



Reforma laboral: reglamentación, resistencias e impacto en el mercado laboral a cinco meses de su aprobación¹

Síntesis:

- La reforma laboral fue aprobada a fines de febrero de 2026. Desde entonces, el gobierno nacional ha avanzado en su reglamentación mediante el dictado de decretos y resoluciones. Este proceso todavía no ha concluido, pese a lo cual la mayoría de sus disposiciones se encuentran plenamente vigentes.
- La resistencia de los trabajadores, trabajadoras y de las organizaciones sindicales se plasmó en múltiples acciones, desde movilizaciones en las calles hasta la presentación de acciones judiciales y el impulso de estrategias de negociación colectiva para morigerar sus efectos.
- En el plano judicial los cuestionamientos generales a la ley tuvieron una resolución favorable en primera instancia de la justicia laboral, pero luego fue revertida en las instancias de apelación. En la actualidad estas causas tramitan en el fuero contencioso administrativo.
- A nivel de los reclamos individuales, algunos artículos de la ley fueron declarados inconstitucionales por jueces de distintas jurisdicciones. En particular, los referidos a la posibilidad de pagar las sentencias judiciales en hasta 12 cuotas y aquellos que imponen límites a la tasa de interés aplicable a los créditos laborales.
- En paralelo, algunas organizaciones presentaron reclamos sectoriales más acotados, que suspendieron ciertos efectos de la ley en su ámbito de actuación, principalmente vinculados a la negociación colectiva y a los límites al financiamiento de los sindicatos.
- La resistencia contra la reforma laboral también se plasmó en la negociación colectiva. En muchos casos, los sindicatos y las cámaras patronales decidieron ratificar la vigencia de los convenios colectivos que la ley pretendía dejar sin efecto. Asimismo, volvieron a incluir cláusulas para sostener el financiamiento de la actividad sindical.
- En cuanto a los efectos de la reforma laboral en el mercado de fuerza de trabajo, todavía es muy prematuro para hacer un análisis. Sin embargo, esta evaluación sí puede hacerse con relación a su antecesor directo, el capítulo laboral de la Ley Bases. Desde su aprobación se produjo una fuerte caída del empleo asalariado registrado y un crecimiento de la ocupación informal y por cuenta propia. Asimismo, el salario se mantuvo en niveles históricamente muy deprimidos. Nada indica que con la nueva reforma laboral vaya a obtenerse un resultado distinto.

¹ Informe elaborado por el Instituto de Estudios y Formación (IEF) de la CTA Autónoma. Equipo de trabajo: Luis Campos, Jimena Frankel y Mariana Campos, 3 de agosto de 2026. Todos los materiales del IEF están disponibles en: <https://iefctaa.org/>

1. Introducción

La reforma de la legislación laboral ha sido uno de los ejes centrales de la ofensiva del gobierno de La Libertad Avanza contra los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Su primer episodio se plasmó en el capítulo laboral del DNU 70/23 dictado en diciembre de 2023. Esta norma, en su dimensión laboral, fue cuestionada en sede judicial por las centrales de trabajadores y fue declarada inconstitucional por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Por ende, sus disposiciones no se aplican en la actualidad, pero su contenido guió las posteriores iniciativas legislativas del gobierno nacional.

Pocos meses más tarde, el Congreso Nacional aprobó la Ley Bases, que también incluyó un capítulo laboral donde se recogieron parcialmente algunas de las disposiciones del DNU 70/23.

Finalmente en febrero de 2026 se aprobó la ley de reforma laboral 27.802, que por su extensión y profundidad constituye la modificación regresiva de los derechos de los trabajadores y trabajadoras más importante desde los cambios normativos dispuestos de facto por la última dictadura militar en 1976.

En los tres casos los argumentos del gobierno nacional para justificar estas modificaciones fueron los mismos: se trataría de leyes necesarias para facilitar la creación de empleo formal y para avanzar en la registración laboral de millones de trabajadores y trabajadoras que en la actualidad se desempeñan en la informalidad.

