

**Decreto 407/2026 Poder Ejecutivo. Ley de Modernización Laboral N° 27.802. Reglamentación a la Ley N° 14.250 sobre Negociación Colectiva, a la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, Empresas de Servicios Eventuales y Recibos de Sueldo.**

Junio 2026

Como está previsto en la Ley de Modernización Laboral N° 27.802, mediante el Decreto N° 407/2026 se reglamentaron diversos aspectos vinculados a la Ley de Contrato de Trabajo N°20.744, régimen previsto para Empresas de Servicios Eventuales, Negociación Colectiva y lo respectivo a los cambios introducidos en Recibos de Sueldo.

Conjuntamente con los Anexos I, II y III, desarrollados a continuación, se implementaron cambios normativos principalmente en materia de negociación colectiva, que se describen a continuación.

- Vigencia CCT. En materia de Negociación Colectiva, se prevé según la Ley de Modernización Laboral N° 27.802, que en el plazo de 1 año desde su promulgación, la Secretaría de TEySS convoque a las partes signatarias a negociar, y/o renegociar y/o ratificar las cláusulas de los Convenios Colectivos de Trabajo que estuvieran vencidos. A estos fines, la Autoridad de Aplicación considerará vencidos los Convenios Colectivos de Trabajo cuyo plazo de vigencia originalmente consignado hubiera expirado, y en los supuestos que no se consigne una fecha expresa de vencimiento, la Autoridad de Aplicación podrá tomar como fecha de referencia el 31 de diciembre de 2026.
- Partes signatarias. Se considerarán legitimadas para participar en las negociaciones colectivas, las asociaciones de empleadores y cámaras empresarias que acrediten representación suficiente en el ámbito personal y territorial de que se trate, la que no podrá ser inferior al DIEZ POR CIENTO (10 %) de los trabajadores comprendidos en dicho ámbito. Cuando aplique, la autoridad de aplicación podrá admitir hasta dos representaciones adicionales del sector empleador.
- Tipos de cláusulas y vigencia. Cuando un CCT estuviere vencido, solamente mantendrá subsistentes las cláusulas normativas y hasta tanto entre en vigencia una nueva convención colectiva o exista un acuerdo de partes que la prorrogue. El resto de las cláusulas (obligacionales) mantendrán su vigencia sólo por acuerdo de partes, entendidas como aquellas que establezcan aportes, contribuciones, cuotas, retenciones, fondos o cualquier otra carga económica o institucional.
- Límites. Toda Convención Colectiva que contenga cláusulas que establezcan aportes, contribuciones, cuotas, retenciones, fondos o cualquier otra carga económica que exceda los límites dispuestos, deberá ser readecuada: para

cámaras de empleadores será del 0,5% y para asociaciones de empleados será de un límite del 2% (excluidas las cuotas de afiliación sindical y las cláusulas que acuerden otros beneficios especiales en función de la afiliación a la asociación profesional de trabajadores que suscribió el convenio colectivo).

- Cuerpo Directivo de asociaciones sindicales: estarán integrados por una cantidad de miembros que no exceda una razonable proporcionalidad con el número de afiliados cotizantes.
- Inscripción de asociaciones sindicales. A los efectos del cumplimiento de lo dispuesto para la simple inscripción en un registro para su constitución, la asociación sindical peticionante deberá adjuntar copia certificada o testimonio de su Acta Constitutiva y declaración jurada del patrimonio de la misma, entre otros.
- Personería gremial. Cuando la asociación sindical pretenda la personería gremial, a los efectos de acreditar la cantidad promedio de los trabajadores que intente representar, deberá adjuntar a su petición una certificación emitida por la respectiva empresa empleadora, en la que indique la cantidad promedio mensual de trabajadores dependientes de la misma correspondiente a los seis meses anteriores a la petición. Cuando dos asociaciones tuvieran igual zona de actuación, la que pretenda la personería gremial deberá superar a la que con anterioridad la posea, como mínimo en el 5% de sus afiliados cotizantes (se podrá acreditar por medio de facturas con comprobantes de pago de la cuota de afiliación de sus miembros, los recibos de haberes de sus afiliados en donde conste la retención de la cuota de afiliación en favor de la peticionante; u otras certificaciones fehacientes).
- Horas mensuales retribuidas para delegados. Salvo CCT que establezca un límite mayor, es de hasta 10 horas mensuales. Deberá ejercerse de modo compatible con la continuidad operativa del establecimiento, y no podrá afectar sectores críticos de la explotación o del servicio. Su utilización deberá ser comunicada al empleador con una antelación razonable, no menor a 48 horas (no pudiendo acumularse ni cederse).
- Recaudos para la postulación. La falta de oficialización definitiva de la candidatura (según términos de la reglamentación), así como la obtención de un número de votos inferior al CINCO POR CIENTO (5 %) de los votos válidos emitidos, producirá el cese de la protección al candidato a cargos.
- Medida cautelar por peligro en bienes o personas. La medida cautelar podrá ser requerida por el empleador en momento en que surja o mientras perdure un peligro potencial para las personas, se desempeñen o no en la empresa (trabajadores, consumidores, proveedores, usuarios, etc.), los bienes ya sean estos materiales o inmateriales, usados, consumidos, producidos u ofrecidos por la

