trabajadores. Como puede verse, el Poder Ejecutivo replicó el límite que estableciera la ley.
- Trabajadores comprendidos: los que hubieran estado inscriptos en el régimen simplificado de pequeños contribuyentes, comúnmente conocido como monotributo, con anterioridad al mes de alta de la relación laboral, no hayan contado con una relación laboral registrada en el sector privado al 10/12/2025 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.
- Ingresos adicionales del trabajador: que obtuviera el trabajador que desarrollara otras actividades económicas, en carácter de autónomo, luego de iniciada la relación laboral beneficiada por el RIFL no afectará los beneficios que le correspondan al empleador.

- Define qué se considera sector público, haciendo mención al Estado nacional, provincial, municipal.

- Alcance del beneficio: reafirma las contribuciones patronales a ingresar por el empleador por los primeros cuarenta y ocho meses contados a partir del mes de alta de la nueva relación laboral.

- Aplicación de beneficios: las contribuciones patronales del 2%, mencionadas anteriormente, se distribuirán entre el SIPA, el FNE y el régimen de AAFF en la misma proporción que corresponde a una relación laboral encuadrada en el régimen general. En cuanto a la contribución del 3% prevista, se destinará al PAMI. Dejando a cargo de la ARCA el procedimiento de liquidación y forma de pago de dichas contribuciones.

- Limitación: la reducción de contribuciones patronales previstas para los empleadores incluidos en el Fondo de Asistencia Laboral (FAL) no procederá por las relaciones laborales incluidas en el RIFL, mientras este les resulte aplicable, es decir, los cuarenta y ocho meses antedichos.

A pesar de la limitación del punto anterior, la contribución mensual con destino al FAL que, por esas mismas relaciones, le corresponda al empleador, seguirá siendo de pago obligatorio.

- Pérdida de los beneficios: el incumplimiento de las obligaciones del régimen y la configuración de cualquiera de las situaciones de exclusión, previstas en el artículo 160 de la ley 27802, hará decaer los beneficios.

La ARCA realizará controles sistémicos, en línea; de esta forma, podrá excluir automáticamente del régimen, e instrumentará la forma, los plazos y las condiciones para la recomposición de las contribuciones no abonadas por aplicación de las alícuotas diferenciales (reducidas), con más los intereses y sanciones correspondientes.

- Ejercicio de la opción: la ARCA determinará cómo será el procedimiento para que los empleadores puedan realizarla.

- Coordinación con planes y programas: la ARCA articulará con el Ministerio de Capital Humano cómo se intercambiará la información que permita la continuidad de cobro de los planes y/o programas de empleo y/o de asistencia social, por parte de los trabajadores contratados bajo este régimen.

- Las normas aclaratorias para la aplicación del régimen estarán a cargo de la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, dependiente del Ministerio de Capital Humano, y de la ARCA.

IV - RESOLUCIÓN GENERAL (ARCA) 5844

El 6 de mayo se publica esta norma complementaria, la cual establece el procedimiento, las formas, los plazos y las demás condiciones para la aplicación de los beneficios del RIFL.

Reafirma algunas cuestiones previstas en la ley de modernización laboral y en el decreto reglamentario, como ser las fechas respecto de la contratación de los trabajadores bajo este régimen (1/5/2026 al 30/4/2027), el uso indebido de los beneficios del RIFL, las causales de extinción y el decaimiento del beneficio.

Como mencionaba el decreto 315/2026, la ARCA realizó el cálculo de la proporción y publica el cuadro de alícuotas de contribuciones patronales:

ALÍCUOTAS CONTRIBUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL - RIFL					
Tipo de empleador	% SIPA	% AAFF	% FNE	% INSSJP	% TOTAL
L. 27541, art. 19, inc. a)	1,31	0,57	0,12	3,00	5,00
L. 27541, art. 19, inc. b)	1,31	0,57	0,12	3,00	5,00

En el sistema “Declaración en línea”, deberá utilizarse el código de modalidad de contratación que identifica a los trabajadores alcanzados por estas alícuotas, sin importar si es jornada completa o parcial; siendo el código “710 - Régimen de Incentivo para la Formalización Laboral - Ley 27.802” y la nueva versión que contiene esta novedad es el release 7 V. 47.

