

Reforma laboral 2026

Material de estudio teórico-práctico

Síntesis conceptual para lectura y revisión de los principales ejes de la reforma

Alcance. El material prioriza el contrato individual de trabajo, la registración, la extinción, la documentación y las herramientas de formalización.

Introducción

Este material resume los principales ejes de la reforma laboral desde una perspectiva teórico-práctica. El enfoque se concentra en los cambios que inciden directamente en la gestión del contrato de trabajo, la registración, la organización empresaria, el costo de salida y la litigiosidad. La idea no es agotar todas las discusiones doctrinarias, sino ofrecer una guía de estudio clara para comprender la lógica general del nuevo esquema y sus efectos más relevantes.

Para ordenar el análisis, el texto sigue una lectura por finalidades: trazabilidad, delimitación entre relación laboral y relación civil, reducción de litigiosidad, seguridad jurídica, flexibilización, digitalización, capacitación, licencias por enfermedad, reglas de extinción, Fondo de Asistencia Laboral y mecanismos de formalización. Ese recorte permite ver la reforma no solo como una suma de artículos, sino como un programa normativo que intenta redistribuir riesgos, ordenar incentivos y volver más previsible el costo laboral.

En varios puntos la norma requiere reglamentación o puede dar lugar a discusiones judiciales. Por eso conviene leerla con un criterio prudente: donde el texto es claro, debe tomarse como regla operativa; donde subsisten zonas grises, la mejor práctica es apoyarse en documentación consistente, trazabilidad y procesos internos sólidos. En todo caso, el nuevo sistema parece apoyarse menos en automatismos sancionatorios y más en registración, consistencia fiscal y evidencia documental.

A los fines de estudio, este documento toma como centro las ideas que mejor explican el funcionamiento práctico de la reforma. Interesa comprender qué problema intenta resolver cada cambio, qué conductas incentiva, qué herramientas nuevas ofrece y qué riesgos persisten. Esa metodología es especialmente útil cuando una ley no solo modifica reglas, sino que también cambia la manera de mirar la relación laboral.

1. Trazabilidad (arts. 23, 52, 124, 139, 143, 210, 277 y 278)

Uno de los ejes más visibles de la reforma es la trazabilidad. La idea central es que toda relación relevante deje un rastro verificable: bancario, registral, digital o documental. Esto se ve con claridad en el nuevo art. 23, que da importancia a la facturación y al pago bancario en contrataciones civiles

o comerciales; en el art. 124, que lleva el salario a la cuenta bancaria; en los arts. 139 y 143, que consolidan el recibo digital y la conservación electrónica de constancias; y en el art. 210, que orienta la acreditación médica hacia certificados más verificables.

El cambio no altera por sí mismo la esencia de la relación jurídica. Una relación dependiente no deja de serlo porque se pague por banco y una relación autónoma no se vuelve laboral solo porque sea informal. Lo que sí cambia es la calidad de la prueba disponible. La empresa que paga, registra y documenta con consistencia puede reconstruir mucho mejor su posición en una fiscalización o en un juicio. La que improvisa, deja huecos que luego se llenan con presunciones, testimonios o inferencias desfavorables.

La trazabilidad también se proyecta al conflicto. El art. 277 dispone el pago bancario de créditos judiciales, y el art. 278 obliga a remitir antecedentes a ARCA cuando una sentencia detecta falta o deficiencia de registración. En otras palabras, la reforma intenta que el conflicto laboral no termine solo en una condena entre partes, sino también en un circuito de información hacia el organismo recaudador. Desde una perspectiva práctica, esto obliga a pensar la registración y el pago como parte de una misma estrategia: lo que no puede seguirse hoy será muy difícil de defender mañana.

Este objetivo aparece además en planos que antes parecían secundarios. Un certificado médico, una renuncia, un recibo o una liquidación final ya no se conciben como actos aislados, sino como piezas de una cadena documental. La empresa que administra bien esa cadena no solo reduce litigios: también mejora auditorías internas, due diligence, cumplimiento fiscal y control de costos. Por eso la trazabilidad debe estudiarse como una categoría transversal y no como una suma de formalidades sueltas.