empresa o el eficaz funcionamiento de ésta, siempre que dicho peligro se evite o reduzca con la suspensión de la prestación laboral del titular de la garantía de estabilidad. Cuando una asociación sindical dejare de incluir dentro del ámbito de su personería gremial a una empresa o establecimiento, quienes fueron oportunamente electos como representantes sindicales en esa empresa o establecimiento.

- Cuestiones complementarias. Trabajo Agrario: las asignaciones familiares correspondientes a los trabajadores agrarios permanentes o de temporada se registrarán, en cuanto a prestaciones, requisitos, montos y topes, por lo establecido en el inciso a) del artículo 1° de la Ley N° 24.714, sus normas modificatorias y complementarias. Régimen de la Construcción: se ratifica la única obligación de registro del alta, baja y modificación de los datos de la relación laboral se efectuará ante la ARCA.

## **ANEXO I**

- Registro del trabajador. La obligación de registración de las relaciones laborales se considerará cumplida mediante el alta y baja de los trabajadores en los sistemas habilitados por la ARCA. Dicha registración será suficiente a todos los efectos legales, no pudiendo exigirse requisitos adicionales por parte de otras autoridades administrativas. En consecuencia, los empleadores no estarán obligados a llevar libros laborales en soporte físico ni digital.
- Beneficios sociales. Los servicios gastronómicos fuera del establecimiento sólo podrán instrumentarse mediante prestación o provisión solventada directamente por el empleador. No podrán ser sustituidos ni compensados en dinero, transferencias, tarjetas, billeteras virtuales u otros medios de pago. Asimismo, su cuantía no podrá exceder del cuarenta por ciento (40%) del Salario Mínimo Vital y Móvil vigente en cada período.
- Sistemas de distribución de utilidades y beneficios. Se establece un límite máximo del cinco por ciento (5%) para los sistemas de distribución de utilidades o ganancias, derechos accionarios, cobro de dividendos y realización de acciones o títulos otorgados por el empleador durante la vigencia de la relación laboral, para no ser considerados remuneración.
- Retenciones, deducciones y compensaciones. El BANCO CENTRAL DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (BCRA) será la autoridad encargada de dictar las normas complementarias y aclaratorias, así como de supervisar el cumplimiento del régimen aplicable a las deducciones vinculadas a depósitos y préstamos otorgados por entidades financieras comprendidas en la reglamentación.