La nueva versión deberá utilizarse para las presentaciones de los formularios 931 del devengado de mayo/2026 y siguientes, y los originales o rectificativos de meses anteriores, efectuados a partir de la fecha de vigencia esta resolución general.

V - GUÍA 56: LIBRO DE SUELDOS DIGITAL

Elaborada por la ARCA, en la que figura el procedimiento práctico para hacer uso del beneficio del RIFL.

Reafirma lo mencionado por la resolución general 5844 sobre fechas de contratación de los trabajadores, uso del código de contrato 710 en Declaración en Línea, a la hora del armado del formulario 931.

Si bien no lo menciona, sería recomendable que este código también se utilice en Simplificación Registral Empleadores, cuando se dé el alta del trabajador bajo el régimen del RIFL; y que, transcurrido el plazo de los cuarenta y ocho meses previstos en la normativa, se proceda al cambio del mismo por el código 8 “Tiempo completo indeterminado”.

- Noticia V: Jubilaciones y pensiones – haberes mensuales y topes de la base imponible – Junio 2026. Se actualizan los importes mínimos y máximos de la remuneración imponible, los montos mínimos y máximos de los haberes mensuales de las prestaciones del SIPA. Todo esto con vigencia a partir del devengado junio 2026. Veamos los nuevos números:
 - Haber mínimo garantizado (s/art. 8 ley 26.417): \$ 403.317,99
 - Haber máximo garantizado (s/art. 9 ley 26.417): \$ 2.713.948,17
 - Base mínima y máxima (s/art. 9 ley 24.241): \$ 135.837,40 y \$ 4.414.652,38 respectivamente
 - Prestación básica universal (s/art. 19 ley 24.241): \$ 184.499,57
 - Prestación Universal Adulto Mayor (s/art. 13 ley 27.260): \$ 322.654,39

Ver Resolución (ANSeS) 139/2026 – BO 01/06/2026;

Otras novedades:

- Recordatorio: PBA – Identificación de los documentos digitales en la DPPJ. La Dirección Provincial de Personas Jurídicas de la Pcia. de Buenos Aires recuerda que la normativa vigente exige clasificar los archivos digitales según su función para garantizar la validez del trámite registral:
 - Documentación inscribible (DI) corresponde al instrumento que será registrado formalmente y se identifica como DI – Denominación (por ej.: DI – Escritura constitutiva). Incluye testimonios de escritura pública, instrumentos privados con firmas certificadas y certificaciones de actas.
 - Documentación complementaria (DC): agrupa el respaldo necesario para la acreditación de los requisitos formales sin ser materia de inscripción. Se identifica como DC – Denominación (por ej.: DE – Publicación de edicto). Incluye las DDJJ, constancias de capital, edictos e informes de otros organismos.

Una correcta nomenclatura agiliza la calificación y evita demoras en el proceso administrativo.

- Noticia I: PBA – Feria Judicial de Invierno 2026. La Suprema Corte de Justicia de la Pcia. de Buenos Aires, mediante el acuerdo Nro. 4229, confirmó que el receso invernal de este año se extenderá desde el 20 hasta el 31 de julio. Durante este período los plazos procesales quedan suspendidos, salvo para aquellos casos de extrema urgencia que requieran una respuesta inmediata.
- El INDEC ha difundido las variaciones de los distintos índices, para el mes de Abril de 2026:

Nivel general 2025	Abril/26
	Variación % (*)
Índice de Precio Interno al por Mayor (IPIM)	5,2
Índice de Precio Interno Básico al por Mayor (IPIB)	4,8
Índice de Precio Básico del Productor (IPP)	4,8
Índice del Costo de la Construcción Gran Bs. As.	3,1
Índice de Precios al Consumidor (IPC)	2,6

(*) Datos provisorios, todos respecto al mes anterior.

Quedando a vuestra disposición para evacuar cualquier duda de los temas expuestos, les saludo cordialmente.

