

DECRETO 407/2026

Reglamentación de la Ley de Modernización Laboral N° 27.802

Por Wenceslao Alvarez de Toledo

Boletín Oficial · 1° de junio de 2026

¿QUÉ CONTIENE ESTE DOCUMENTO?

Este material sistematiza de forma exhaustiva la reglamentación publicada hoy en el Boletín Oficial mediante los Decretos 407/2026 y 408/2026, instrumentos normativos que ponen en plena operatividad la Ley de Modernización Laboral N° 27.802. Para cada bloque temático se consignan: el artículo de la LCT, Ley 14.250 o Ley 23.551 que resulta modificado o reglamentado; el texto o alcance de la reglamentación; los principales cambios respecto del régimen anterior; y las consecuencias prácticas para trabajadores, empleadores y sindicatos.

PAQUETE NORMATIVO PUBLICADO HOY — 1° DE JUNIO DE 2026

Decreto	Objeto	Leyes que reglamenta	Entrada en vigor
Dto. 407/2026	Registración, recibos, licencias, ESE, sindicatos, convenios colectivos	LCT (arts. 29, 29bis, 52, 103bis, 105, 132f, 140, 210, 240, 241, 252) Ley 23.551 Ley 14.250	Publicación B.O. (1/6/2026)
Dto. 408/2026	Fondo de Asistencia Laboral (FAL) — régimen indemnizatorio	Ley 27.802 (arts. FAL)	1° de noviembre de 2026 (uso desde abril 2027)
Dto. 406/2026	Normalización registral y blanqueo de relaciones laborales	Ley 24.013	1/6/2026
Dto. 409/2026	Plataformas digitales de trabajo	LCT — régimen especial	1/6/2026

ÍNDICE DE CONTENIDOS

I. Contexto normativo: Ley 27.802 y proceso de reglamentación

II. Decreto 407/2026 — Disposiciones sobre la LCT

1. Registración laboral simplificada (art. 52 LCT)
2. Beneficios sociales no remunerativos (arts. 103 bis y 105 LCT)
3. Pago de salarios por medios electrónicos (art. 132 inc. f LCT)
4. Nuevo modelo de recibo de haberes (art. 140 LCT)
5. Licencias médicas y certificados digitales (art. 210 LCT)
6. Renuncia del trabajador (art. 240 LCT)
7. Extinción por mutuo acuerdo (art. 241 LCT)
8. Intimación jubilatoria (art. 252 LCT)
9. Empresas de Servicios Eventuales — nueva reglamentación (arts. 29 y 29 bis LCT)

10. Construcción: nuevo sistema registral (Ley 22.250)

III. Decreto 407/2026 — Negociación colectiva y vida sindical (Ley 14.250 y Ley 23.551)

1. Renegociación de convenios colectivos vencidos — fin de la ultraactividad
2. Limitación de aportes y contribuciones convencionales
3. Representatividad sindical y control de padrones
4. Requisito adicional del 5% para personería gremial
5. Tamaño de las conducciones sindicales
6. Crédito horario sindical
7. Tutela sindical y candidaturas
8. Suspensión cautelar de delegados
9. Representación empresaria en paritarias

IV. Decreto 408/2026 — Fondo de Asistencia Laboral (FAL)

V. Plataformas digitales de trabajo (Dto. 409/2026)

VI. Tabla de vigencias y plazos

VII. Análisis crítico: posibles consecuencias e impacto práctico

VIII. Cuadro comparativo: régimen anterior vs. nuevo régimen

I. CONTEXTO NORMATIVO

Ley 27.802 y proceso de reglamentación

La **Ley 27.802 de Modernización Laboral** fue aprobada por el Congreso Nacional y promulgada en **marzo de 2026**. Su sanción coronó meses de debate parlamentario —con varias modificaciones introducidas en el tratamiento— e implicó la reforma más profunda del derecho individual y colectivo del trabajo en Argentina desde la consolidación de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) en su texto ordenado de 1976. La norma modifica simultáneamente la LCT (Ley 20.744), la Ley de Asociaciones Sindicales (Ley 23.551), la Ley de Negociación Colectiva (Ley 14.250), la Ley de Empleo (Ley 24.013) y otros regímenes complementarios.

El **Decreto 407/2026** —firmado por el presidente Javier Milei, el jefe de Gabinete Manuel Adorni, el ministro de Desregulación y Transformación del Estado Federico Sturzenegger y el ministro de Economía Luis Caputo— fue publicado en el Boletín Oficial el **1° de junio de 2026**. Junto a los decretos 406, 408 y 409 del mismo día, configura el paquete reglamentario que pone en plena operatividad la reforma.

El Ejecutivo expresó como objetivos declarados: *simplificar procedimientos administrativos, digitalizar las relaciones laborales, reducir la litigiosidad, transparentar el costo laboral y actualizar marcos normativos concebidos para un modelo productivo que ya no existe*. Sturzenegger señaló que no todos los artículos de la Ley 27.802 fueron reglamentados por el decreto, dado que algunos son, a su criterio, autosuficientes en su texto.

■ **IMPORTANTE:** Esta guía analiza exclusivamente la reglamentación. Los artículos de la Ley 27.802 no reglamentados (v.g. salarios dinámicos) se aplican directamente por su texto legal, sin necesidad de decreto complementario.