2. Relación laboral y relación civil (arts. 2, 21, 22, 23, 29, 29 bis, 30 y 31)

La reforma no elimina la noción clásica de relación de dependencia. Los elementos estructurales siguen siendo la prestación personal, la inserción en una organización ajena, la dependencia técnica, económica y jurídica y la remuneración. Lo que cambia es la forma en que el sistema aborda la denominada zona gris: relaciones de servicios, oficios, profesiones o contrataciones comerciales que antes partían, con mayor facilidad, de una presunción laboral. El nuevo art. 23 desplaza parte de la discusión al terreno de la prueba cuando existen facturación y pago bancario consistentes.

En ese contexto, el art. 2 adquiere relevancia porque reafirma exclusiones y delimita mejor el ámbito de aplicación de la LCT frente a regímenes especiales y contrataciones propias del derecho civil o comercial. Los arts. 21 y 22 siguen siendo la base conceptual del contrato y de la relación de trabajo, mientras que el art. 23 redefine el punto de partida probatorio. La enseñanza relevante es que la documentación gana peso, pero no reemplaza al análisis de los hechos. Si existe dependencia real, la factura no alcanza para transformar el vínculo en autónomo.

La misma lógica se proyecta sobre intermediación y tercerización. Los arts. 29, 29 bis, 30 y 31 buscan ordenar la responsabilidad en relaciones triangulares y dar más previsibilidad a la empresa

usuaria o principal. No se trata de una inmunidad general, sino de un intento de precisar cuándo hay empleador real, cuándo hay solidaridad y cuándo el conocimiento, la información recibida o el control sobre terceros delimitan la extensión del riesgo. Para la práctica, esto exige mejores contratos, mayores controles y una política consciente de selección y auditoría de proveedores.

Desde una perspectiva de estudio conviene distinguir con claridad dos planos. El primero es conceptual: qué elementos muestran subordinación. El segundo es probatorio: cómo se demuestra. La reforma interviene sobre el segundo con mayor intensidad que sobre el primero. Por eso una lectura prudente no debería concluir que cualquier contratación civil queda automáticamente a salvo, sino que determinados vínculos cuentan ahora con una mejor plataforma de defensa si efectivamente fueron autónomos desde su origen y en su ejecución.

3. Litigiosidad y reordenamiento del conflicto (arts. 4, 9, 11, 15, 20, 52, 53, 55, 80, 276 y 277)

La reforma intenta bajar parte de la litigiosidad expansiva por varias vías concurrentes. Primero, modifica el tono interpretativo del sistema. El nuevo art. 4 describe el trabajo y el contrato con una impronta más vinculada al intercambio y al fin económico; el art. 9 conserva la norma más favorable, pero la ordena por instituciones; y el art. 11 reemplaza la referencia a la justicia social por un esquema de principios generales del derecho del trabajo, equidad y buena fe. No se elimina la protección laboral, pero se busca reducir lecturas maximalistas que desborden el texto legal.

Segundo, se reordena la estructura de incentivos del juicio. El art. 20 sanciona la pluspetición inexcusable; los arts. 52, 53 y 55 concentran la discusión probatoria en la registración ante ARCA y en las consecuencias de su omisión; y el art. 80 deja de presentar el certificado como un foco autónomo de litigio, en la medida en que la obligación se entiende cumplida si la documentación está disponible por medios fehacientes o a través de los sistemas oficiales. El objetivo parece claro: menos sanción automática por formalidades aisladas y más énfasis en consistencia documental y previsional.

Tercero, el conflicto se vuelve más previsible en su resultado económico. El art. 276 fija una pauta legal de actualización e interés; y el art. 277 regula el pago bancario de la condena, la cuota litis, las costas y la posibilidad de cancelación en cuotas para determinados sujetos. Esto tiende a reducir la volatilidad financiera del juicio y a acercar la negociación a parámetros más calculables. Desde una perspectiva de estudio, la clave es advertir que la reforma no elimina el conflicto, pero procura disciplinarlo: menos automatismos, menos sanciones desprendidas del mero formalismo y más control sobre prueba, intereses, costos y formas de pago.

Este reordenamiento tiene también un efecto cultural. Durante años, ciertas prácticas empresarias se defendieron mal porque la diferencia entre un conflicto pequeño y uno grande podía dispararse por multas, intereses o formalidades accesorias. La reforma intenta acortar esa distancia. Eso no significa que una mala práctica deje de ser riesgosa, sino que el costo del conflicto se aproxima más al problema principal y menos a sanciones periféricas. Desde la gestión, ese cambio favorece decisiones más racionales de negociación, provisión y cierre.

