

EDICION ESPECIAL

**Ley de Modernización Laboral N°
27.802**

Ley 27.802

Ley de Modernización Laboral

Fecha de publicación: 06/03/2026

Entrada en vigencia: 06/03/2026

Cross reference. Leyes 20.744, 20,744,18.345, 24.557, 27.348, 24.013, 11.544, 23.551, 14.250, 25.877, 23.546, 27.423, 24.467, 12.713, 20.628 (t.o. 2019); .23.349 (t.o. 1997), 26.844, 26.727.

I- MODIFICACIONES A LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO (LCT) 20.744, LEYES COLECTIVAS Y REGÍMENES ESPECIALES.

[ENLACE A LA NORMA](#)

1. Ámbito de Aplicación y Definiciones (Ley 20.744 y regímenes especiales)

- **Redefinición del ámbito de aplicación de la LCT:** Se excluyen expresamente a la Administración Pública, personal de casas particulares (salvo normas específicas), trabajadores agrarios (aplicación supletoria), contrataciones civiles/comerciales, trabajadores independientes y colaboradores (Ley 27.742), y prestadores independientes de plataformas tecnológicas (nuevo régimen).
- **Actualización de definiciones:** Se redefine el concepto de trabajo, relación laboral, empleador y socio-empleado, con exclusión de sociedades de familia.

2. Principios Generales y Derechos Fundamentales

- **Norma más favorable:** Se mantiene, pero se explicita el criterio de agrupamiento por instituciones.
- **Irrenunciabilidad:** Se refuerza la nulidad de acuerdos que reduzcan derechos legales, estatutarios o convencionales.
- **Aplicación analógica:** Se prohíbe la aplicación extensiva o analógica de convenciones colectivas.

3. Contratación, Registro y Prueba

- **Presunción de relación laboral:** Se excluye expresamente de la Ley de Contrato de Trabajo las contrataciones de obra/servicios con facturación y pago bancario.
- **Registro centralizado:** Se establece la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA) como único registro laboral nacional, eliminando registros múltiples y digitalizando libros y recibos.
- **Digitalización:** Se equipara la validez de documentos digitales con el papel.

4. Facultades del Empleador y Organización del Trabajo

- **Ius variandi ampliado:** El empleador puede modificar formas y modalidades de trabajo, salvo que altere lo esencial o cause perjuicio material/moral. El empleado no podrá optar por accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas la solicitud de que se le reinstalación en el puesto anterior.

5. Extinción del Contrato de Trabajo

- **Preaviso y renuncia:** Se modifica el régimen de preaviso, donde el empleador ya no tiene la obligación de preavisar durante el período de prueba, y se permite la renuncia por vía telegráfica, digital y gratuita.
- **Extinción por mutuo acuerdo:** Se permite la extinción tácita por abandono recíproco (2 meses).
- **Indemnización por despido:**
 - 1 mes de sueldo por año o fracción mayor a 3 meses.
 - Base: mejor remuneración mensual, normal y habitual, con topes y mínimos.
 - La indemnización es la única reparación por despido sin causa (salvo ilícitos penales).
- **Reingreso:** Se deducen indemnizaciones previas actualizadas por IPC.

6. Modalidades Contractuales

- **Contrato a tiempo parcial:** Permite horas suplementarias voluntarias.
- **Contrato eventual y de grupo/equipo:** Se redefine la caracterización y la prueba a cargo del empleador.
- **Contrato a plazo fijo:** Quita la obligación de preavisar bajo apercibimiento de considerarse un contrato a plazo indeterminado.

Se reemplaza el criterio de resarcimiento por lucro cesante (salarios hasta el vencimiento del plazo) por un esquema indemnizatorio asimilable al despido sin causa de un contrato por tiempo indeterminado. Se deja sin efecto el costo salarial hasta la finalización del plazo y los rubros indemnizatorios se calculan en función de la antigüedad, con remisión al régimen general (referencia al art. 250 LCT).