Dr. Ricardo L. Suárez
Contador Público

ARTÍCULO 80 DE LA LCT (L. 27802) Y REGLAMENTACIÓN [RG (ARCA) 5848]

Marianela Manelli

22/05/2026 – Revista Errepar

SUMARIO:

La autora analiza la modificación integral del artículo 80 de la LCT introducida por la ley 27802, destacando que bajo el nuevo régimen subsiste el formato tradicional en papel y se incorpora el formato digital como modalidad válida de cumplimiento.

Además, examina los puntos clave de la resolución general (ARCA) 5848: el procedimiento para confeccionar el certificado digital a través de "Simplificación Registral", las nuevas funciones del sistema "Trabajo en Blanco" para el acceso del trabajador, y la reorganización del Certificado de Servicios y Remuneraciones.

I - INTRODUCCIÓN

La ley 27802 introdujo una modificación integral al artículo 80 de la ley de contrato de trabajo (LCT -L. 20744-), reformulando el régimen jurídico aplicable a la entrega del certificado de trabajo al extinguirse la relación laboral.

La reforma mantiene la obligación patronal de emitir y poner a disposición del trabajador las constancias relativas al vínculo laboral y a los aportes de la seguridad social, pero incorpora nuevas modalidades de cumplimiento vinculadas a la digitalización de la documentación laboral y a la utilización de sistemas electrónicos administrados por organismos estatales.

En este contexto, la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA) dictó la resolución general 5848, mediante la cual reglamentó el procedimiento para la confección, la emisión y el acceso al certificado de trabajo digital, adecuando el sistema al nuevo texto legal e integrándolo con el servicio “Simplificación Registral”.

Asimismo, considero importante destacar que la reglamentación también reorganiza el régimen relativo al certificado de servicios y remuneraciones previsto en el artículo 12, inciso g), de la ley 24241, estableciendo mecanismos de interoperabilidad entre ARCA y la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSeS).

II - LA MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 80 DE LA LCT

El artículo 25 de la ley 27802 sustituyó el artículo 80 de la LCT, estableciendo que el empleador deberá entregar al trabajador, dentro del plazo de 45 días hábiles desde la extinción del contrato de trabajo, los certificados que acrediten:

- los datos relativos a la relación laboral;
- la función desempeñada;
- las capacitaciones realizadas, y
- la constancia de ingreso de aportes y contribuciones al Sistema de Seguridad Social.

Analizando la nueva redacción normativa, se observa que esta incorpora expresamente distintas modalidades de cumplimiento de la obligación, disponiendo que se considerará satisfecha cuando:

- a) el empleador ponga a disposición los certificados en formato físico en la sede de la empresa;
- b) el empleador los entregue en formato digital mediante sistemas que permitan acreditar fehacientemente su recepción, o
- c) la información requerida se encuentre disponible para el trabajador a través de plataformas de seguridad social o de sistemas implementados por ARCA.

De este modo, la reforma introduce un esquema de documentación laboral digitalizada e integrada con registros estatales.

III - PRINCIPALES MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA REFORMA

Incorporación del formato digital

A mi criterio, la principal innovación normativa consiste en la incorporación del certificado digital como modalidad válida de cumplimiento de la obligación prevista en el artículo 80 de la LCT.

La reforma reconoce eficacia jurídica a la emisión y puesta a disposición electrónica de la documentación laboral, siempre que el sistema utilizado permita acreditar la disponibilidad de la información para el trabajador.

En consecuencia, el soporte papel deja de ser la única modalidad admitida para el cumplimiento de la obligación documental.

Nueva configuración del cumplimiento de la obligación

El nuevo texto legal redefine el alcance del deber patronal, sustituyendo el criterio tradicional de entrega material por el concepto de “puesta a disposición”.

A partir de la reforma, el cumplimiento puede acreditarse mediante mecanismos físicos o digitales previstos por la normativa y a través de plataformas oficiales habilitadas para el acceso a la información laboral.

La modificación también incorpora mayor participación de los sistemas registrales estatales en la administración y disponibilidad de la documentación laboral.

Incorporación de las capacitaciones laborales

La ley de modernización laboral introduce, dentro del contenido obligatorio del certificado de trabajo, la inclusión de las capacitaciones realizadas por el trabajador durante la relación laboral.