II. DECRETO 407/2026 — DISPOSICIONES SOBRE LA LCT

Artículos 29, 29bis, 52, 103bis, 105, 132f, 140, 210, 240, 241, 252

Art. 52 LCT Registración laboral simplificada

1. Registración Laboral Simplificada

¿Qué dice la reglamentación?

La registración de las relaciones laborales se cumplirá **exclusivamente** mediante las altas y bajas informadas ante **ARCA** (ex-AFIP). La constancia en los sistemas informáticos de ARCA tendrá **suficiencia legal plena** a todos los efectos, sin necesidad de ningún otro registro adicional.

Principales cambios respecto del régimen anterior

- **Eliminación del libro especial de sueldos y jornales:** Se suprime definitivamente la obligación de llevar libros laborales en soporte físico o digital (en los términos tradicionales del art. 52 LCT). El sistema de ARCA opera como prueba suficiente ante cualquier autoridad administrativa o judicial.
- **Industria de la Construcción:** Las altas, bajas y modificaciones del personal de la construcción (Ley 22.250) deberán gestionarse por los canales de ARCA. El IERIC tiene un plazo de **120 días** para adecuar sus sistemas y reconocer plenamente estas registraciones. Mientras tanto, el IERIC actúa como canal transitorio de recepción y remisión de datos.

Consecuencias prácticas

- Para el empleador: la carga administrativa se reduce drásticamente. Ya no hay que conservar, rubricar ni exhibir libros físicos.
- Para el trabajador: su situación laboral queda 'acreditada' por los datos cargados en ARCA. Cobra vital importancia el control de los datos registrados, ya que serán la prueba central en caso de conflicto.
- Consecuencia procesal clave: en juicio laboral, la ausencia de alta en ARCA o la inconsistencia de los datos registrados pasa a ser el principal elemento probatorio de la relación no registrada o irregularmente registrada.

■ **Riesgo para el trabajador: si el empleador registra datos incorrectos en ARCA (categoría, remuneración, fecha de ingreso), la carga probatoria del error recae sobre el trabajador, que deberá desvirtuar los datos del sistema oficial.**

Arts. 103 bis y 105 LCT Beneficios sociales y prestaciones complementarias

2. Beneficios Sociales No Remunerativos

¿Qué dice la reglamentación?

Se precisa el alcance y los **topes** de los beneficios sociales y prestaciones complementarias que no integran el salario:

- **Servicio de comedor o gastronomía fuera del establecimiento:** deberá ser provisto directamente por el empleador. **No podrá sustituirse por dinero.** El beneficio no podrá superar el **40% del SMVM mensual.**

- **Prestaciones complementarias (art. 105 inc. b LCT):** se fija en el **5% de la remuneración bruta anual** del trabajador el límite máximo. Dentro de este tope se incluyen reintegros de gastos de medicamentos, gastos médicos y bonos por desempeño no remunerativos.
- **Gastos de transporte:** se habilita el reintegro de gastos de transporte contra presentación de comprobantes.

Principales cambios

- Antes: los topes eran imprecisos y la jurisprudencia era dispar sobre qué conceptos podían considerarse no remunerativos.
- Ahora: hay límites concretos en porcentajes y valores, lo que reduce la discrecionalidad empresarial pero también limita la posibilidad de complementar salarios con beneficios no remunerativos por encima de esos topes.

Consecuencias prácticas

- Cualquier beneficio que exceda los topes pasará a considerarse remuneratorio, con los efectos consiguientes sobre aportes y contribuciones.
- La prohibición de sustituir el comedor por dinero elimina una práctica habitual de muchas empresas que pagaban 'tickets' o sumas en efectivo a título de vales de comida.

■ **Consecuencia tributaria: beneficios en especie que superen los topes se convierten en remuneración, incrementando la base de aportes y contribuciones y la base indemnizatoria.**

Art. 132 inc. f
LCT Pago de salarios por medios electrónicos

3. Pago de Salarios por Medios Electrónicos

¿Qué dice la reglamentación?

El Banco Central de la República Argentina (**BCRA**) deberá dictar normas complementarias y supervisar el cumplimiento del sistema de pago de salarios por medios electrónicos previsto en el art. 132 inc. f de la LCT.

Principales cambios

- La reglamentación delega en el BCRA la operatividad concreta del sistema, lo que implica que habrá una segunda etapa normativa (resolución BCRA) para su implementación efectiva.
- Se consolida la tendencia hacia la bancarización total de los salarios, reduciendo el pago en efectivo.

Consecuencias prácticas

- Empleadores deberán adaptar sus sistemas de pago a los estándares que dicte el BCRA.
- Para trabajadores sin cuenta bancaria: el empleador estará obligado a gestionar la apertura de una cuenta de acreditación de haberes.

Art. 140 LCT Nuevo modelo de recibo de haberes

4. Nuevo Modelo de Recibo de Haberes

¿Qué dice la reglamentación?

El recibo de haberes deberá estructurarse en **cuatro secciones claramente diferenciadas**:

Sección	Contenido	Novedad
Sección 1 (nueva)	Contribuciones del empleador: aportes a organismos nacionales de seguridad social, sindicatos, federaciones, cámaras empresarias y cualquier otra entidad vinculada a la relación laboral.	NUEVA. Antes no era obligatoria esta apertura total del costo patronal.
Sección 2 (tradicional)	Salario bruto, descuentos (aportes del trabajador, gremio, PAMI, etc.) y salario neto o de bolsillo.	Mantiene la estructura histórica.
Sección 3 (nueva)	Representación gráfica de la 'cuña fiscal y sindical': diferencia entre costo total del empleador y lo que percibe el trabajador.	NUEVA. Visualización gráfica obligatoria.
Sección 4 (nueva)	Datos identificatorios completos del empleador y trabajador, CUIL, CUIT, convenio aplicable.	Unifica y formaliza datos de identificación.