Al tratarse de reformas estructurales, sus efectos sólo podrán ser analizados en el mediano y largo plazo. Asimismo, sus objetivos no se reducen a una única dimensión, por lo que también será necesario considerar las distintas dimensiones alcanzadas. En principio, y sin ser exhaustivos, se trata de un proceso que afecta las relaciones individuales entre empleadores y trabajadores, que busca debilitar la acción colectiva de las organizaciones sindicales y que transfiere recursos multimillonarios del trabajo al capital por vía del desfinanciamiento del sistema de seguridad social.

Todas estas dimensiones son, en cierto sentido, una noticia en continuo desarrollo. El gobierno nacional ha comenzado el proceso de reglamentación de la ley de reforma laboral, cuya finalización todavía está lejos de consumarse. En paralelo, las organizaciones sindicales han impulsado distintas acciones de resistencia, ya sea a través de medidas de fuerza, de presentaciones judiciales y de la negociación colectiva. Finalmente, es posible comenzar a monitorear si los objetivos declamados al momento de aprobar estas reformas se han plasmado en la práctica. Este documento sistematiza las principales acciones llevadas adelante entre marzo y julio de 2026, tanto en el plano reglamentario como en el de la resistencia colectiva impulsada por los trabajadores y trabajadoras.

2. La reglamentación de la reforma laboral

La ley 27.802 de reforma laboral entró en vigencia el 6 de marzo de 2026. La gran mayoría de sus artículos comenzaron a implementarse de inmediato; sin embargo, muchos de sus capítulos requieren del dictado de normas reglamentarias.

En mayo de 2026 el gobierno nacional dictó el decreto 315/26 que reglamentó el Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral (Título XX de la ley). Posteriormente, a comienzos de junio se dictaron tres decretos que avanzaron sobre la mayoría de las dimensiones de la ley de reforma laboral:

- el decreto 407/26, que reglamentó los cambios a la ley de Contrato de Trabajo, nº 20.744, a la regulación de las empresas de servicios eventuales, a la ley de Trabajo Agrario, a la ley de Asociaciones Sindicales y a las normas sobre negociación colectiva;
- el decreto 408/26, que inició el proceso de reglamentación del Fondo de Asistencia Laboral (FAL);
- el decreto 409/26, que reglamentó el Programa de Promoción del Empleo Registrado².

Sin embargo, la tarea reglamentaria no culminó allí. Por un lado, algunas de sus principales disposiciones, como la creación del Fondo de Asistencia Laboral (FAL), todavía requieren de muchas precisiones normativas que deberán ser dictadas por distintos organismos, como la Comisión Nacional de Valores, el Banco Central y la Secretaría de Trabajo entre otros. Por el otro, se trata de una reforma en disputa y como resultado de ello el gobierno ya ha vuelto sobre sus pasos, parcialmente, en la reglamentación de los aportes solidarios y las contribuciones patronales que pueden pactarse a favor de las organizaciones sindicales en los convenios colectivos de trabajo.

Este fue el caso del decreto 612/26, dictado en julio, que modificó en este aspecto el decreto 407/26 y estableció nuevas pautas reglamentarias a las que deberán sujetarse las cláusulas incluidas en los convenios colectivos relacionadas con el financiamiento de las organizaciones sindicales. El nuevo decreto amplió la base de cálculo establecida en la norma anterior para los aportes a cargo de trabajadores no afiliados y explicita que los límites allí incluidos no son de aplicación para las contribuciones que se pacten a cargo de los empleadores.

Por último, más recientemente el Banco Central dispuso que las cuentas sueldo deben admitir el depósito y la extracción del salario en dólares, en línea con las modificaciones establecidas en la ley de reforma laboral.

En paralelo a estos avances reglamentarios, los trabajadores, las trabajadoras y sus organizaciones siguieron implementando acciones de resistencia. Las modalidades fueron variadas. A continuación se describen los principales hechos según el ámbito donde se dio la disputa: en la acción directa, en el plano judicial y en la negociación colectiva. Finalmente, se describen los principales cambios en el mercado de fuerza de trabajo luego de la aprobación de las distintas normas que conforman la reforma laboral.

3. Las acciones de resistencia colectiva

3.1 La resistencia a través de la acción directa

² Desde el IEF se analizó el contenido de la ley de reforma laboral en el informe [“Reforma laboral: un ataque del capital contra el trabajo en toda la línea”](#) y se analizaron sus reglamentaciones en los informes [“La reforma laboral avanza, los recursos del sistema de seguridad social retroceden”](#) y [“Reglamentación de la reforma laboral: ¿cuáles son los derechos afectados?”](#).