7. Remuneraciones y Beneficios

- **Beneficios sociales:** Se amplía la definición de beneficios sociales no remunerativos (comedor, guardería, útiles escolares, etc.).
- **Exclusiones de remuneración:** Se excluyen de la base remuneratoria los viáticos, la vivienda, el uso de teléfono celular, etc. También se excluyen de la base remuneratoria los beneficios sociales. Se eliminan las asignaciones, gratificaciones, participación en las utilidades y bonificaciones como formas de remuneración.

Nuevas reglas sobre rubros remunerativos y no remunerativos:

Art. 103 bis LCT: Se reconfigura el régimen de beneficios sociales, reforzando su carácter no remunerativo y especificando los casos (comedor y alimentación —incluso fuera del establecimiento, sujeto a reglamentación—; planes médicos; ropa de trabajo; guardería con reintegros documentados; útiles y ropa escolar; capacitación; sepelio).

Art. 104 LCT: Se eliminan las asignaciones, gratificaciones, participación en las utilidades y bonificaciones como formas de remuneración, y se establece expresamente que las propinas no integran la remuneración.

Art. 104 bis LCT: Se incorpora este artículo, habilitando componentes remuneratorios adicionales (temporarios, fijos o variables) mediante convenio colectivo, acuerdo individual o decisión unilateral del empleador, con la previsión expresa de que su incorporación, modificación y mantenimiento no generan derechos adquiridos (no aplica continuidad tácita, ultractividad ni costumbre).

Art 105 LCT: Se modifica el art. 105 LCT, habilitando el pago en moneda extranjera y ampliando conceptos no remunerativos (instrumentos societarios; reintegros documentados de transporte; reintegros de telefonía e internet; reintegros automotor; beneficios habitacionales con nuevo criterio).

En la práctica, a la fecha fue habitual que en reclamos se intente incorporar como remunerativos conceptos tales como automóvil, telefonía celular, reintegros de gastos o beneficios en especie, incrementando la base salarial e indemnizatoria. La reforma delimita con mayor precisión el carácter no remunerativo de dichos beneficios, reduce la discusión sobre base de cálculo y aporta previsibilidad en costos de desvinculación. A su vez, habilita esquemas de compensación más flexibles y eficientes desde el punto de vista contributivo.

El límite del pago en especie no ha sido modificado, sigue siendo del 20%.

8. Vacaciones y Licencias

- **Flexibilización:** Se permite acordar vacaciones fuera del período legal y fraccionarlas en tramos no menores a 7 días.

9. Jornada y Descanso

- **Banco de horas:** Se introduce la posibilidad de compensación de horas extras y sistema de banco de horas mediante acuerdo escrito. La norma establece que empleador y trabajador podrán acordar voluntariamente un régimen de compensación de horas extras, el cual deberá instrumentarse por escrito, consignar la naturaleza voluntaria de la prestación, establecer límites y modo de funcionamiento, y prever un mecanismo de control fehaciente y verificable de las horas trabajadas y compensadas. A título enunciativo, el régimen podrá instrumentarse mediante “régimen de horas extras”, “banco de horas”, “francos compensatorios” u otros mecanismos relativos a la jornada. Asimismo, se contempla este tipo de acuerdos tanto a nivel individual como colectivo, lo cual incluye que los acuerdos tengan representación sindical de la empresa, para los trabajadores sindicalizados. En supuestos sin representación sindical, podría requerirse intervención de la autoridad administrativa a fin de resguardar la validez del régimen y la protección del trabajador. En todos los casos, deberá garantizarse el respeto de los descansos mínimos legales y la protección de la salud e interés del trabajador.
- **Reducción de jornada:** Puede establecerse por convenio o acuerdo individual.

10. Accidentes y Enfermedades

- **Certificados médicos digitales:** Se exige la digitalización y control por el empleador.
- **Reincorporación y extinción por incapacidad:**

(i) *Requisitos del certificado médico:* Los certificados deberán ser emitidos por profesionales habilitados, contener diagnóstico, tratamiento y cantidad de días de reposo, y estar firmados digitalmente a través de plataformas autorizadas. La firma digital refuerza la autenticidad y trazabilidad del documento, alineando el régimen laboral con estándares tecnológicos actuales.