Desagregación obligatoria del costo laboral total

En el anverso del recibo deberá incorporarse un resumen con discriminación de todos los conceptos a cargo del empleador, agrupados en los siguientes rubros mínimos:

- a) Sindical
- b) Seguridad social (jubilación, desempleo, etc.)
- c) Obra social
- d) INSSJP (PAMI)
- e) ART
- f) Cámaras o entidades empresariales
- g) Otros rubros

Principales cambios

- **Antes:** el recibo mostraba solo el salario bruto, los descuentos al trabajador y el neto. El costo total del empleador era invisible para el trabajador.
- **Ahora:** el trabajador podrá ver cuánto paga efectivamente el empleador por su puesto y cuánto de ese total llega a su bolsillo. La diferencia ('cuña') incluye contribuciones patronales, aportes gremiales y contribuciones a cámaras.

Consecuencias prácticas

- Fuerte impacto sobre la percepción del financiamiento sindical: el trabajador verá discriminado cuánto se descuenta de su salario bruto y cuánto aporta el empleador a favor de cada sindicato, federación o cámara.
- Posible efecto sobre la afiliación sindical voluntaria: al hacer visible el costo sindical, puede generar presión sobre los trabajadores para evaluar la 'conveniencia' de sus aportes gremiales.
- Los sistemas de liquidación de haberes deberán ser rediseñados. La Secretaría de Trabajo fijará el formato uniforme de recibo.

■ Impacto gremial: el nuevo recibo es una herramienta de presión indirecta sobre el financiamiento sindical. Al visibilizar la 'cuña', el gobierno busca generar un cuestionamiento social sobre el destino de los aportes, independientemente de su legalidad.

Art. 210 LCT Licencias médicas y certificados digitales

5. Licencias Médicas y Certificados Digitales

¿Qué dice la reglamentación?

Las prescripciones médicas que incluyan indicación de **reposo** deberán emitirse **obligatoriamente de forma electrónica** mediante plataformas registradas en el **ReNaPDiS** (Registro Nacional de Plataformas Digitales Sanitarias) y suscriptas por profesionales habilitados ante el **REFEPS** (Red Federal de Registros de Profesionales de la Salud).

Excepciones admitidas: solo se admitirán certificados en papel ante fallas de conectividad o contingencias técnicas debidamente acreditadas.

Procedimiento ante discrepancias diagnósticas

En caso de discrepancia insalvable entre el diagnóstico del médico del trabajador y el control médico del empleador, las partes podrán:

- **a) Junta médica oficial:** en jurisdicciones donde la autoridad administrativa la habilite.
- **b) Dictamen de institutos públicos o privados:** cuando no esté disponible la junta médica.

Plazos de implementación

- La implementación del campo de texto libre en plataformas de certificados médicos: **30 días** desde la publicación del decreto.
- Procedimiento para la intervención de institutos médicos: **60 días** desde la publicación.

Principales cambios

- **Antes:** certificado médico en papel, sin validación en registro oficial del profesional. Era práctica habitual la presentación de certificados de complacencia o difícilmente verificables.
- **Ahora:** el certificado debe ser electrónico, el profesional debe estar registrado en REFEPS y la plataforma habilitada en ReNaPDiS. Esto permite al empleador verificar en tiempo real la autenticidad del certificado.

Consecuencias prácticas

- Reducción significativa de los certificados apócrifos o de dudosa autenticidad.
- Mayor facilidad para el empleador de controlar el ausentismo médico.
- Riesgo: en zonas sin conectividad adecuada o con sistema de salud precario, trabajadores en situación vulnerable podrán tener dificultades para obtener certificados electrónicos, quedando desprotegidos por razones ajenas a su voluntad.

■ **Nota importante: el artículo original del proyecto que limitaba las licencias médicas (art. 44) fue retirado durante el debate parlamentario. Por ende, los plazos máximos de licencia paga por enfermedad (art. 208 LCT) permanecen sin modificaciones.**

Art. 240 LCT Renuncia del trabajador

6. Renuncia del Trabajador

¿Qué dice la reglamentación?

La Secretaría de Trabajo deberá reglamentar el procedimiento para **formalizar electrónicamente las renunciaciones** y su notificación fehaciente al empleador.

Principales cambios

- **Antes:** la renuncia debía formalizarse telegráficamente o mediante nota con firma certificada ante escribano público o autoridad policial/judicial. El telegrama colacionado era el medio más usado.
- **Ahora:** se habilita la vía electrónica, aunque el procedimiento específico queda pendiente de la reglamentación de la Secretaría de Trabajo.

Consecuencias prácticas

- La digitalización de la renuncia puede facilitar la presión del empleador para obtener renunciaciones informales o por medios no fehacientes. Cobra importancia el requisito de que la plataforma garantice la autenticidad e integridad de la manifestación de voluntad.
- Hasta que la Secretaría de Trabajo reglamente el procedimiento electrónico, continúan vigentes los medios tradicionales (telegrama, nota).