Dicha incorporación amplía el contenido informativo del certificado y extiende las constancias que deben reflejarse al momento de la extinción del vínculo laboral.

IV - REGLAMENTACIÓN DE LA REFORMA: RESOLUCIÓN GENERAL (ARCA) 5848

La resolución general (ARCA) 5848, publicada el 18 de mayo de 2026, reglamenta el nuevo régimen del certificado de trabajo digital y reorganiza los mecanismos de emisión documental vinculados al artículo 80 de la LCT.

La resolución se estructura sobre tres ejes principales:

1. Procedimiento de confección de certificados digitales.
2. Modificaciones al sistema “Trabajo en Blanco”.
3. Regulación del certificado de servicios y remuneraciones.

Procedimiento para la confección del certificado digital

Emisión mediante “Simplificación Registral”

El artículo 1 de la resolución general (ARCA) 5848 establece que el certificado de trabajo deberá confeccionarse a través del sistema “Simplificación Registral”, disponible en el sitio web de ARCA, mediante la generación del formulario F. 984 “Certificado de trabajo artículo 80 - LCT”.

La resolución prevé dos modalidades de emisión:

Modalidad	Características
Formato digital	Emisión electrónica mediante validación de identidad a través de clave fiscal
Formato físico	Emisión impresa por duplicado con firma del empleador y del trabajador

En el caso del formato digital, la reglamentación dispone que no será necesaria la incorporación de la firma digital del empleador, considerándose suficiente la validación efectuada mediante el acceso al sistema con clave fiscal.

Asimismo, el trabajador podrá acceder al certificado mediante el servicio “Trabajo en Blanco”.

Información utilizada para la confección del certificado

El artículo 2 establece que el certificado será confeccionado utilizando información proveniente de las bases de datos de ARCA vinculadas con:

-
- altas y bajas laborales;
 - modificaciones registrales;
 - liquidaciones salariales;
 - declaraciones juradas de aportes y contribuciones a la seguridad social.

La utilización de bases registrales oficiales procura garantizar uniformidad y trazabilidad en la emisión documental.

Períodos anteriores a julio de 1994

La resolución prevé un régimen complementario para relaciones laborales o períodos anteriores a julio de 1994.

En tales supuestos, el certificado emitido por el sistema deberá complementarse con constancias confeccionadas por el empleador sobre la base de los libros laborales y registros históricos correspondientes.

Modificaciones al sistema “Trabajo en Blanco”

Acceso digital del trabajador

El artículo 4 sustituye disposiciones de la resolución general (AFIP) 3676 y amplía las funcionalidades disponibles para los trabajadores dentro del servicio “Trabajo en Blanco”.

A través de dicho sistema, el trabajador podrá:

- consultar su situación registral;
- obtener la “constancia del trabajador”;
- acceder al Certificado Digital de Ingresos Laborales (CDIL);
- obtener el “Certificado de trabajo artículo 80 - LCT” emitido digitalmente;
- registrar observaciones sobre irregularidades detectadas.

La resolución también regula las modalidades de acceso al sistema mediante clave fiscal o a través de servicios de banca electrónica habilitados.

V - EL CERTIFICADO DE SERVICIOS Y REMUNERACIONES

El artículo 5 de la resolución general (ARCA) 5848 regula el certificado de servicios y remuneraciones previsto en el artículo 12, inciso g), de la ley 24241.

La norma establece que dicho certificado será confeccionado mediante el sistema informático provisto por la ANSeS, al cual podrá accederse a través del sistema “Simplificación Registral” en el sitio web de ARCA.

Para su elaboración se utilizarán:

- los datos obrantes en las bases de ARCA;
- la información correspondiente a declaraciones juradas y registración laboral;
- los registros existentes en las bases de datos de la ANSeS.

La disposición consolida un mecanismo de interoperabilidad entre organismos estatales en materia previsional y laboral.