(ii) *Control y discrepancias médicas:* Se mantiene la facultad de control médico por parte del empleador y, ante discrepancias insalvables, se prevé recurrir a junta médica oficial o a instituciones de reconocida trayectoria.

(iii) *Vacaciones interrumpidas por enfermedad:* Se establecen reglas claras para la reprogramación de los días no gozados cuando una enfermedad interrumpa el período vacacional, reforzando la obligación de notificación oportuna y el derecho de control del empleador.

11. Transferencia de Establecimiento

- **Solidaridad:** Se aclara la solidaridad entre transmitente y adquirente, con exención por información oculta no conocida tras debida diligencia.

12. Actualización de Créditos Laborales y Litigiosidad

- **Actualización por IPC + 3% anual:** En los juicios en trámite pendientes de sentencia definitiva, los créditos derivados de relaciones individuales de trabajo se actualizarán conforme a los siguientes criterios:
 - a) Con intereses moratorios ajustados a la tasa pasiva determinada por el Banco Central de la República Argentina (BCRA).
 - b) En ningún caso el cálculo podrá superar el importe resultante de adicionar al capital histórico la suma resultante de aplicar el Índice de Precios al Consumidor (IPC) del INDEC más una tasa de interés del 3% anual.
 - c) El valor resultante no podrá ser inferior al 67% del importe derivado de aplicar la regla anterior.

- **Límites a la capitalización de intereses en juicios.**
- **Pago en juicio:** Se establece la posibilidad de abonar sentencias laborales en cuotas. Se regula el pago en cuentas salariales. Se limitan los honorarios profesionales. Se establece que en caso de acciones temerarias los abogados serán responsables solidariamente junto con el demandante.

13. Indemnización por Antigüedad:

Se incorporan definiciones expresas sobre la remuneración base para el cálculo de la indemnización por antigüedad, estableciendo que será la devengada y percibida en cada mes calendario, excluyéndose conceptos no mensuales (SAC, vacaciones, bonificaciones o premios no periódicos mensuales y otros análogos). Se introducen criterios objetivos para habitualidad y normalidad: se consideran habituales los conceptos percibidos al menos seis meses dentro del último año calendario, y los variables se promedian en los últimos seis meses o el último año si fuera más favorable.

Adicionalmente, se establece que la indemnización por antigüedad constituye la única reparación procedente frente a la extinción sin causa del contrato de trabajo, con efecto cancelatorio respecto de otros reclamos judiciales o extrajudiciales vinculados al despido (con excepción de ilícitos penales).

14. Fondo de Asistencia Laboral (FAL)

- Creación de un fondo obligatorio para empleadores privados administrado por entidades autorizadas por la CNV.
- El fondo cubre las indemnizaciones y demás pagos por extinción del contrato de trabajo.
- Reducción de las contribuciones patronales para quienes cumplan.
- Los fondos son inembargables y de uso exclusivo. Solo podrá utilizarse para abonar dichas indemnizaciones a trabajadores que hayan estado registrados al menos 12 meses antes de la fecha de extinción de la relación laboral.
- Las cuentas del FAL se integrarán con una contribución mensual obligatoria del 1% para las grandes empresas y del 2,5% para las MiPyMEs (con posibilidad de incrementarse al 1,5% y 3% respectivamente en el futuro, bajo ciertas condiciones), aplicada sobre la remuneración que sirve de base para las contribuciones a la seguridad social.
- El impuesto a las ganancias, los rendimientos, intereses o cualquier otro ingreso derivado de las inversiones realizadas para el funcionamiento del FAL, obtenidos por el empleador, están exentos.

15. Régimen de Plataformas Tecnológicas

- Régimen especial para repartidores y conductores independientes de plataformas (delivery, movilidad).
- Reconocimiento de independencia, libertad de conexión y exclusión de relación laboral.
- Derechos mínimos: seguro, capacitación, acceso a información, libertad de horarios, etc.
- Obligación de inscripción fiscal y pago de aportes como monotributistas/autónomos.