4. Seguridad jurídica (arts. 16, 18, 29, 29 bis, 30, 31, 225, 228 y 255)

Otro propósito central es la seguridad jurídica. La reforma intenta que la empresa pueda anticipar mejor el costo y el alcance de sus decisiones. El art. 16 limita la aplicación extensiva o analógica de los convenios colectivos; el art. 18 ordena el cómputo de antigüedad, incluso en reingresos; y los arts. 29 a 31 procuran dar reglas más claras sobre intermediación, eventualidad, subcontratación y grupos. El mensaje general es que la previsibilidad exige menos analogía y más delimitación expresa.

Este objetivo aparece con fuerza en dos temas especialmente sensibles. El primero es el reingreso de un trabajador. La reforma procura evitar que cada recontractación reabra indefinidamente toda la historia del vínculo, al tiempo que reconoce y deduce indemnizaciones anteriores cuando corresponda. El segundo es la transferencia de establecimiento. Los arts. 225 y 228 sostienen la continuidad y la protección del trabajador, pero intentan acotar el riesgo del adquirente mediante la debida diligencia y la información conocida o cognoscible al momento de la operación. En la práctica, esto jerarquiza el due diligence laboral y la documentación previa a una compra.

La seguridad jurídica también se refleja en el art. 255, que ordena la deducción de indemnizaciones previas en caso de reingreso. La idea es evitar duplicidades y darle a la empresa una regla más clara al momento de calcular la contingencia. Para fines de estudio, este capítulo debe leerse como un intento de reemplazar incertidumbre por metodología: saber qué convenio aplica, cómo corre la antigüedad, cuándo existe solidaridad y qué valor tiene la información previa en una transferencia.

La consecuencia práctica es importante. Donde antes la respuesta habitual era actuar con extrema cautela porque cualquier zona gris podía convertirse en un pasivo imprevisible, ahora el sistema ofrece más puntos de apoyo normativos. Eso no elimina la prudencia; la redefine. La prudencia ya no consiste solo en evitar hacer, sino en documentar, controlar y decidir con mejor información.

5. Flexibilización de la organización del trabajo (arts. 66, 68, 92 ter, 95, 99, 104 bis, 154, 197 bis, 198, 231, 240 y 241)

La flexibilización es uno de los rasgos más notorios de la reforma, aunque conviene entenderla con precisión. No equivale a ausencia de límites, sino a ampliación de márgenes empresariales para organizar trabajo, tiempo y salida del vínculo. El art. 66 rediseña el ius variandi y concentra el análisis en la afectación de modalidades esenciales y en el perjuicio material. El trabajador conserva tutela frente a cambios abusivos, pero el sistema parece desalentar la restauración automática de condiciones anteriores y empuja la discusión hacia la legitimidad del cambio y, en su caso, hacia las consecuencias indemnizatorias.

Esa lógica se extiende a la jornada parcial y a la administración del tiempo. El art. 92 ter habilita una jornada parcial más flexible y permite horas suplementarias dentro del límite de jornada legal.

Los arts. 197 bis y 198 dan marco a mecanismos de compensación y promediación del tiempo de trabajo, lo que favorece esquemas más adaptables de operación, siempre que exista acuerdo, control y respeto por los descansos mínimos. Del mismo modo, el art. 154 facilita el fraccionamiento y el otorgamiento de vacaciones fuera del período clásico por acuerdo entre partes.

Las modalidades contractuales también se vuelven más utilizables. El art. 95 cambia la lógica indemnizatoria del plazo fijo; el art. 99 procura dar una definición más operativa del eventual; y el art. 104 bis crea la categoría de componentes retributivos dinámicos, permitiendo revisar variables, bonos o incentivos sin que toda reiteración derive automáticamente en derecho adquirido. Finalmente, las reglas de salida del art. 231 en período de prueba, de la renuncia digital del art. 240 y del mutuo acuerdo del art. 241 completan un panorama en el que la empresa gana margen de maniobra, pero ese margen exige políticas internas, procedimientos claros y evidencia de buena fe.