Las acciones de resistencia de trabajadores, trabajadoras y sus organizaciones contra las políticas del gobierno de La Libertad Avanza fueron constantes frente a los diversos ataques contra derechos laborales fundamentales. En términos normativos, tanto la promulgación del DNU 70/2023 como la la ley Bases fueron, a lo largo del primer año de gestión, importantes motivos de acciones de resistencia colectiva en la calle, no sin respuestas represivas de por medio.

Luego de la victoria del oficialismo en las elecciones legislativas, las intenciones de reformas estructurales volvieron a la carga: se presentó en el Congreso el proyecto de reforma laboral con el que tanto se insistía. Luego de tratarse en las Comisiones del Senado de Trabajo y de Presupuesto y Hacienda, el proyecto obtuvo dictamen favorable. Las tres centrales sindicales convocaron a una movilización en Plaza de Mayo para el 19 de diciembre de 2025, en contra de dicho proyecto. El día posterior a la movilización, Patricia Bullrich en el plenario de comisiones del Senado, informó que el proyecto sería tratado el año siguiente, en sesiones legislativas extraordinarias.

En febrero del 2026, el proyecto se trató en ambas Cámaras, con movilizaciones frente al Congreso; finalmente, se aprobó el 19 de febrero y la ley de reforma laboral fue publicada el 6 de marzo en el Boletín Oficial.

Las acciones de resistencia no terminaron allí. Por el contrario, las tres centrales sindicales convocaron a un plan de lucha que se inició el día 22 de julio y que tiene previsto el despliegue de diferentes acciones hasta el mes de noviembre, donde el objetivo es lanzar un paro general. El cronograma de medidas incluye, para el mes de agosto, movilizaciones el día de San Cayetano; protestas durante el tratamiento en el Congreso del proyecto de ley de Inviolabilidad de la Propiedad Privada; reclamos durante la próxima convocatoria al Consejo del Salario Mínimo, Vital y Móvil; así como se prevé movilizar al Ministerio de Economía para denunciar el plan económico del gobierno y su política de endeudamiento.

La reforma laboral es una de las causas más importantes de este plan, sumado a la vulneración de otros derechos a lo largo de estos últimos meses, como la finalización del programa Volver al Trabajo, la crítica situación que atraviesan los jubilados y las jubiladas quienes además son sistemáticamente reprimidos cuando reclaman, los despidos en diferentes sectores así como la pérdida de poder adquisitivo de los ingresos a causa de los aumentos, sobretudo, en alimentos, tarifas de servicios y transporte.

3.2 La resistencia a través de acciones judiciales

La sanción de la ley de reforma laboral originó la presentación de numerosos planteos judiciales que cuestionaron su constitucionalidad. Algunas de estas acciones, impulsadas por las centrales sindicales, buscaron impugnar muchas disposiciones de la ley con alcance general. Otras acciones fueron promovidas por sindicatos, con efectos limitados a su ámbito de representación sectorial. Finalmente, en el plano de los reclamos individuales ya han habido numerosos planteos de inconstitucionalidad de algunos de sus artículos.

A nivel general, las centrales sindicales judicializaron el reclamo y exigieron la suspensión de varios de los artículos de la ley 27.802 por considerar que afectan derechos consagrados en la Constitución Nacional. La primera resolución judicial fue favorable a este pedido: el Juzgado Nacional del Trabajo

nº 63 dictó una medida cautelar que suspendió la vigencia de 81 artículos de la ley que, según el juez, registraban suficientes indicios de inconstitucionalidad.

El gobierno recurrió esta decisión solicitando, por un lado, que la causa sea tratada en el fuero contencioso administrativo federal (un fuero más “amable” que el laboral) y, por el otro, que se deje sin efecto la medida cautelar. Ambas solicitudes fueron aceptadas por las instancias superiores y actualmente la causa se encuentra en manos del fuero contencioso administrativo federal. Los efectos de la medida cautelar lograda en el primer pronunciamiento fueron suspendidos y en la actualidad las perspectivas de obtener un fallo favorable en esta causa parecen ser muy poco auspiciosas. En este sentido, la Cámara de Apelaciones aún debe fallar sobre la cuestión de fondo, es decir, si la norma afecta derechos constitucionales o no. Sin embargo, dicho pronunciamiento no tiene una fecha límite; por el contrario, la sentencia podría demorarse meses o años.