- **Recibos de haberes.** Los recibos deberán estructurarse en cuatro secciones diferenciadas: datos identificatorios de empleador y trabajador; contribuciones y conceptos abonados por el empleador; remuneración bruta y deducciones; y remuneración neta. Los conceptos deberán consignarse con indicación de su base de cálculo, unidad de medida y monto resultante. Asimismo, deberá incorporarse un resumen de la composición total del costo laboral a cargo del empleador, respetando el modelo establecido en el Anexo III de la reglamentación.
- **Acreditación y control de accidentes y enfermedades inculpables.** Toda prescripción médica que disponga reposo laboral deberá emitirse electrónicamente mediante plataformas autorizada, suscripta por profesionales habilitados ante el registro correspondiente, con diagnóstico y tratamiento. Asimismo, se regula la intervención de juntas médicas e institutos especializados ante discrepancias entre el diagnóstico presentado por el trabajador y el control efectuado por el empleador (ante junta médica ante autoridad administrativa que lo hubiera habilitado en la jurisdicción o dictamen en instituto público o privado de reconocida trayectoria). Se define como reconocida trayectoria, a aquellos inscriptos en el REGISTRO FEDERAL DE ESTABLECIMIENTOS DE SALUD creado por la Resolución del MINISTERIO DE SALUD N° 1070 del 26 de junio de 2009, por un período mínimo y continuado de CINCO (5) años.
- **Renuncia del trabajador.** La Secretaría de TEySS deberá implementar el procedimiento para la formalización de la renuncia ante la autoridad administrativa del trabajo, incluyendo su registración y notificación fehaciente al empleador.
- **Extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo.** Los acuerdos celebrados entre empleador y trabajador podrán ser homologados por la autoridad administrativa del trabajo en los términos del artículo 15 de la Ley de Contrato de Trabajo, previa verificación de su legalidad, la inexistencia de vicios del consentimiento y la adecuada composición de los intereses de las partes.
- **Extinción del contrato de trabajo por jubilación.** La ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (ANSES) deberá implementar un sistema de notificación del inicio y finalización del trámite jubilatorio dirigido a empleadores y agentes del Sistema Nacional del Seguro de Salud, a fin de informar el otorgamiento del beneficio previsional.

## **ANEXO II**

- **Registración laboral.** La registración laboral efectuada por las Empresas de Servicios Eventuales mediante el alta correspondiente ante la ARCA producirá efectos plenos en materia laboral y de seguridad social. Asimismo, el pago de las

cargas sociales efectuado conforme a los artículos 29 y 29 bis de la Ley de Contrato de Trabajo tendrá efectos cancelatorios de las respectivas obligaciones.

- Empresa de Servicios Eventuales. Se define como aquella persona jurídica cuyo objeto exclusivo consiste en poner trabajadores a disposición de terceras personas, denominadas empresas usuarias, para la prestación de servicios en cualquier actividad económica.
- Contratos de trabajo. Los contratos celebrados por Empresas de Servicios Eventuales con personal discontinuo deberán indicar expresamente que la prestación de servicios se realizará en el marco de una Empresa de Servicios Eventuales.
- Trabajadores permanentes y discontinuos. Los trabajadores que presten servicios en forma permanente para la Empresa de Servicios Eventuales en su sede, filiales, agencias u oficinas serán considerados vinculados mediante contrato de trabajo permanente continuo, pudiendo aplicarse las reglas de la prestación continua por tiempo indeterminado. Por su parte, los trabajadores contratados para prestar servicios bajo la modalidad eventual serán considerados vinculados mediante contrato de trabajo permanente discontinuo.
- Condiciones de la relación laboral permanente discontinua. Se establece que el período de prueba se computará exclusivamente sobre los períodos efectivamente trabajados en las distintas empresas usuarias. El período de suspensión entre asignaciones no podrá superar los cuarenta y cinco (45) días corridos, ampliables a sesenta (60) días corridos por acuerdo de partes, o noventa (90) días alternados dentro de un año aniversario. La Empresa de Servicios Eventuales podrá asignar nuevos destinos laborales comprendiendo distintas actividades o convenios colectivos, sin menoscabo de los derechos del trabajador. Asimismo, podrá modificar el régimen horario, sin que el trabajador se encuentre obligado a aceptar tareas nocturnas o insalubres. El trabajador tampoco estará obligado a aceptar destinos ubicados a más de treinta (30) kilómetros de su domicilio, ampliables a cincuenta (50) kilómetros por acuerdo de partes.
- Asignación de trabajadores a empresas usuarias. Las Empresas de Servicios Eventuales podrán asignar trabajadores en los siguientes supuestos: organización o participación en congresos, conferencias, ferias, exposiciones o eventos empresariales y sociales; reemplazo de trabajadores permanentes ausentes; cobertura de licencias o suspensiones legales o convencionales, con excepción de las suspensiones por fuerza mayor o falta o disminución de trabajo; incrementos ocasionales y transitorios de actividad; incorporación de nuevas tecnologías, sistemas, procedimientos, productos o servicios; ejecución de tareas urgentes destinadas a prevenir accidentes o reparar instalaciones; y necesidades