Cuadro explicativo de la reforma

Aspecto	Régimen anterior	Régimen vigente
Modalidad de entrega	Principalmente física	Física o digital
Cumplimiento de la obligación	Entrega de material	Puesta a disposición
Emisión del certificado	Manual o soporte papel	Sistema “Simplificación Registral”
Acceso del trabajador	Retiro físico	Acceso digital mediante “Trabajo en Blanco”
Información incorporada	Datos laborales y previsionales	Incluye capacitaciones laborales
Validación documental	Firma manuscrita	Validación mediante clave fiscal
Certificado de servicios y remuneraciones	Procedimiento separado	Integrado con sistemas ARCA-ANSeS

VI - IMPACTO JURÍDICO Y ASPECTOS INTERPRETATIVOS

Alcance de la puesta a disposición

La reforma incorpora expresamente la posibilidad de considerar cumplida la obligación del artículo 80 de la LCT mediante la puesta a disposición física o digital de los certificados laborales.

En este esquema, la normativa reconoce validez a los mecanismos electrónicos de acceso a la documentación y a la disponibilidad de la información en plataformas oficiales administradas por organismos estatales.

Acreditación del cumplimiento patronal

La reglamentación incorpora herramientas electrónicas y registros digitales que permiten verificar la emisión y disponibilidad de la documentación laboral.

La utilización de sistemas informáticos oficiales fortalece los mecanismos de registración y trazabilidad vinculados al cumplimiento de las obligaciones documentales del empleador.

Integración registral

La reforma evidencia un proceso de integración entre los sistemas administrados por ARCA, ANSeS y organismos de la seguridad social.

La centralización de la información laboral y previsional procura facilitar el acceso del trabajador a sus constancias registrales y unificar los procedimientos de emisión documental.

La situación judicial de la reforma

La aplicación de las modificaciones introducidas por la ley 27802 atravesó inicialmente un escenario de conflictividad judicial.[1]

El 30 de marzo de 2026, el Juzgado Nacional del Trabajo N° 63 dictó una medida cautelar en los autos "CGT c/Estado Nacional s/acción declarativa" [2], suspendiendo la aplicación de diversos artículos de la reforma laboral, entre ellos las modificaciones vinculadas al artículo 80 de la LCT.

Posteriormente, el 23 de abril de 2026, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo otorgó efecto suspensivo al recurso interpuesto por el Poder Ejecutivo Nacional, restableciendo desde dicha fecha la vigencia operativa de las disposiciones cuestionadas.[3]

Finalmente, el 8 de mayo de 2026, el Juzgado Contencioso Administrativo Federal revocó la medida cautelar, consolidando la plena vigencia y operatividad del nuevo régimen legal y reglamentario.[4]

[1] Ver 'El laberinto judicial de la Reforma Laboral' - ERREPAR - 24/4/2026

[2] 'Confederación General del Trabajo de la República Argentina c/Estado Nacional - Poder Ejecutivo Nacional s/acción declarativa' - JNTrab. N° 63 - 30/3/2026

[3] 'Confederación General del Trabajo de la República Argentina c/Estado Nacional - Poder Ejecutivo Nacional s/acción declarativa' - CNTrab. - Sala VIII - 23/4/2026

[4] 'Confederación General del Trabajo de la República Argentina c/Estado Nacional - Poder Ejecutivo Nacional s/acción declarativa' - Juzg. Cont. Adm. Fed. N° 12 - 8/5/2026

Más de la reforma 2026:

El siguiente cuadro examina los cambios introducidos por la Ley de Modernización Laboral y las disposiciones de la Resolución General ARCA 5848/2026.

Además, detalla la transición del soporte físico al digital mediante el Formulario F.984, los mecanismos de validación de identidad sin firma digital obligatoria, las fuentes automatizadas de información y el régimen especial para servicios anteriores a julio de 1994.