El resultado desfavorable de estas acciones judiciales no impidió que tanto a nivel sectorial como individual los sindicatos y trabajadores que consideren afectados sus derechos pueden iniciar acciones individuales, algo que ocurrió a lo largo de los últimos meses.

A continuación se presentan algunos de estos casos, con la aclaración de que, por tratarse de medidas judiciales que están en curso, podrían ser apeladas y modificadas en instancias judiciales superiores.

- Dragado y Balizamiento

En el mes de mayo, el Sindicato del Personal de Dragado y Balizamiento inició una medida judicial que obtuvo un primer resultado favorable: en sede judicial se dictó una medida cautelar que suspendió dos artículos de la ley de reforma laboral. Por un lado, el artículo 1, que excluye a los trabajadores de este sector (comprendidos en la ley de Navegación nº 20.094) del ámbito de aplicación de la ley de Contrato de Trabajo; por el otro, el artículo 131 que modifica los alcances del principio de ultraactividad.

- Industria del vidrio

El Sindicato de Empleados de la Industria del Vidrio y Afines de la República Argentina inició una medida judicial para reclamar la plena vigencia de los artículos 64 y 65 de su convenio colectivo de trabajo de actividad (CCT 683/2014). Estos artículos establecen aportes a cargo de todos los trabajadores abarcados por el convenio así como de los empleadores, con la finalidad de destinarlos a la concertación de negociaciones colectivas de diferentes niveles, la promoción de actividades de capacitación, acción social, formación profesional de equipos multidisciplinarios, sindicales y técnicos, programas de ayuda escolar para hijos/as de trabajadores, gastos de sepelio, programas de turismo y/o becas para trabajadores del vidrio.

A mediados de junio el reclamo fue aceptado y se dictó una medida cautelar que estableció que si bien son cláusulas obligacionales y, por ende, la reforma laboral les quitó el carácter de ultraactivas, “no constituyen meros aportes destinados a solventar las arcas del sindicato, sino que se trata de contribuciones que benefician indirectamente a la comunidad de trabajadores de la actividad profesional”. De esta manera en la industria del vidrio los empleadores no podrán desconocer ni dejar de aplicar los artículos 64 y 65 del mismo hasta que exista una resolución sobre el fondo del expediente.

- Transporte automotor de cargas

La Federación Nacional de Trabajadores Camioneros exigió la suspensión de los artículos de la ley de reforma laboral y de su decreto reglamentario 407/26 que atentan derechos establecidos en su convenio colectivo de actividad (CCT 40/89). A fines de junio el poder judicial dictó una medida cautelar que suspende la aplicación de los artículos 131 y 133 de la ley y los artículos 5, 6 y 7 del Decreto 407/2026. Se trata de las normas que modifican el alcance de la ultraactividad, la base de cálculo para aportes con destino a la organización sindical y que regulan la conformación del sujeto empleador para la negociación colectiva por actividad.

El sindicato alegó que dichos artículos afectan directamente el financiamiento de la organización y, sobretodo, la capacidad de cumplir con prestaciones de sus afiliados y afiliadas tales como el seguro de sepelio, los subsidios en favor de las familias de trabajadores fallecidos, la extensión de la cobertura de la obra social, programas de formación, actividades sociales y culturales así como otras prestaciones extraordinarias acordadas en el convenio. Estos argumentos fueron avalados por la decisión judicial.

- Comercio

En el mes de marzo el Sindicato de Empleados de Comercio de San Martín presentó una acción judicial en la Justicia Federal de ese distrito cuestionando los artículos 131 y 133 de la ley de reforma laboral (los mismos que fueron suspendidos en el fallo a favor del Sindicato de Transporte Automotor de Cargas). En particular, denunció la afectación al principio de ultraactividad y el establecimiento de un tope para los aportes de solidaridad a cargo de las y los trabajadores.

La Justicia Federal hizo lugar al planteo y dictó una medida cautelar favorable al sindicato. Como consecuencia de ello, la Secretaría de Trabajo publicó una resolución con la finalidad de evitar futuros reclamos y/o litigios laborales por diferencias de aportes, y ratificó la vigencia de las cláusulas del convenio de la actividad de comercio sobre los aportes solidarios.