16. Reformas Sindicales y Negociación Colectiva

- **Ultraactividad limitada:** Los convenios vencidos solo mantienen vigentes las cláusulas normativas hasta nuevo acuerdo.
- **Negociación por empresa:** Se refuerza la posibilidad y prevalencia de convenios de empresa.
- **Sanciones y multas por prácticas sindicales desleales:** Bloqueos, afiliación compulsiva, etc.
- **Redefinición de tutela sindical y reinstalación.**
- **Personería gremial a sindicatos de empresa si superan en afiliados a los existentes.**
- **Limitación de aportes obligatorios a cámaras empresarias.**

17. Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral (RIFL)

- Régimen transitorio (1 año) de incentivos para registrar nuevos trabajadores:
- Reducción de contribuciones patronales (2% SIPA, 3% INSSJP por 48 meses).
- Compatibilidad con planes sociales por 1 año.
- Exclusión de empleadores en REPSAL o con reincorporaciones fraudulentas.
- Regularización de relaciones laborales no registradas con condonación de multas, intereses y sanciones.

18. Reformas a Regímenes Especiales

- **Trabajo agrario:** Se modifican artículos sobre solidaridad, modalidades contractuales, remuneraciones y órganos tripartitos.
- **Casas particulares:** Se modifica el período de prueba, derechos y deberes, recibos electrónicos y actualización de créditos.
- **Trabajo a domicilio:** Se centraliza el registro en ARCA y se actualizan sanciones.
- **PyMEs:** Se centraliza el registro y se eliminan trámites adicionales.

19. Reformas Tributarias

- Modificación de alícuotas de contribuciones patronales y aportes a obras sociales.
- Derogación de impuestos internos para ciertos rubros (seguros, telefonía, autos, etc.).
- Incentivos fiscales para inversiones productivas (RIMI): amortización acelerada, devolución de IVA, exclusiones.
- Actualización de quebrantos impositivos por IPC.
- Ampliación de exenciones en Ganancias para alquileres y enajenación de inmuebles destinados a vivienda.

20. Procedimiento Laboral y Judicial

- Plazos de caducidad de instancia y reglas de impulso procesal.
- Obligación de jueces laborales de seguir precedentes de la Corte Suprema.
- Limitación de honorarios de peritos y abogados.
- Digitalización de notificaciones y presentaciones.

21. Derogaciones

- Eliminación de estatutos y regímenes laborales especiales: Estatuto del Periodista, Viajante de Comercio, Teletrabajo, regímenes de petróleo, gas, hielo, etc.

Ley 27.802

Ley de Modernización Laboral

II- CUESTIONES IMPOSITIVAS DE LA REFORMA LABORAL

A continuación se detallan los aspectos tributarios de la Ley de Modernización Laboral, en adelante, “LML”:

[ENLACE A LA NORMA](#)

1. FONDOS DE ASISTENCIA LABORA (FAL):

Se instauran, con efectos a partir del 1/6/2026:

Sólo podrá utilizarse para el pago de tales indemnizaciones en favor de trabajadores registrados con una antelación no menor a 12 meses respecto de la fecha de la extinción de la relación laboral.

Las cuentas de los FAL se integrarán con una contribución mensual obligatoria del 1% para las grandes empresas y 2,5% para las MiPyMes (con posibilidad de elevarse a futuro a 1,5% y 3% respectivamente, dadas ciertas condiciones), aplicada sobre la remuneración que es base de aportes y contribuciones de la seguridad social.

Queda eximido del impuesto a las ganancias, los rendimientos, intereses o cualquier otra renta derivada de las inversiones efectuadas para el funcionamiento del FAL, obtenidas por el empleador.

2. LEY DE CONVENCIONES COLECTIVAS:

Los aportes y contribuciones previstos en el convenio colectivo en favor de las Cámaras empresariales no podrán superar el 0,5% de la remuneración del personal comprendido en el CCT. Aquellas fijadas a favor del sindicato no podrán superar el 2%, salvo las cuotas de afiliación sindical.