Art. 241 LCT Extinción por mutuo acuerdo — Homologación

7. Extinción por Mutuo Acuerdo

¿Qué dice la reglamentación?

Los acuerdos de desvinculación celebrados bajo el art. 241 LCT podrán **homologarse administrativamente** ante la Secretaría de Trabajo, previa verificación de:

- Legalidad del acuerdo.
- Ausencia de vicios del consentimiento (error, dolo, violencia).
- Adecuada composición de los intereses de las partes.

Principales cambios y consecuencias

- La homologación administrativa otorga al acuerdo carácter de **cosa juzgada** en sede laboral, haciendo prácticamente imposible su ulterior cuestionamiento judicial.
- El trabajador que firma un acuerdo homologado renuncia implícitamente a reclamar por conceptos incluidos en el mismo. La verificación de vicios es superficial en la práctica administrativa.

■ **Riesgo práctico: la homologación administrativa puede usarse como mecanismo para blindar acuerdos que en sede judicial hubieran sido cuestionados. Es crucial el asesoramiento letrado al trabajador antes de firmar cualquier convenio de desvinculación.**

Art. 252 LCT Intimación jubilatoria — Notificación digital

8. Intimación Jubilatoria

¿Qué dice la reglamentación?

ANSES implementará un **sistema de notificación digital** que informará a los empleadores y obras sociales sobre el inicio y la finalización de los trámites jubilatorios de sus trabajadores.

Principales cambios

- **Antes:** el empleador debía intimar al trabajador a iniciar trámites jubilatorios por telegrama y luego esperar un año con el trabajador en actividad (con obligación de pago de haberes). La comunicación con ANSES era difusa.
- **Ahora:** el empleador recibe notificación digital automática de ANSES sobre el estado del trámite, lo que facilita el ejercicio del derecho a la intimación previsto en el art. 252 LCT.

Consecuencias prácticas

- El empleador sabrá con precisión cuándo el trabajador está en condiciones de jubilarse, reduciendo conflictos sobre el momento de la intimación.
- Para el trabajador: el sistema es neutro en términos de derechos; no modifica los plazos ni los montos del beneficio jubilatorio.

Arts. 29 y 29
bis LCT

Empresas de Servicios Eventuales (ESE)

9. Nuevo Régimen de Empresas de Servicios Eventuales (ESE)

¿Qué dice la reglamentación?

Se aprueba una nueva reglamentación de las ESE que reemplaza íntegramente el régimen anterior, en palabras del gobierno 'desmantela la burocracia vigente desde hace 20 años'.

Inscripción de las ESE

- **Sistema electrónico, gratuito y simplificado.**
- **Habilitación automática:** si la autoridad administrativa no formula observaciones dentro de **15 días hábiles** desde la solicitud, la ESE queda habilitada para operar de pleno derecho.
- Se elimina la exigencia de documentación en soporte físico.

Supuestos de utilización de personal eventual — Ampliación

Se amplían los casos en que una empresa usuaria puede contratar trabajadores a través de una ESE:

- Aumentos transitorios o estacionales de la actividad.
- Incorporación de nuevas tecnologías o equipos.
- Necesidades extraordinarias no previstas.
- Reemplazo de trabajadores ausentes.

Garantías económicas en UVA

Tipo	Monto en UVA	Observaciones
Garantía principal	14.000 UVA	Independiente de la cantidad de personal.
Garantía accesoria	Variable según N° de trabajadores eventuales	Se adiciona a la principal.

Igualdad salarial

Se ratifica el principio: el trabajador eventual **no podrá cobrar menos** que el trabajador permanente en funciones equivalentes dentro de la empresa usuaria.

Principales cambios

- **Antes:** inscripción con requisitos físicos, documentación en papel, garantías en pesos. Muchos requisitos operativos disuadían la formalización.
- **Ahora:** inscripción digital, gratuita, con habilitación automática. Garantías actualizables en UVA. Se amplían los supuestos de utilización.

Consecuencias prácticas

- Reducción de la informalidad en el sector de servicios eventuales.
- Mayor facilidad para pequeñas empresas (especialmente del interior) para acceder a trabajadores eventuales de forma legal.

- Riesgo: la ampliación de supuestos y la facilidad de acceso puede llevar a que empleadores opten por el trabajo eventual en detrimento del empleo permanente, precarizando la relación laboral estructural.

■ **Sturzenegger afirmó que 'la registración de las ESE reconoce plena validez'. Esto implica que la empresa usuaria no será solidariamente responsable si la ESE está debidamente inscripta, salvo supuestos de fraude.**

III. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y VIDA SINDICAL

Arts. 4 a 15 del Decreto 407/2026 — Leyes 14.250 y 23.551

Esta sección es, probablemente, la más relevante del paquete reglamentario desde el punto de vista del derecho colectivo del trabajo. Los artículos 4 a 15 del Decreto 407/2026 introducen cambios estructurales en la negociación colectiva, el financiamiento sindical, la representación gremial y el funcionamiento interno de las organizaciones sindicales.

Ley 14.250 modificada por Ley 27.802 Fin de la ultraactividad de convenios

1. Renegociación de Convenios Colectivos Vencidos — Fin de la Ultraactividad

¿Qué dice la reglamentación?