- Cuestionamientos a la ley de reforma laboral en reclamos individuales

Por último, en muchos reclamos individuales se planteó la inconstitucionalidad de aspectos puntuales de la reforma laboral. En particular, se cuestionaron los artículos que habilitan el pago en cuotas de las sentencias judiciales y los criterios para el cálculo de intereses de las decisiones judiciales también modificados por la ley. Si bien las resoluciones a dichos reclamos no tienen la capacidad de impactar de manera automática sobre otros trabajadores/as, la sucesión de fallos con sentencias que declaran la inconstitucionalidad de distintos artículos de la reforma respalda todos aquellos reclamos individuales o colectivos que vayan en esa misma línea.

3.3 La resistencia a través de la negociación colectiva

Uno de los principales objetivos de la ley de reforma laboral es modificar radicalmente el sistema de negociación colectiva existente en nuestro país. En primer lugar, se promueve una descentralización de los ámbitos de negociación, priorizando los convenios por empresa y a nivel local por sobre los convenios por actividad y de ámbito nacional. En segundo lugar, se modifica la regulación de los sujetos, dificultando la conformación de unidades de negociación por actividad y forzando la intervención de sindicatos locales por sobre los nacionales. En tercer lugar, se elimina la

ultraactividad para las cláusulas obligacionales, que son aquellas que establecen derechos y obligaciones para las partes firmantes del acuerdo. En cuarto lugar, se imponen límites a la inclusión de cláusulas que fortalezcan el financiamiento de las organizaciones sindicales y de las cámaras patronales. Finalmente, se crea un procedimiento excepcional para forzar una renegociación integral de prácticamente todos los convenios colectivos vigentes en la actualidad.

Si bien se trata de un proceso incipiente, cuyos resultados deberán ser evaluados luego de transcurrido un tiempo más prudencial, a cinco meses de la sanción de la ley de reforma laboral las organizaciones sindicales parecen haber desarrollado distintas estrategias de resistencia para limitar los efectos de esta ley.

En primer lugar, la negociación colectiva no mostró señales de una descentralización, al menos no en mayor medida que la que ya existía con anterioridad a la aprobación de la ley. Las discusiones salariales siguen realizándose a nivel de actividad, en articulación con negociaciones descentralizadas y a veces informales para regular las cláusulas no salariales.

En segundo lugar, la afectación del principio de ultraactividad no solo fue resistida en sede judicial, sino también en la propia negociación colectiva. En muchos casos, los sindicatos y las cámaras patronales incluyeron cláusulas en los nuevos acuerdos por medio de las cuales se ratificó la vigencia de todas aquellas que, en el sistema de la ley, podrían haber quedado sin efecto por el paso del tiempo. A la derogación de la ultraactividad, las partes, sindicatos y cámaras patronales, respondieron con más ultraactividad.

Esta solución también fue adoptada en muchos acuerdos al momento de analizar las cláusulas que imponen aportes a los sindicatos y las cámaras patronales. Si bien en muchos casos tuvieron que adaptarse a los nuevos límites, no menos cierto es que recurrieron a la creatividad para sostenerlas y reducir al mínimo el impacto de la nueva reglamentación. Cada negociación lo hizo con sus particularidades, pero entre las actividades que ratificaron la vigencia de los convenios colectivos de trabajo y que establecieron cuotas de solidaridad se encuentran las correspondientes a la industria de la alimentación, sanidad, mecánicos, entidades civiles y deportivas y el comercio. En otras actividades se postergó la vigencia del convenio y en otras se incluyeron nuevos aportes para financiar la actividad de las organizaciones sindicales³.

Finalmente, el 11 de junio el Ministerio de Capital Humano informó que el procedimiento de renovación forzosa de los convenios colectivos de trabajo había sido activado respecto de 446 unidades de negociación.

Desde entonces, las partes intervinientes en dichos convenios fueron intimadas a iniciar la renegociación. El objetivo declarado por el Gobierno con esta convocatoria es avanzar en el desarme de conquistas laborales y desfinanciar a los sindicatos. Sin embargo, en las negociaciones desarrolladas en los últimos meses no se registraron avances en ese sentido. Hasta el momento, no existe constancia de que ninguno de los convenios convocados haya efectivamente iniciado o concluido una renegociación o reajuste de las cuotas, a diferencia de la ratificación de la vigencia de sus convenios mediante distintas formulaciones y el sostenimiento de los aportes solidarios.