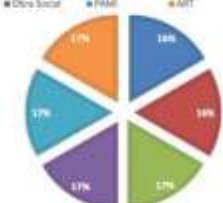
extraordinarias o transitorias ajenas al giro normal y habitual de la empresa usuaria. En todos los casos deberá existir una cantidad razonable y justificada de trabajadores eventuales en relación con la dotación permanente y con la duración de la necesidad que motive la contratación.

- Remuneraciones. Los trabajadores discontinuos contratados por Empresas de Servicios Eventuales no podrán percibir salarios inferiores a los mínimos legales o convencionales aplicables a la actividad o categoría en la que efectivamente presten servicios. Asimismo, deberán percibir una remuneración equivalente a la abonada al personal permanente de la empresa usuaria que desempeñe tareas de igual categoría y antigüedad.
- Pago de cargas sociales y retenciones. Las Empresas de Servicios Eventuales abonarán en forma directa las obligaciones derivadas de los regímenes de la seguridad social, las cuotas sindicales correspondientes y las retenciones legales aplicables a la actividad de la empresa usuaria.
- Registro de Empresas de Servicios Eventuales. Las Empresas de Servicios Eventuales deberán inscribirse ante la Secretaría de TEySS mediante un sistema simple, electrónico y gratuito.
- Habilitación para operar. Las Empresas de Servicios Eventuales quedarán habilitadas para iniciar actividades una vez transcurridos quince (15) días hábiles administrativos desde la presentación de la solicitud de inscripción, siempre que la autoridad competente no formule observaciones o requerimientos de subsanación. La inscripción obtenida constituirá habilitación suficiente para el ejercicio de la actividad, sin perjuicio de las facultades de fiscalización y control posterior.
- Garantías obligatorias. Las Empresas de Servicios Eventuales deberán constituir una garantía principal y una garantía accesorio a favor de la Secretaría de TEySS, junto con una garantía accesorio sujeta a la cantidad de empleados.
- Instrumentos de garantía. Las garantías podrán constituirse mediante depósito en efectivo ajustado por UVA en entidades financieras autorizadas por el BCRA, depósito de valores o títulos públicos nacionales, constitución de garantías reales, avales bancarios o pólizas de seguro de caución emitidas por entidades autorizadas por la SUPERINTENDENCIA DE SEGUROS DE LA NACIÓN.
- Actualización de garantías. El monto de las garantías deberá ajustarse cada doce (12) meses considerando la cantidad de trabajadores eventuales contratados y el valor de la Unidad de Valor Adquisitivo (UVA). Cuando la dotación de trabajadores supere en más de un veinticinco por ciento (25%) el tramo declarado, la empresa deberá comunicar dicha situación dentro de los treinta (30) días corridos y adecuar la garantía accesorio correspondiente.