La Secretaría de Trabajo deberá **convocar dentro de los 30 días** de vigencia del decreto a la renegociación de los convenios colectivos cuyo plazo original haya vencido.

Convenios sin fecha de vencimiento expresa: para aquellos convenios con cláusulas de prórroga automática perpetua o sin fecha de fin explícita, se establece **el 31 de diciembre de 2026** como fecha límite de referencia.

Cláusulas obligacionales vencidas: con la Ley 27.802 se puso fin a la ultraactividad de las cláusulas **obligacionales** de los convenios colectivos vencidos. Sturzenegger afirmó que esas cláusulas, incluyendo aportes y contribuciones, dejaron de tener vigencia desde el **6 de marzo de 2026** (fecha de promulgación de la Ley 27.802).

Distinción clave: cláusulas normativas vs. obligacionales

Tipo de cláusula	Ejemplos	Efecto del vencimiento
Normativas	Salarios, categorías, jornada, licencias adicionales, condiciones de trabajo.	Mantienen ultraactividad: siguen vigentes hasta nuevo convenio.
Obligacionales	Aportes a fondos sindicales, contribuciones a cámaras, cuotas de capacitación.	PIERDEN vigencia desde el 6/3/2026 (promulgación Ley 27.802). Son reclamables para reintegro.

■ **CONSECUENCIA DE MÁXIMA IMPORTANCIA:** Sturzenegger afirmó que **'todas las retenciones indebidas desde esa fecha son pasibles de reclamo para su reintegro'**. Esto potencialmente **invalida todos los descuentos de convenios vencidos realizados desde el 6/3/2026 bajo cláusulas obligacionales**. El volumen de reclamos podría ser masivo.

**Art. 9 Ley
14.250 mod.
Ley 27.802** Topes a aportes y contribuciones convencionales

2. Limitación de Aportes y Contribuciones Convencionales

¿Qué dice la reglamentación?

- Todos los aportes, contribuciones, cuotas, fondos, institutos de capacitación, fondos solidarios y conceptos similares integran un **único cálculo global**.
- No podrán excederse los límites fijados por el art. 9 de la Ley 14.250: **2% para trabajadores y 0,5% para empleadores**.
- Los convenios vigentes que superen esos topes deberán **readecuarse automáticamente** a dichos límites.
- No se homologarán convenios colectivos que excedan estos topes.
- Los empleadores **no podrán ser compelidos** a realizar aportes compulsivos hacia cámaras empresarias a las que no estén formalmente afiliados.

Consecuencias prácticas

- Impacto financiero directo sobre los sindicatos y las federaciones: muchos convenios prevén contribuciones mayores a esos topes.
- La readecuación automática significa que el empleador puede dejar de retener o abonar la diferencia por encima del tope, sin necesidad de resolución judicial.
- Posible litigiosidad: los sindicatos impugnarán esta readecuación argumentando la ultraactividad de las cláusulas normativas (salarios, condiciones).

**Ley 23.551
mod. Ley
27.802** Control de representatividad y padrones

3. Mayor Control sobre la Representatividad Sindical

¿Qué dice la reglamentación?

Para obtener inscripción o personería gremial:

- La nómina de afiliados deberá indicar: empleador, establecimiento, categoría y ámbito de prestación de cada afiliado.
- La Secretaría de Trabajo **verificará** la información cruzándola con los registros del **SIPA** (Sistema Integrado Previsional Argentino).
- Si existen **inconsistencias sustanciales**, no se tendrá por acreditada la representatividad y el trámite no avanzará.

Consecuencias prácticas

- Fin de los 'afiliados fantasma': los sindicatos con padrones inflados no podrán acreditar representatividad.
- El cruce con SIPA permite verificar que los afiliados denunciados sean efectivamente trabajadores registrados.
- Riesgo: trabajadores no registrados (empleo informal) quedarán excluidos del padrón válido aunque estén afiliados, reduciendo artificialmente la representatividad de algunos gremios que operan en sectores con alta informalidad.

Ley 23.551
mod.

Requisito del 5% para personería gremial

4. Requisito Adicional del 5% para Personería Gremial

¿Qué dice la reglamentación?

Cuando dos sindicatos pretendan representar el mismo ámbito, el sindicato que **solicite la personería gremial** deberá superar en al menos un **5% de afiliados cotizantes** al sindicato que ya posee dicha personería.

Consecuencias prácticas

- Consolida al sindicato con personería gremial ante el avance de sindicatos alternativos o 'paralelos'.
- Puede interpretarse como protección del monopolio sindical, contrariando la posición de la Corte Suprema en 'ATE' (2008) sobre libertad sindical.

Ley 23.551
mod.

Proporcionalidad de las conducciones sindicales

5. Tamaño de las Conducciones Sindicales

¿Qué dice la reglamentación?

Los **cuerpos directivos de los sindicatos** deberán guardar una **razonable proporcionalidad** con la cantidad de afiliados cotizantes.

Consecuencias prácticas

- Se apunta a reducir la proliferación de cargos gremiales pagos en sindicatos con pocos afiliados reales.
- El criterio de 'razonable proporcionalidad' es vago y generará interpretaciones divergentes. La Secretaría de Trabajo tendrá un rol determinante.

Ley 23.551
mod.

Crédito horario sindical

6. Crédito Horario Sindical

¿Qué dice la reglamentación?