³ Un detalle de estas negociaciones puede ser consultado en el anexo.

En paralelo, la reforma laboral incorporó una serie de modificaciones a la ley de Contrato de Trabajo para fomentar la negociación, tanto en el plano individual como en el colectivo, de contenidos “flexibles” de trabajo, entre ellos: la posibilidad de pactar bancos de horas, dejando desdibujada la jornada diaria o semanal limitada o bien, de acordar salarios asociados a factores dinámicos, una forma de pago según rendimiento o productividad.

La forma más alarmante de implementación de estas condiciones de trabajo es aquella que puede ser impuesta, disfrazada de “acuerdo libre de partes”, de manera directa e individual en la relación empleador - trabajador/a. En esos casos, la posibilidad de rechazar estas condiciones resulta casi imposible. El registro de estos casos es más difícil, por lo cual, deberá seguirse de cerca y de manera más bien específica, observando qué ocurre en cada sector o empresa.

En el plano colectivo, por su parte, se difundieron dos negociaciones que, de acuerdo a su tratamiento en los medios, habrían sido ejemplos de la introducción de estos nuevos contenidos. Sin embargo, el análisis de los acuerdos muestra una realidad muy distinta. El primero de ellos fue el celebrado en la industria metalmecánica entre el SMATA y la empresa Mlrgor, donde acordaron la organización de la jornada laboral bajo el banco de horas. Esta posibilidad está prevista en la ley desde el año 1991 y ha sido una modalidad muy extendida en el sector durante las últimas décadas, por lo que no resulta un aspecto novedoso.

El segundo caso se refiere al sector de casas particulares. Al actualizar las escalas salariales para el periodo abril - julio se sostuvo que lo acordado constituye el mínimo legal establecido, “no obstante el componente dinámico de las remuneraciones a fin de que las partes individualmente consideradas del vínculo laboral, puedan negociar por encima de ellos”. Esa expresión podría remitir al nuevo artículo 104 bis de la ley de Contrato de Trabajo que habilitó la negociación de adicionales u otros componentes salariales por criterios dinámicos, asociados al rendimiento o a la propia organización de la empresa. Sin embargo, nuevamente estamos frente a una cláusula que podía ser incluida bajo la legislación anterior a la reforma laboral. Los salarios de convenios son pisos y nada obsta a que las partes establezcan remuneraciones mayores, que se incorporan como derechos adquiridos de cada trabajador.

4. El impacto de la reforma laboral en el mercado de fuerza de trabajo

Los defensores de las reformas laborales regresivas como las plasmadas en el DNU 70/23 y en la ley bases y la ley 27.802 siempre han recurrido al mismo argumento: se trataría de cambios necesarios para impulsar la creación de empleo formal y reducir la informalidad. Fue así durante los intentos de reforma llevados adelante durante el gobierno de Mauricio Macri y a lo largo de los años 90, es así en la actualidad.

Sin embargo, los resultados están lejos de validar esa justificación. Si bien todavía es pronto para evaluar el impacto de la última ley de reforma laboral, los primeros datos del mercado de fuerza de trabajo van en sentido contrario.

Más claro es el panorama durante la vigencia de la Ley Bases. En la siguiente tabla se muestra que durante los dos años posteriores a la sanción de la Ley Bases perdieron su puesto de trabajo 102.673 personas en el sector privado registrado. En el caso de la ley de reforma laboral, tan solo en los dos

primeros meses de su aplicación (últimos datos al momento de elaborar este informe) perdieron su puesto de trabajo 19.827 personas en el sector privado registrado.

Variación de la cantidad de asalariados registrados en el sector privado durante la vigencia de la ley bases y la ley de reforma laboral (Secretaría de Trabajo - SIPA)

	Variación absoluta	Variación %
Durante la vigencia de la ley de reforma laboral	-19.827	-0,32%
Durante la vigencia de la ley bases	-102.673	-1,65%

La información oficial disponible para analizar el impacto en el empleo de la ley de reforma laboral todavía es insuficiente. Por el contrario, sí existen datos que permiten realizar una evaluación preliminar del impacto del capítulo laboral de la ley bases. Entre otros aspectos, esta ley eliminó las multas por la falta de registración laboral y promovió distintas figuras no laborales que hasta entonces eran utilizadas de manera fraudulenta por los empleadores (principalmente el monotributo).