Concepto	Marco de Fondo: Ley 27.802 (Art. 25)	Regulación Operativa: RG (ARCA) 5848
Naturaleza y Objeto	Modificación legislativa sustancial del artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744. Define los presupuestos legales de la obligación de entrega de certificados.	Reglamentación administrativa y procedimental. Implementa los mecanismos tecnológicos para la confección, validación y consulta del documento.
Plazo de Cumplimiento	Fija un término perentorio de 45 días hábiles desde la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa.	Determina la disponibilidad inmediata del trámite en la plataforma a partir de la baja registral, debiendo el empleador consolidar la información dentro del plazo legal de fondo

Requisitos del Documento	Exige constancia de: 1. Datos de la relación laboral. 2. Función desempeñada. 3. Capacitaciones realizadas. 4. Ingreso de aportes y contribuciones a la Seguridad Social.	Dispone la instrumentación obligatoria mediante el Formulario F.984 'Certificado de Trabajo Artículo 80 - LCT'. Establece que para el Formato Digital el requisito de validez es la validación de identidad por clave fiscal. Para el Formato Físico, exige impresión por duplicado y las firmas holográficas de ambas partes.
Disponibilidad en el Sistema	Determina que la obligación de entrega se considera legalmente cumplida cuando el empleador ponga a disposición los certificados en formato físico o digital.	Regula que la puesta a disposición se perfecciona electrónicamente mediante el alojamiento del documento en el sitio web para el acceso autónomo del trabajador, u operativamente mediante el soporte papel firmado en la sede de la empresa.
Fuentes de Información	Establece que la información debe provenir de los registros oficiales administrados por los organismos de la seguridad social.	Automatiza la carga del formulario mediante el cruce de datos de: a) Altas y bajas registradas. b) Liquidaciones de sueldos. c) DDJJ nominativas de aportes (F.931).
Mecanismo de Validación	Exige que el sistema adoptado permita acreditar la entrega o disponibilidad del trabajador de manera fehaciente.	Resuelve que el ingreso con Clave Fiscal (nivel de seguridad 2 o superior) convalida la identidad del emisor, sin requerir firma digital.
Formato Digital Habilitado	Portal web de la seguridad social o el sistema oficial que determine la Agencia de Recaudación.	Servicio 'Trabajo en Blanco' en el sitio institucional de ARCA o mediante la plataforma de Home Banking homologada.
Formato Físico de Excepción	Reconoce la validez del soporte papel disponible en la sede de la empresa.	Regula la impresión por duplicado con firmas hológrafas de empleador y trabajador; original para el dependiente y copia para la empresa.
Períodos anteriores	No contempla un régimen de transición para datos preexistentes en su texto legal.	Dispone que períodos anteriores a julio de 1994 deben complementarse manualmente con constancias basadas en el libro de sueldos y jornales.
Derechos del Trabajador	Acceso irrestricto a la información laboral registrada en las bases de datos públicas.	Concede facultad para descargar el F.984, obtener la 'Constancia de Trabajo', emitir el CDIL con Código QR de los últimos 6 meses y radicar denuncias en el 'Buzón de Observaciones'.
Sanciones	La falta de puesta a disposición en término devenga las sanciones e	La no generación del formulario electrónico o la falta de depósito del

	indemnizaciones por incumplimiento del art. 80 LCT.	duplicado en papel habilita la vía litigiosa por omisión registral.
--	---	---

Especificación del Certificado de Servicios y Remuneraciones

	Marco de Fondo: Ley 24.241 (Art. 12, inc. g)	Regulación Operativa: RG (ARCA) 5848 (Art. 5°)
Naturaleza y Objeto	Obligación previsional del régimen de jubilaciones. Garantiza la constancia de los servicios prestados y las remuneraciones percibidas para el acceso a las prestaciones de la seguridad social.	Reglamentación del procedimiento de emisión. Ordena la confección del documento a través de sistemas informáticos unificados para simplificar la carga administrativa patronal.
Organismo Competente	Determina que la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES) es la entidad rectora y destinataria final de la información para el cómputo de haberes.	Delega en ANSES la provisión del servicio informático específico, manteniendo la órbita de su competencia exclusiva sobre el formato del documento.
Plataforma de Acceso	No especifica portales tecnológicos en su texto legal de origen.	Centraliza el acceso operativo a través del sistema 'Simplificación Registral' dentro del sitio web institucional de ARCA.
Fuentes de Información	Establece la obligación legal de registrar sistemáticamente los aportes del trabajador en el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA)	Se utilizará la información proveniente de: a) Las bases de datos históricas de ANSES. b) Los datos de altas, bajas y declaraciones juradas (F.931) detallados en el artículo 2° de la RG.