A efectos de estudio, este capítulo debe asociarse a una idea clave: la flexibilidad útil no es la que improvisa, sino la que se apoya en reglas claras. Cuanto más se amplía el margen de organización, más necesario se vuelve fijar criterios de comunicación, constancia escrita, aceptación cuando corresponda y trazabilidad del cambio. La reforma da herramientas; la empresa debe convertirlas en procesos.

6. Digitalización (arts. 52, 80, 139, 143, 210 y 240)

La digitalización aparece como un eje transversal. El art. 52 convierte la registración ante ARCA en el centro del sistema y habilita la digitalización de libros preexistentes. El art. 80 acepta la puesta a disposición digital de certificados y vincula parte del cumplimiento a la disponibilidad de información en sistemas oficiales. Los arts. 139 y 143 consolidan recibos, constancias y archivos digitales con valor probatorio; el art. 210 reconoce la lógica de certificados médicos digitales; y el art. 240 permite la renuncia por medios digitales con validación de identidad.

No se trata solamente de un cambio tecnológico. La digitalización redefine la forma en que se prueba el cumplimiento. Antes, buena parte del sistema se apoyaba en libro rubricado, telegrama en papel y archivo físico. Ahora, la prueba relevante pasa a ser la consistencia entre registros electrónicos, sistemas oficiales, comprobantes bancarios y documentos firmados digital o electrónicamente. Desde el punto de vista empresarial, esto exige invertir menos en papel y más en sistemas confiables, gobernanza documental y trazabilidad de procesos.

El valor práctico de esta transformación es evidente, pero también lo son sus riesgos. Digitalizar no es simplemente escanear; implica asegurar integridad, acceso, conservación, autenticidad y posibilidad de reconstrucción. Una empresa que migre al formato digital sin políticas claras puede generar un problema distinto: mucha información y poca prueba útil. Por eso, a fines de estudio, conviene asociar digitalización con tres palabras: sistema, respaldo y consistencia.

Este punto tiene además un efecto organizacional. Las áreas legales, de recursos humanos, sistemas y administración dejan de trabajar como compartimentos estancos. La reforma obliga a coordinarlas, porque el documento digital solo vale si el procedimiento que lo sostiene también es confiable.

7. Capacitación (art. 11 bis, art. 80 y derogación del Capítulo VIII del Título II)

La reforma mantiene viva la capacitación, pero modifica su ubicación conceptual. Por un lado, el art. 11 bis la presenta como un derecho fundamental vinculado al desarrollo profesional y a la empleabilidad. Por otro, el art. 80 obliga a consignar en la certificación final las capacitaciones realizadas. Eso sugiere una voluntad de reconocer institucionalmente la formación del trabajador y de darle algún reflejo documental al momento de la salida.

Al mismo tiempo, se elimina el antiguo Capítulo VIII del Título II de la LCT, que contenía un desarrollo más específico sobre formación profesional. El efecto de conjunto es interesante: la capacitación deja de aparecer como un capítulo reglamentario autónomo y pasa a integrarse como principio y como dato relevante del vínculo. En términos prácticos, esto reduce carga normativa dispersa, pero mantiene la expectativa de que la empresa registre, organice y pueda acreditar qué formación brindó.

Para el estudio conviene extraer una consecuencia sencilla: la capacitación ya no debe leerse como un capítulo separado, sino como un componente transversal de la relación laboral. Tiene impacto en empleabilidad, en política interna, en legajos y en documentación final. Desde el punto de vista preventivo, la empresa que capacita debería poder probar qué capacitó, cuándo, con qué alcance y a quién.

También importa una lectura equilibrada. La reforma no convierte la capacitación en una obligación ilimitada ni la borra del sistema. Más bien la reubica. Esa reubicación obliga a pensarla menos como un régimen formal cerrado y más como una práctica empresarial que, si existe, conviene documentar con seriedad.

8. Licencias por enfermedad y vacaciones (arts. 154, 209 y 210)

La reforma ordena dos cuestiones distintas pero vinculadas a la administración del ausentismo: vacaciones y enfermedad. En vacaciones, el art. 154 flexibiliza el régimen al admitir acuerdo para fraccionar y otorgar fuera del período tradicional, lo que permite una gestión más adaptada a la operación. Esta flexibilidad, sin embargo, exige consenso y documentación adecuada para evitar que la reorganización del descanso se transforme luego en conflicto.