Los efectos de estos incentivos institucionales en el mercado laboral no fueron los enunciados por el gobierno nacional, sino los que eran esperables dado su contenido: un aumento de la informalidad laboral y un aumento de la ocupación bajo modalidades no laborales (no asalariados). Entre el primer trimestre de 2024 y el mismo período de 2026 se destruyeron 159.964 puestos de trabajo asalariados formales en el sector privado, mientras que se crearon 227.560 puestos de trabajo asalariados no registrados y aumentaron 429.067 los puestos no asalariados.

El impacto diferencial fue aún mayor en aquellas actividades que suelen estar expuestas a mayores niveles de informalidad o de utilización fraudulenta de modalidades contractuales no laborales, como pueden ser los sectores de casas particulares, construcción y hotelería y gastronomía. En este último caso, el aumento de las formas más precarias de inserción en la estructura ocupacional (asalariados no registrados y no asalariados) en los últimos dos años ha sido exponencial, con incrementos que rondan el 30%. La ley Bases creó las condiciones para una mayor precarización laboral en los sectores más débiles del mercado de fuerza de trabajo, y la respuesta fue la que se desprendía de los incentivos institucionales y no la que surgía de los argumentos de sus defensores.

Variación de los puestos de trabajo entre el primer trimestre de 2024 y el primer trimestre de 2026 (INDEC - CGI)

	Asalariados registrados (sector privado)		Asalariados no registrados		No asalariados	
	Var total	%	Var total	%	Var total	%
Industria	-61.696	-5,19	-36.086	-6,20	-1.213	-0,14
Construcción	-16.532	-4,18	98	0,02	128.112	17,13
Comercio	8.709	0,66	34.885	3,70	177.341	9,74

Hoteles y restaurantes	-4.681	-1,46	77.356	29,04	58.447	34,31
Casas particulares	-7.183	-1,50	73.624	6,20	s/d	s/d
Total	-159.964	-2,15	227.560	4,22	429.067	7,36

La aprobación de leyes regresivas en materia laboral tampoco generó condiciones para un aumento sostenido de los salarios de los trabajadores y trabajadoras. En la actualidad el salario real en el sector formal se encuentra relativamente en los mismos niveles del mes previo a la sanción de la Ley Bases, por debajo de los valores que recibió la actual gestión a fines de 2023. En síntesis, durante la vigencia de la Ley Bases se redujo el empleo registrado, crecieron el empleo no registrado y la ocupación no asalariada y el salario se mantuvo estable en valores históricamente muy deprimidos. Nada indica que durante la vigencia de la ley de reforma laboral sancionada a comienzos de este año vayan a obtenerse resultados distintos.

Anexo

Alimentación

La Federación de Trabajadores de la Industria de la Alimentación (FTIA), en el marco de la actualización salarial de tres de sus convenios, sostuvo las cuotas solidarias y, en dos de ellos, renovó su vigencia. En los convenios 244/94 (Obreros y Empleados de la Industria de la Alimentación), 434/06 (Vendedores, Corredores, Cobradores y Repartidores de Industrias de la Alimentación) y 372/04 (Industrialización del Pescado y Subproductos de la Pesca) se acordó una cuota solidaria equivalente al 2% sobre las remuneraciones mensuales por el tiempo que dure cada acuerdo. En cuanto a la vigencia de los convenios, en el caso del 244/94 y del 434/06 se acordó extenderlos por un año. Además, en ambos casos se considera que en el marco de dichos convenios ya se fueron dando distintas actualizaciones.