3. RÉGIMEN DE INCENTIVO A LA FORMALIZACIÓN LABORAL

La LML crea el “Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral” (el “RIFL”), conforme a las siguientes pautas:

- Los empleadores accederán a un esquema reducido de contribuciones patronales por cada nueva incorporación de trabajadores que (i) no tuviere una relación laboral registrada al 10/12/2025; o bien (ii) hubiere estado desempleado en los últimos 6 meses previos a su contratación; o (iii) su último empleo haya sido bajo relación de dependencia del sector público.
- Por cada nueva incorporación que encuadre en los términos del apartado anterior y por el plazo de 48 meses de producida, la contribución patronal quedará constituida como sigue: (i) una alícuota del 2% en total con destino al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), al Fondo Nacional de Empleo y al Régimen de Asignaciones Familiares; (ii) una alícuota del 3% con destino al INSSJP (ley 19.032).
- Este beneficio no aplicará con relación a los trabajadores que hubieren sido registrados en el Régimen General de la Seguridad Social y que desvinculados, sean reincorporados dentro de los 12 meses contados desde dicha rescisión.
- Quedan excluidos del beneficio, los empleadores que: (i) figuren en el REPSAL; (ii) incurran en prácticas de uso abusivo del beneficio consagrado en este apartado.
- La exclusión se producirá de manera automática desde el momento en que ocurra cualquiera de las precedentes causales, debiendo en ese caso el empleador ingresar las correspondientes diferencias de contribuciones, tal como si nunca hubiera accedido al beneficio.
- El beneficio operará en forma automática al momento de darse de alta la nueva relación laboral, de acuerdo a los términos y condiciones que establecerá ARCA.

4. PLAN DE REGULARIZACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO NO REGISTRADOS O DEFICIENTEMENTE REGISTRADOS: La incorporación al plan implicará:

- (i) la extinción de la acción penal en trámite por omisión de ingreso de aportes y contribuciones de la seguridad social, así como la condonación de infracciones, multas y sanciones de cualquier índole relacionadas con tal incumplimiento;
- (ii) la baja del empleador del REPSAL; la condonación de la deuda por capital e intereses cuando aquella tenga origen en la falta de pago de aportes y contribuciones de la seguridad social, por hasta el 70% del total de las sumas adeudadas.
- (iii) Los trabajadores incorporados en el plan de regularización podrán computar hasta 60 meses de servicios con aportes o la menor cantidad de meses por los que se los regularice, calculados sobre el monto mensual equivalente al Salario Mínimo, Vital y Móvil o hasta la remuneración declarada si ésta fuese mayor.
- (iv) La regularización de las relaciones laborales deberá formalizarse en un plazo máximo de 180 días corridos, contados desde la fecha de entrada en vigencia de la reglamentación de este título. Asimismo, para acceder a los beneficios precedentes, el empleador debe primero abonar el monto total de la deuda no condonada.

5. RÉGIMEN DE INCENTIVO PARA MEDIANAS INVERSIONES (RIMI)

Son inversiones productivas las destinadas a la adquisición, fabricación o importación de bienes muebles nuevos —excepto automóviles— y a la ejecución de obras directamente vinculadas a actividades productivas en el país, excluyéndose las inversiones en activos financieros, de cartera y bienes de cambio. Asimismo, las inversiones en sistemas y equipos de riego, bienes de alta eficiencia energética, mallas antigranizo y bienes semovientes pueden beneficiarse sin importar el monto involucrado.

5.i. Monto mínimo de inversión

Las inversiones productivas efectuadas en el período establecido (los dos primeros años, a contar desde la entrada en vigencia del régimen) deben alcanzar un monto mínimo según el tamaño de la empresa, conforme a los parámetros del artículo 2 de la Ley 24.467:

USD 150.000 para microempresas;

USD 600.000 para pequeñas empresas;

USD 3.500.000 para medianas Tramo 1;

USD 9.000.000 para medianas Tramo 2.