En materia de enfermedad, el art. 209 refuerza la relevancia del aviso oportuno. La carga ya no se limita a acreditar la dolencia, sino que también pesa sobre el trabajador la obligación de comunicarla en tiempo razonable. El art. 210, por su parte, moderniza el sistema al exigir certificados con contenido mínimo y soportes más verificables, con posibilidad de control patronal y, ante discrepancias, de recurrir a juntas o mecanismos técnicos. La orientación general es clara: menos informalidad médica y más verificabilidad.

Estos cambios no eliminan la protección del trabajador enfermo, pero sí intentan hacer más equilibrada la administración del ausentismo. El estudio de este punto debe retener una idea: la enfermedad sigue siendo una contingencia protegida, pero la acreditación y el control ganan

densidad. En otras palabras, el sistema protege, pero exige más orden en la forma de probar y comunicar.

En la práctica, esto obliga a revisar protocolos internos: cómo se recibe el aviso, quién controla la licencia, qué se hace con certificados dudosos, cómo se documentan discrepancias y qué canal se usa para acreditar enfermedad durante vacaciones. El problema ya no es solo jurídico, sino de gestión cotidiana.

9. Extinción del vínculo (arts. 231, 240, 241, 245, 248 y 255)

La extinción del contrato es uno de los capítulos donde la reforma busca mayor previsibilidad. En período de prueba, el art. 231 simplifica la salida al eliminar la obligación de preavisar en esa etapa. El art. 240 habilita una renuncia digital con validación de identidad, lo que reduce fricción burocrática. El art. 241 conserva las exigencias clásicas del mutuo acuerdo, pero agrega un supuesto de mutuo acuerdo tácito por falta prolongada de manifestación de continuidad en ciertas relaciones de tracto sucesivo. El sentido común de estos cambios es reducir incertidumbre en actos extintivos habituales.

El núcleo económico de la extinción sigue estando en el art. 245. Allí la reforma redefine la mejor remuneración mensual, normal y habitual, precisa qué integra la base, excluye ciertos conceptos no mensuales, regula el promedio de variables y mantiene el esquema de tope con piso de razonabilidad. También incorpora la idea de que la indemnización tarifada es la reparación central frente al despido sin causa. Todo esto persigue un objetivo evidente: acercar el cálculo a parámetros más objetivos y menos abiertos a oscilaciones extremas.

La misma búsqueda de orden se ve en la muerte del trabajador y en el reingreso. El art. 248 organiza beneficiarios y libera al empleador que paga de buena fe conforme al esquema legal; y el art. 255 regula la deducción de indemnizaciones anteriores cuando existe reingreso. Para el estudio, la conclusión útil es que la reforma intenta que la salida del vínculo sea más calculable y menos dependiente de interpretaciones expansivas, sin eliminar por ello los puntos que probablemente sigan discutiéndose en sede judicial.

Además, la reforma vuelve más relevante el diseño de la negociación de salida. Cuando el cálculo legal es más claro y el conflicto potencial está más acotado, la empresa y el trabajador pueden negociar con información más simétrica. Por eso, este capítulo debe estudiarse no solo como liquidación final, sino como un conjunto de reglas que ordenan la conversación extintiva.

10. Fondo de Asistencia Laboral (FAL)

El Fondo de Asistencia Laboral es una innovación financiera antes que conceptual. No reemplaza la indemnización por despido, no transforma la relación en libre rescindible y no elimina la responsabilidad del empleador. Su función es otra: constituir una reserva específica que facilite la atención de contingencias extintivas. La lógica es trasladar parte del problema desde la caja del momento final hacia una previsión acumulativa y administrada en el tiempo.

En términos funcionales, el FAL parece buscar tres resultados. Primero, previsibilidad financiera: la empresa deja de depender exclusivamente del impacto súbito de una indemnización o de una transacción. Segundo, mayor bancarización y control: el fondo se integra y se aplica dentro de un circuito formal. Tercero, mejor negociación de salidas: si la empresa cuenta con una reserva afectada, puede ordenar mejor una desvinculación, un acuerdo o incluso una operación de transferencia de establecimiento.

Aun así, el instituto requiere reglamentación y plantea cuestiones operativas relevantes: administración, topes, rendimientos, interacción con el régimen tributario y reglas de disponibilidad. Por eso, el estudio de este punto debe quedarse con su idea central: el FAL es una herramienta de previsión y no un reemplazo del régimen indemnizatorio. Su utilidad concreta dependerá de cómo se reglamente y de la capacidad de cada empresa para integrarlo a su gestión financiera.