- Las horas gremiales deben utilizarse **sin afectar sectores críticos** de la empresa.
- Deben informarse al empleador con al menos **48 horas de anticipación**.
- **No podrán acumularse ni transferirse** a otros representantes sindicales.

Consecuencias prácticas

- Mayor control del empleador sobre el uso del crédito horario.
- La restricción de sectores críticos puede generar conflictos sobre qué áreas de la empresa califican como tales.

Ley 23.551
mod. Tutela sindical y candidaturas

7. Tutela Sindical y Candidaturas

¿Qué dice la reglamentación?

Para que un trabajador goce de la protección especial como candidato gremial:

- El sindicato deberá **comunicar fehacientemente la candidatura al empleador**.
- **Cese de la protección** si: la candidatura no es oficializada, o si el candidato obtiene **menos del 5% de los votos válidos**.

Consecuencias prácticas

- Reduce el abuso de 'candidatos perpetuos' o 'candidatos fantasma' que usaban la postulación únicamente para obtener protección frente a despidos.
- La exigencia del 5% de los votos puede ser cuestionada constitucionalmente por la CSJN si implica retrotraer la protección de candidatos que ya participaron del proceso.

■ **Este punto afecta directamente el fuero sindical. Los empleadores deberán estar atentos a que los candidatos cumplan los requisitos para mantener su tutela antes de tomar cualquier medida disciplinaria o de despido.**

Ley 23.551
mod. Suspensión cautelar de delegados

8. Suspensión Cautelar de Representantes Sindicales

¿Qué dice la reglamentación?

El empleador podrá solicitar judicialmente la **suspensión preventiva** de un representante sindical cuando exista peligro para:

- Personas (empleados, clientes, terceros).
- Bienes de la empresa.
- El funcionamiento normal de la empresa.

Consecuencias prácticas

- Facilita la separación transitoria del representante sindical sin necesidad de completar el proceso de exclusión de tutela (desafuero), que puede ser lento.
- Riesgo de uso abusivo: la causal 'peligro para el funcionamiento' es amplia y puede ser instrumentalizada por empleadores para neutralizar la acción gremial.

Ley 14.250
mod. Representación empresaria en paritarias

9. Representación Empresaria en la Negociación Colectiva

¿Qué dice la reglamentación?

Para participar en paritarias, las asociaciones empresarias deberán acreditar que emplean al menos el **10% de los trabajadores** comprendidos en el ámbito de negociación correspondiente.

- Se amplía la participación de representantes de distintas jurisdicciones territoriales.
- Se habilita a asociaciones de consorcios para intervenir en negociaciones vinculadas a trabajadores de edificios de propiedad horizontal.

Consecuencias prácticas

- Reduce el poder de cámaras empresarias pequeñas o sin representatividad real.
- La exigencia del 10% puede ser difícil de demostrar en sectores dispersos o con alta rotación de empresas.

IV. DECRETO 408/2026 — FONDO DE ASISTENCIA LABORAL (FAL)

Nuevo régimen de financiamiento de indemnizaciones

El **Decreto 408/2026** reglamenta el Fondo de Asistencia Laboral (FAL), creado por la Ley 27.802. Este fondo constituye el cambio más estructural del régimen indemnizatorio argentino desde la sanción de la LCT. No elimina la indemnización por despido del art. 245 LCT, pero crea un mecanismo de **fondeo previo** para financiarla.

Funcionamiento del FAL

- **Destinatarios:** empleadores del sector privado, exclusivamente. Quedan excluidos el empleo público y el trabajo en casas particulares.
- **Requisito de registro:** solo alcanza a relaciones laborales debidamente registradas.
- **Cuentas individuales:** cada empleador constituirá una cuenta individual e inembargable administrada por fondos comunes de inversión o fideicomisos financieros supervisados por la **Comisión Nacional de Valores (CNV)**.
- **Propiedad de los fondos:** son de exclusiva propiedad del empleador, pero de uso restringido: solo pueden aplicarse al pago de indemnizaciones.
- **Trazabilidad:** los recursos serán articulados a través de ARCA.

Alícuotas de aporte

Tipo de empresa	Alícuota	Base de cálculo
Grandes empresas	1% mensual	Remuneración bruta de cada trabajador registrado
MiPyMEs	2,5% mensual	Remuneración bruta de cada trabajador registrado

Cronograma de implementación

Hito	Fecha
Inicio de aportes al FAL	1° de noviembre de 2026
Período de carencia (aportes sin uso)	Nov. 2026 — Abr. 2027 (6 meses)
Primer uso posible del FAL para pagar indemnizaciones	A partir de abril de 2027
Normas complementarias (Min. Capital Humano, ARCA, CNV)	A dictarse próximamente

Responsabilidad residual del empleador

La existencia del FAL **no limita la responsabilidad del empleador**. Si los fondos acumulados son insuficientes para cubrir una indemnización completa, la empresa deberá abonar la diferencia directamente.