5.ii: Beneficios impositivos del RIMI

5.ii.A. Amortización acelerada en el Impuesto a las Ganancias (LIG)

Los beneficiarios podrán optar por las amortizaciones previstas en la LIG (arts. 78, 87 y 88) o por un esquema de amortización acelerada.

Este esquema posibilita deducir las inversiones de manera más rápida:

- Bienes muebles: en dos cuotas anuales iguales.
- Para inversiones en obras: un mínimo de cuotas anuales iguales y consecutivas, calculado reduciendo la vida útil estimada al 60%.
- Equipos de riego, bienes de alta eficiencia energética, mallas antigranizo y semovientes: amortización en una sola cuota.

Una vez ejercida la opción, debe comunicarse a la ARCA y aplicarse de forma uniforme a todas las inversiones del régimen.

Respecto de las inversiones incluidas en el artículo 78 de la LIG (aplicable a minas, canteras, bosques y bienes análogos), la norma permite aplicar una amortización especial calculada multiplicando por 1,6 el valor unitario de agotamiento hasta agotar el bien. Si la operación da derecho a la opción del artículo 71 de la LIG (de venta y reemplazo), la amortización se aplicará sobre el costo determinado conforme a dicha disposición.

Si en ejercicios diferentes se venden y reemplazan bienes, debe reintegrarse cualquier amortización excesiva, siempre que el bien de reemplazo permanezca en el patrimonio del contribuyente según el artículo 186. De no cumplirse, hay que rectificar las declaraciones y pagar las diferencias con sus intereses.

Si el monto reinvertido es igual o mayor al obtenido por la venta, el beneficio persiste; de ser menor, se ajusta proporcionalmente la parte no cubierta.

Por último, el Ministerio de Economía dictará la normativa que precise los bienes de capital y tipos de obra incluidos.

5.ii.B. Devolución de créditos fiscales en el IVA

Los saldos a favor del IVA por compra, construcción, fabricación, elaboración o importación definitiva de bienes de capital, generados por inversiones del régimen, podrán solicitarse para devolución luego de transcurridos tres períodos fiscales mensuales desde su procedencia. Las disposiciones señaladas aplican siempre que no contradigan este régimen.

5.ii.C. Exclusiones

No podrán acceder al régimen:

- Personas o empresas con condenas firmes por delitos tributarios, aduaneros, cambiarios o por la Ley 7.401.
- Sujetos declarados en quiebra.
- Contribuyentes con deudas fiscales, aduaneras o previsionales firmes e impagas.
- Personas jurídicas cuyos directivos o representantes tengan condenas firmes por los delitos mencionados.
- Empresas que accedan al RIGI u otros regímenes de incentivos por las mismas inversiones.

La autoridad de aplicación puede modificar o ampliar estas exclusiones. Asimismo, la ocurrencia de alguna de estas situaciones tras adherirse al régimen ocasionará la caducidad de los beneficios.

5.ii.D. Momento de la inversión productiva

Se considerarán realizadas en el ejercicio fiscal en que comienzan a operar y generan ganancias gravadas, según la LIG.

5.ii.E. Caducidad de los beneficios

Si los bienes por los que se gozan los beneficios del apartado II.A y II.B dejan de formar parte del patrimonio del beneficiario dentro de los dos años fiscales en que fueron afectados, caducan los beneficios, excepto:

- Que se reemplace el bien por otro, siempre que el nuevo valga igual o más que el precio de venta del anterior;
- Que se produjera su destrucción fortuita o fuerza mayor; o
- Haya transcurrido un tercio de la vida útil del bien, en los términos que disponga la reglamentación.

La autoridad de aplicación podrá ampliar las causas de excepción.

5.ii.F. Sanciones

Si se revocan los beneficios, el beneficiario deberá devolver los créditos fiscales y/o el Impuesto a las Ganancias no ingresado junto con sus intereses. Además, podrá imponerse una multa de hasta el doble del monto del beneficio utilizado, determinada por ARCA previa instrucción y garantizando el derecho de defensa. La ARCA deberá previamente instruir el sumario administrativo correspondiente, salvaguardando el derecho de defensa del beneficiario.