Desde un ángulo práctico, el FAL obliga a pensar el costo laboral en términos más financieros. Ya no se trata solo de cuánto puede costar despedir, sino de cómo se administra en el tiempo una reserva vinculada a ese riesgo. Eso vuelve más importante la intervención de áreas contables, impositivas y financieras en decisiones que antes parecían exclusivamente laborales.

11. Derogaciones relevantes

La reforma no solo incorpora y sustituye artículos; también elimina piezas del sistema anterior. Algunas derogaciones responden a la intención de simplificar, otras a la de modernizar y otras a la de desactivar focos específicos de litigio o de obsolescencia normativa. Entre las más relevantes se encuentran la derogación del art. 28, del art. 54, del art. 61, del art. 113, del art. 216, del art. 275 y de las normas de protección especial por sexo de los arts. 174, 175 y 176, además de la eliminación del Capítulo VIII de formación profesional del Título II.

No todas estas derogaciones tienen el mismo impacto. Algunas son más bien de depuración normativa, como las reglas antiguas que habían perdido sentido en un sistema digital o de igualdad de trato. Otras sí modifican la dinámica del conflicto, como la supresión del art. 275 sobre malicia y temeridad, o el rediseño de normas vinculadas a registros y documentación que antes tenían un papel probatorio autónomo. La técnica legislativa elegida parece apuntar a quitar capas superpuestas del régimen anterior para reconcentrar el sistema en pocos ejes: ARCA, bancarización, prueba documental y cálculo objetivo.

Miradas en conjunto, las derogaciones muestran que la reforma no pretende solo agregar normas nuevas, sino también cambiar la arquitectura del sistema. Muchas veces una ley innova tanto por lo que incorpora como por lo que decide dejar atrás.

12. ARCA y herramientas para formalizar

ARCA se convierte en una pieza estructural del nuevo sistema. El art. 52 hace de la registración ante ese organismo el centro del cumplimiento y de la prueba. El art. 278 conecta la sentencia laboral con la administración recaudadora cuando se detectan irregularidades. Más allá de la

técnica normativa, el mensaje es claro: la relación laboral ya no se administra solo en clave de derecho del trabajo, sino también en clave fiscal, previsional y de consistencia de datos.

Esto tiene dos implicancias concretas. La primera es preventiva: altas tempranas, remuneraciones declaradas, variables, reintegros y bajas deben estar coordinados entre recursos humanos, liquidación y tributos. La segunda es reactiva: si un juicio concluye con diferencias registrales o salariales, el conflicto puede proyectarse al terreno recaudatorio. En términos simples, la condena laboral deja de ser el final del problema y puede convertirse en punto de partida de una revisión previsional o fiscal.

Por eso, a fines de estudio y de gestión, ARCA no debe pensarse solo como un organismo al que se le presenta el 931. En el nuevo esquema, es también el repositorio de la historia formal del vínculo y el destinatario natural de las inconsistencias que el sistema detecte.

La centralidad de ARCA vuelve más valioso el orden interno. No alcanza con que una empresa cumpla materialmente; debe cumplir de modo que el sistema pueda leer y verificar ese cumplimiento. La formalidad deja de ser solo un requisito y se vuelve un lenguaje común entre la empresa, el trabajador, el juez y el organismo recaudador.

13. RIFL — Régimen de incentivo a la formalización laboral

El RIFL se presenta como una herramienta de incentivo para nuevas contrataciones registradas. Su finalidad es promover la incorporación de trabajadores provenientes de situaciones de informalidad, desempleo o baja inserción en el mercado formal, mediante alivios sobre cargas vinculadas a la contratación. El eje del instituto no es regularizar relaciones pasadas, sino hacer más atractiva la contratación futura de determinados perfiles.

Su lógica responde a una idea económica simple: si el costo inicial de incorporar formalmente a ciertos trabajadores baja, aumenta la probabilidad de que la empresa transforme relaciones precarias o situaciones de no empleo en vínculos registrados. Ahora bien, este tipo de regímenes exige siempre una reglamentación precisa para evitar sustitución artificiosa de nómina, rotación táctica o fraudes de encuadramiento. Por eso, su eficacia práctica depende menos del anuncio y más de la técnica de implementación.