Análisis crítico del FAL

- **A favor:** reduce el impacto financiero inmediato de los despidos para el empleador, que podrá cubrir la indemnización con fondos previamente capitalizados.
- **A favor:** incentiva la contratación formal, ya que la indemnización pasa a ser un costo diferido y planificable.
- **A favor (PyMEs):** la alícuota mayor para MiPyMEs (2,5%) puede parecer contraproducente, pero el fondo capitalizado les garantiza tener fondos disponibles para despidos que de otro modo serían impagables.
- **Riesgo:** el fondo quedará invertido en FCI o fideicomisos supervisados por CNV. En un contexto de volatilidad financiera, puede perder valor real.
- **Riesgo:** el período de carencia de 6 meses significa que hasta abril de 2027, el empleador deberá seguir pagando indemnizaciones del propio patrimonio sin poder usar el fondo.
- **Debate doctrinario:** algunos laboristas advierten que el FAL puede constituir un pilar hacia la eliminación futura de la indemnización por despido, reemplazándola por un sistema de capitalización individual al estilo del modelo chileno.

■ **El FAL no modifica el cálculo de la indemnización del art. 245 LCT: sigue siendo 1 mes de la mejor remuneración mensual, normal y habitual, por año de servicio. Lo que cambia es el mecanismo de financiamiento.**

V. DECRETO 409/2026 — RÉGIMEN DE PLATAFORMAS DIGITALES

Trabajadores de aplicaciones y plataformas tecnológicas

El Decreto 409/2026 reglamenta el régimen especial de **trabajadores de plataformas digitales** incorporado por la Ley 27.802. Este régimen impacta directamente sobre repartidores, choferes de aplicaciones y cualquier persona que preste servicios mediados por plataformas tecnológicas.

Aspectos principales reglamentados

- **Presunción de relación laboral:** la ley establece que cuando la plataforma fija condiciones esenciales de la prestación (precio, metodología, calificación obligatoria), se presume la existencia de relación laboral.
- **Registro obligatorio:** las plataformas deberán registrar ante ARCA a los trabajadores que presten servicios de forma regular y continuada.
- **Cobertura mínima:** aun en los casos en que no se configure relación de dependencia, las plataformas deberán garantizar cobertura de ART y un sistema de seguridad social básico.
- **Portabilidad de reputación:** el historial de calificaciones del trabajador en una plataforma le pertenece y no puede ser eliminado arbitrariamente.

■ **El Decreto 409 es el más novedoso desde el punto de vista jurídico, pero también el más controvertido. Las plataformas han anticipado acciones judiciales para impugnar la presunción de relación laboral.**

VI. TABLA DE VIGENCIAS Y PLAZOS

Cronograma de implementación del paquete normativo

Medida	Plazo / Fecha	Responsable
Vigencia general del Decreto 407/2026	Publicación B.O. — 1/6/2026	Poder Ejecutivo
Convocatoria a renegociación de convenios colectivos vencidos	Dentro de 30 días (antes del 1/7/2026)	Secretaría de Trabajo
Implementación de texto libre en plataformas de cert. médicos digitales	30 días (antes del 1/7/2026)	Min. Salud / ReNaPDiS
Procedimiento para intervención de institutos médicos en discrepancias	60 días (antes del 1/8/2026)	Secretaría de Trabajo
Adecuación de sistemas ARCA – IERIC (Construcción)	120 días (antes del 29/9/2026)	ARCA / IERIC
Habilitación automática de Empresas de Servicios Eventuales	15 días hábiles desde solicitud	Autoridad administrativa
Inicio de aportes al FAL (Decreto 408/2026)	1° de noviembre de 2026	Empleadores sector privado
Primer uso del FAL para pago de indemnizaciones	A partir de abril de 2027	Empleadores / CNV / ARCA
Nuevo formato de recibo de haberes	Formato uniforme a definir por Sec. Trabajo	Secretaría de Trabajo
Procedimiento electrónico de renunciaciones	A reglamentar por Sec. Trabajo (sin plazo fijado)	Secretaría de Trabajo
Fecha límite de referencia para convenios sin vencimiento expreso	31 de diciembre de 2026	Partes del convenio
Cese de ultraactividad de cláusulas obligacionales en convenios vencidos	Desde el 6/3/2026 (promulgación Ley 27.802)	Efecto legal automático

VII. ANÁLISIS CRÍTICO — CONSECUENCIAS E IMPACTO PRÁCTICO

Visión jurídica y laboral del nuevo marco normativo

A. Impacto sobre los trabajadores

- **Mayor transparencia en el recibo:** beneficio real. El trabajador podrá ver exactamente cuánto cuesta su empleo y cuánto recibe. Esto puede generar conciencia sobre el peso de las cargas laborales.
- **Digitalización de trámites:** beneficio potencial, pero con riesgo de exclusión para trabajadores sin acceso a tecnología o en zonas sin conectividad.
- **Acuerdos de desvinculación homologados:** riesgo real de que empleadores presionen para obtener renunciaciones o acuerdos de mutuo acuerdo homologados, que luego son prácticamente inatacables judicialmente.
- **FAL:** no cambia los derechos indemnizatorios del trabajador, pero en la práctica su cobro depende del saldo acumulado en el fondo.

B. Impacto sobre los empleadores

- **Registración simplificada:** reducción significativa de la carga administrativa. El alta en ARCA es suficiente.
- **ESE:** acceso más fácil a trabajo eventual formal, con menor burocracia de inscripción.
- **Limitación de aportes convencionales:** ahorro potencial en contribuciones a sindicatos y cámaras por encima de los topes.
- **FAL:** mayor previsibilidad en el costo de los despidos, aunque requiere inmovilizar capital mes a mes.