ARCA será responsable de dictar normas complementarias, aclaratorias y operativas para implementar el régimen, pudiendo requerir la intervención de otras áreas del Estado.

5.ii.G. Impuesto al Valor Agregado

A partir del primer día del mes siguiente a la entrada en vigor, se incorpora un inciso al artículo 28 de la Ley de IVA (que dispone las alícuotas del gravamen), que establece una alícuota reducida para la energía eléctrica destinada a sistemas y equipos de riego del sector agroindustrial.

6. IMPUESTO A LAS GANANCIAS

Actualización de quebrantos

Los quebrantos generados en ejercicios iniciados desde el 1º de enero de 2025 se actualizarán conforme a la variación del IPC (Índice de Precios al Consumidor Nivel General) entre el cierre del ejercicio en que se originaron y el cierre del ejercicio que se liquida, sin aplicar la limitación del artículo 93 de la LIG. Esta disposición, aclaramos, no resultará aplicable para aquellos quebrantos generados en períodos anteriores.

Intereses a plazo fijo

Para ejercicios que comiencen desde el 1º de enero de 2026, se sustituye la expresión del art. 26, inciso h) de la Ley de Impuesto a las Ganancias, artículo que regula las exenciones. En esas condiciones, pasarán a estar exentos los intereses originados por depósitos a plazo fijo, ampliando el alcance de la exención, la que anteriormente contemplaba depósitos “a plazo fijo en moneda nacional”.

Vivienda y alquileres

La exención del valor locativo de la vivienda queda ampliada. Desde los ejercicios iniciados a partir del 1º de enero de 2026 también quedarán exentas las ganancias por alquileres destinados a casa habitación no alcanzados por el régimen del artículo 85 inciso k) -norma que permite la deducción del 10% del montón total anual de alquileres de inmuebles destinados a casa-habitación, para locador y locatario-. Asimismo, se exime el resultado por venta o transferencia de derechos sobre inmuebles alcanzados por el artículo 99 – que establece la tributación del 15 % sobre esas ganancias para personas humanas y sucesiones indivisas- cuando se realicen desde esa fecha, según reglamentación.

Ganadería – Valuación de existencias

A partir de los ejercicios iniciados el 1º de enero de 2026, los establecimientos de invernada y engorde a corral podrán optar por valuar sus existencias usando los métodos de los incs. a) o b) del artículo 57 de la LIG. Para vaquillonas y novillos de 1 a 2 años pueden emplearse los índices de relación de la Ley 23.079.

Residencia fiscal por naturalización

Las personas extranjeras que obtengan la ciudadanía argentina por naturalización a través de inversiones relevantes (según el artículo 2, inciso 2 de la Ley 346) no serán consideradas residentes fiscales por el solo hecho de obtener esa ciudadanía.

Esto significa que no quedarán alcanzadas por la presunción de residencia del artículo de residencia fiscal, inciso a), que considera residentes a quienes son ciudadanos argentinos, salvo prueba en contrario.

Para la aplicación del inciso b) del mismo artículo —el que define residencia según permanencia en el país—, estas personas seguirán siendo tratadas como extranjeras.

Pero hay una excepción: si ya eran residentes permanentes al momento de obtener la ciudadanía por inversión, continuarán siendo residentes según ese inciso.

7. IMPUESTOS INTERNOS

Se elimina el impuesto de la Ley de Impuestos Internos para: seguros; servicios de telefonía celular y satelital; objetos suntuarios; vehículos y motores; embarcaciones de recreo o deporte; y aeronaves.

8. OTROS IMPUESTOS

Desde el mes siguiente a la entrada en vigor, se modifica el inciso d) del artículo 21 de la Ley de Fomento de la Actividad Cinematográfica, de modo que el Fondo de Fomento se integrará con los importes provenientes de intereses, recargos, multas y demás sanciones pecuniarias aplicadas.

**Desde O&A
continuaremos
informando las
respectivas
novedades
normativas y
asistiéndolos en
su cumplimiento.**