El RIFL es un incentivo hacia adelante. No sana por sí solo el pasado de la empresa, sino que procura modificar la ecuación de costo de las nuevas incorporaciones.

Su relevancia práctica dependerá, además, de la facilidad administrativa para utilizarlo. Un incentivo legalmente atractivo pero operativamente engorroso suele tener escaso impacto. Por eso, al estudiar este instituto conviene atender tanto a su finalidad económica como a la reglamentación que determine sus requisitos concretos.

14. PER — Promoción del Empleo Registrado

El PER opera en una lógica distinta de la del RIFL. Mientras este último mira el futuro, el PER se orienta a la regularización del empleo ya existente. Su sentido es facilitar el blanqueo o la corrección de relaciones deficientemente registradas mediante beneficios, condonaciones o

saneamientos que reduzcan el costo de ponerse al día. En esa medida, apunta a remover uno de los obstáculos clásicos a la formalización: el peso acumulado del pasado no declarado.

Este tipo de mecanismos suele tener dos dimensiones. Una laboral, porque permite sincerar altas, fechas o remuneraciones. Y otra fiscal-previsional, porque desactiva o atenúa parte de la deuda, los intereses o incluso la persecución penal tributaria asociada. Por eso, el PER debe leerse como una herramienta de regularización extraordinaria, no como una regla permanente de funcionamiento.

Su aprovechamiento requiere una evaluación seria. Para algunas empresas puede ser una oportunidad de saneamiento; para otras, un riesgo si se usa sin revisar previamente contratos, legajos, remuneraciones reales y contingencias existentes. Desde una perspectiva de estudio, lo importante es comprender su finalidad: facilitar la transición desde una situación irregular hacia un esquema registral más consistente.

En cualquier caso, un régimen de regularización solo resulta útil cuando va acompañado por cambios internos que impidan recaer en las mismas inconsistencias. Blanquear sin modificar procesos equivale a resolver parcialmente el pasado sin ordenar el futuro.

15. Agenda práctica de implementación

Desde un punto de vista aplicado, la reforma exige una agenda de revisión interna. El primer frente es la contratación. Toda empresa debería distinguir entre relaciones dependientes plenas, tercerizaciones genuinas y servicios autónomos verdaderos; revisar contratos, facturación, medios de pago, inserción organizacional y control efectivo sobre la tarea; y decidir conscientemente qué riesgos está dispuesta a asumir en cada zona gris. El segundo frente es la registración: altas, bajas, remuneraciones, recibos, variables, certificados y repositorios documentales deben formar un sistema coherente y no una suma de prácticas aisladas.

El tercer frente es la organización del trabajo. Si la reforma ofrece más margen para jornada parcial, compensación de horas, vacaciones fraccionadas o rediseño de variables, la empresa necesita protocolos. Esos protocolos deben definir quién decide, cómo se comunica, cuándo se documenta el acuerdo, cómo se deja rastro y qué controles se aplican. La flexibilidad sin procedimiento genera más litigio del que resuelve.

El cuarto frente es la extinción. Renuncias, mutuos acuerdos, liquidaciones finales, certificados, aplicación del art. 245 y eventual uso del FAL deben estar integrados en un circuito claro. La empresa que negocia salidas sin un esquema estandarizado corre el riesgo de perder las ventajas de previsibilidad que la reforma intenta darle. La empresa que las estandariza puede negociar mejor, provisionar mejor y discutir con más precisión.

El quinto frente es interdisciplinario. Recursos humanos ya no puede administrar solo. Necesita trabajar junto con liquidación, impuestos, sistemas, legales y finanzas. Esa coordinación es indispensable porque el nuevo sistema une contrato, 931, bancos, firma digital, registros médicos, condenas judiciales y herramientas de formalización. Lo laboral se vuelve cada vez más una cuestión de datos y procesos, no solo de decisiones jurídicas.

Como guía de estudio, esta agenda práctica sirve también para ordenar prioridades. Comprender la reforma no consiste únicamente en recordar artículos; consiste en saber qué exige revisar, qué puede cambiarse, qué conviene documentar y dónde persisten zonas sensibles. Esa mirada aplicada es la que vuelve verdaderamente útil el aprendizaje de la norma.