C. Impacto sobre los sindicatos

- **Topes a aportes convencionales:** impacto financiero directo y severo en el corto plazo, especialmente en convenios con cláusulas que superan el 2%.
- **Fin de la ultraactividad de cláusulas obligacionales:** impugnación inminente. La CGT y varios gremios ya han anunciado acciones judiciales y de fuerza.
- **Control de padrones vía SIPA:** los sindicatos con afiliados en el sector informal perderán representatividad acreditada.
- **Visibilización de la 'cuña sindical' en recibos:** presión social indirecta sobre el financiamiento gremial.

D. Posibles focos de litigiosidad

Punto conflictivo	Posición gubernamental	Posición sindical/obrero	Perspectiva judicial
Retroactividad del cese de ultraactividad de cláusulas obligacionales (desde 6/3/2026)	Automático: las retenciones son reclamables desde esa fecha.	Nula: las cláusulas siguen vigentes hasta nuevo convenio.	Alta incertidumbre. Depende de si los tribunales aplican la nueva ley o la anterior doctrina de ultraactividad.

Nuevo formato de recibo y visibilización de cuña sindical	Obligatorio desde la publicación del decreto.	Impugnación por ser herramienta de presión antisindical.	Probable acción de nulidad por parte de federaciones sindicales.
Requisito del 5% de votos para mantener tutela de candidatos	Reduce abuso del fuero sindical.	Inconstitucional: viola la libertad sindical.	Posible revisión por CSJN a la luz del precedente 'ATE'.
Suspensión cautelar de delegados	Medida de seguridad ante peligros reales.	Herramienta de persecución sindical.	Requiere interpretación restrictiva por parte de los jueces.
FAL como paso hacia la eliminación del art. 245 LCT	No modifica el régimen indemnizatorio.	Antecedente para eliminar la indemnización tradicional.	Por ahora el art. 245 LCT sigue intacto. Riesgo futuro.

VIII. CUADRO COMPARATIVO — RÉGIMEN ANTERIOR VS. NUEVO RÉGIMEN

Materia	Régimen anterior	Nuevo régimen (Dtos. 407/408/2026)
Registración laboral	Libro especial (art. 52 LCT), soporte físico o digital propio del empleador.	Exclusivamente mediante alta en ARCA. Se eliminan libros. Suficiencia probatoria plena.
Recibo de haberes	Estructura básica: bruto, descuentos, neto. Costo patronal invisible.	Cuatro secciones: costo patronal total, tradicional, gráfico de cuña, datos identificatorios.
Licencias médicas	Certificado en papel. Sin validación de identidad del profesional.	Certificado electrónico obligatorio (ReNaPDiS / REFEPS). Papel solo por contingencia técnica.
Comedor / vianda	Podía sustituirse por dinero o ticket.	Sólo en especie. Tope: 40% SMVM. No reemplazable por dinero.
Prestaciones complementarias	Sin tope porcentual claro.	Tope máximo: 5% de remuneración bruta anual del trabajador.
Servicios eventuales	Inscripción con requisitos físicos, sin plazo de habilitación automática.	Electrónica, gratuita, habilitación automática a los 15 días hábiles.
Indemnización por despido	Art. 245 LCT. Pago íntegro al momento del despido.	Art. 245 LCT sin cambios. FAL: fondo de capitalización previo. Disponible desde abr. 2027.
Ultraactividad de convenios colectivos	Cláusulas normativas y obligacionales ultraactivas.	Cláusulas obligacionales pierden vigencia desde 6/3/2026. Normativas: ultraactividad limitada.
Aportes convencionales	Topes del art. 9 Ley 14.250 aplicados de forma laxa.	Topes: 2% trabajador, 0,5% empleador. Cómputo global. Readecuación automática.
Representatividad sindical	Nómina de afiliados sin cruce automático con SIPA.	Cruce obligatorio con SIPA. Inconsistencias: no se acredita representatividad.
Tutela de candidatos	Protección desde la postulación hasta la elección.	Cesa si no se oficializa la candidatura o si obtiene menos del 5% de votos.
Suspensión de delegados	Solo vía exclusión de tutela judicial (proceso largo).	Suspensión cautelar judicial ante peligro para personas, bienes o funcionamiento.
Paritarias — representación empresaria	Sin requisito de representatividad mínima.	Requiere emplear al menos el 10% de los trabajadores del ámbito.

Renuncia del trabajador	Telegrama colacionado o nota certificada.	Se habilita vía electrónica (a reglamentar por Secretaría de Trabajo).
Mutuo acuerdo (art. 241 LCT)	Acuerdo ante escribano o autoridad judicial.	Homologación administrativa previa verificación de legalidad y ausencia de vicios.

BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES

Documentación consultada para esta guía

- Decreto 407/2026 — Boletín Oficial de la República Argentina, 1° de junio de 2026.
- Decreto 408/2026 — Boletín Oficial de la República Argentina, 1° de junio de 2026.
- Decreto 409/2026 — Boletín Oficial de la República Argentina, 1° de junio de 2026.
- Ley 27.802 de Modernización Laboral — Promulgada el 6 de marzo de 2026.
- Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones.
- Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551 y sus modificaciones.
- Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004) y sus modificaciones.

AVISO LEGAL

Este documento fue elaborado con fines de estudio y análisis a partir de fuentes doctrinarias disponibles al 1° de junio de 2026. No constituye asesoramiento jurídico específico. Para cada caso concreto debe analizarse en particular.