- Incumplimiento del reajuste. En caso de incumplimiento del reajuste de las garantías, la autoridad competente intimará a la empresa para su regularización dentro del plazo de diez (10) días, bajo apercibimiento de cancelar la habilitación para funcionar. En caso de incumplimiento, podrán ejecutarse las garantías constituidas.
- Excedentes de garantía. Cuando el valor actualizado de los depósitos constituidos exceda el monto exigible conforme a la reglamentación, el excedente será restituido a la Empresa de Servicios Eventuales sin necesidad de trámite adicional.
- Cese de actividades y devolución de garantías. En caso de cese de actividades o cancelación de la inscripción, la Empresa de Servicios Eventuales podrá solicitar la restitución de las garantías constituidas. Para ello deberá acreditar el pago de remuneraciones e indemnizaciones, presentar certificados de libre deuda previsional emitidos por ARCA, publicar edictos, no registrar juicios laborales pendientes ni medidas cautelares vigentes y no haber sido sancionada con la cancelación de la habilitación.
- Remanentes de caución. Se reglamenta el procedimiento para la asignación al Fondo Nacional de Empleo de los remanentes de las cauciones constituidas por Empresas de Servicios Eventuales cuya habilitación hubiera sido cancelada, una vez cumplidos los plazos, publicaciones y verificaciones judiciales previstas en la normativa.
- Autoridad de aplicación. La Secretaría de TEySS será la autoridad competente para la habilitación, fiscalización y cancelación de las Empresas de Servicios Eventuales en todo lo relacionado con las condiciones de trabajo de los trabajadores vinculados mediante contratos permanentes discontinuos.
- Fiscalización y sanciones. Los incumplimientos al régimen serán sancionados conforme a las disposiciones previstas en el Pacto Federal del Trabajo (entre otras, la determinación de leve, grave o muy grave). Asimismo, las organizaciones sindicales podrán recibir denuncias, solicitar información sobre actuaciones de inspección y promover instancias de conciliación en los conflictos que se susciten.
- Empresas no habilitadas. La provisión de personal por parte de Empresas de Servicios Eventuales que no cuenten con habilitación dará lugar a la aplicación de las disposiciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Contrato de Trabajo. En tales supuestos, la Secretaría de TEySS y ARCA, podrán exigir a la empresa usuaria el cumplimiento de las obligaciones laborales y de la seguridad social correspondientes al período de efectiva prestación de servicios.

### ANEXO III

El recibo de sueldo deberá ajustarse al modelo previsto en el presente anexo:

EMPRESA XXX - Provincia... C.U.I.T. EMPRESA : 30-00000000-0						
Q.	MES	AÑO	APELLIDO Y NOMBRE	N°LEGAJO	SUELDO BRUTO	ANTIGÜEDAD
FECHA INGRESO			CATEGORÍA LABORAL	C.U.I.L.	LUGAR DE PAGO	F.PAGO APORTES
<b>COSTO TOTAL EMPLEADOR</b>						<b>\$ 0,00</b>
CONCEPTO	UNIDAD	BASE	MONTO			
ART	3%		\$ 0,00			
Contribución Jubilación	18%		\$ 0,00			
Contribución CO.SS.	6%		\$ 0,00			
Seguro de vida fijo						
Costo derivado del CCT:						
Concepto 1	1,00%		\$ 0,00			
Concepto 2						
etc...						
<b>SUB TOTAL CONTRIBUCIONES EMPLEADOR</b>						<b>\$ 0,00</b>
<b>SUELDO BRUTO</b>						<b>\$ 0,00</b>
CONCEPTO	UNIDAD	BASE	MONTO			
Sueldo Básico	30		\$ 0,00			
Etc..						
Aporte Jubilación	11%		\$ 0,00			
Ley 19.032	3%		\$ 0,00			
Obra Social	3%		\$ 0,00			
Otros conceptos	1%		\$ 0,00			
Etc..			\$ 0,00			
<b>COMPOSICION SALARIAL:</b>		<b>Remunerativo: \$ 0,00</b>	<b>No Remunerativo: \$ 0,00</b>	<b>Descuentos:</b>	<b>\$ 0,00</b>	
<b>SUELDO NETO \$</b>						<b>\$ 0,00</b>
<b>Detalle de la composición salarial</b>						
<b>Total Costo Sindical</b>	<b>\$ 0,00</b>	<b>Total costo INSSJP:</b>	<b>\$ 0,00</b>			
Empleador	\$ 0,00	Trabajador	\$ 0,00			
Trabajador	\$ 0,00	Empleador	\$ 0,00			
<b>Total Seguridad Social</b>	<b>\$ 0,00</b>	<b>Total costo ART:</b>	<b>\$ 0,00</b>			
Empleador	\$ 0,00	Empleador	\$ 0,00			
Trabajador	\$ 0,00					
<b>Total Obra Social:</b>	<b>\$ 0,00</b>	<b>Total Costo SCVO:</b>	<b>\$ 0,00</b>			
Empleador	\$ 0,00	Empleador	\$ 0,00			
Trabajador	\$ 0,00					
				<b>Costo total empleador</b> 		
Nota: Seguridad social del empleador incluye SIPA, Fondo Nacional de Empleo y Asignaciones Familiares						