Por su parte, en el convenio 372/04 (Industrialización del Pescado y Subproductos de la Pesca) no se acordó dicha prórroga

Sanidad

En la actividad de la sanidad, la Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina (FATSA), negoció en el marco de sus paritarias la extensión de la vigencia de prácticamente todos sus convenios, así como las cuotas solidarias. En todos los casos, la formulación utilizada fue la siguiente: *“El presente acuerdo tiene un año de vigencia, a partir del 01/02/26 hasta el 31/1/27. Sin perjuicio de ello las partes acordaron reunirse a solicitud de cualquiera de las signatarias, durante el período de vigencia, con la finalidad de analizar la evolución de los acuerdos alcanzados. Asimismo, durante el mismo período, ratifican la vigencia de todas las cláusulas del Convenio Colectivo n°122/75 y aquellas incorporadas o modificadas por Acuerdos Colectivos posteriores en los términos de la Ley 27802. En materia de aportes solidarios, se utilizó la siguiente fórmula: “...un aporte solidario equivalente al 1% de la remuneración integral mensual, durante la vigencia del presente acuerdo...”*.

Esto fue realizado en las paritarias de los meses de marzo, ratificadas en junio, y en las paritarias de abril. En el siguiente cuadro se presenta información estas negociaciones:

Convenio	Sector / Empresa	Negociación	Vigencia	Cuota Solidaria
122/75	Clínicas y Sanatorios	Marzo (repite en junio)	01/02/26 al 31/01/27	SÍ – 1% de la remuneración integral mensual
107/75	Mutualidades	Marzo (repite en junio)	01/02/26 al 31/01/27	SÍ – 1% de la remuneración integral mensual
120/75	Droguerías y Distribuidoras Farmacéuticas	Abril	01/04/26 al 31/03/27	SÍ – 1% de la remuneración integral mensual

136/95	Bagó	Abril	01/04/26 al 31/03/27	Sí – 1% de la remuneración integral mensual
103/75	Hospitales Privados de la Comunidad	Marzo (repite en junio)	01/02/26 al 31/01/27	NO
CCT Favaloro	Fundación Favaloro	Marzo	01/02/26 al 31/01/27	Sí – 1% de la remuneración integral mensual
743/16	Atención, Cuidado e Internación Domiciliaria	Marzo (repite en junio)	01/02/26 al 31/01/27	Sí – 1% de la remuneración integral mensual
108/75	Centros de Diagnóstico y Tratamiento sin Internación	Marzo (repite en junio)	01/02/26 al 31/01/27	Sí – 1% de la remuneración integral mensual
459/06 (se cita como 469/6 en el texto)	Emergencias Médicas y Medicina Domiciliaria	Marzo (repite en junio)	01/02/26 al 31/01/27	Sí – 1% de la remuneración integral mensual

Comercio

- Convenio Colectivo N° 130/75 – Empleados/as de Comercio

El convenio colectivo n° 130/75, que regula las condiciones laborales de los empleados y empleadas de comercio, fue objeto de ratificación en dos momentos durante este año. En primer lugar, durante el mes de marzo, las partes acordaron mantener la plena vigencia de todas las cláusulas del convenio base y de aquellas incorporadas o modificadas por acuerdos colectivos posteriores. En esa misma oportunidad, se reconoció a la Comisión Permanente de Negociación Colectiva (creada originalmente el 11 de abril de 2011) como el ámbito facultado para tratar la revisión o modernización del convenio.

Posteriormente, en el mes de abril, se suscribió una nueva acta que vino a precisar el alcance de los temas que dicha comisión podrá abordar. El acuerdo de abril establece un temario dividido en dos bloques. Por parte del sector sindical, los temas a tratar son: la situación de las cajas, el tratamiento del adicional previsto en el artículo 20 del convenio, la problemática de los trabajadores tercerizados, la regulación del tiempo parcial y la jornada reducida, las tareas especializadas, y el adicional por prestación de tareas en día domingo. Por parte de la representación empresarial, los ejes de negociación serán: la polifuncionalidad, la instrumentación del presentismo, las licencias por estudios, la productividad, la incorporación de tecnologías y la contratación de personal mayor de 58 años.

Un aspecto distintivo de este convenio es su régimen de vigencia. A diferencia de lo que ocurre en el sector de la salud, donde los acuerdos tienen plazos anuales y fijos con fechas de inicio y fin

determinadas, el Convenio 130/75 establece que mantendrá su vigencia en forma indefinida, hasta tanto sea reemplazado por otro convenio del mismo nivel y alcance. Esto implica que no existe una fecha de vencimiento programada, sino que el convenio sigue rigiendo mientras no se negocie y acuerde un nuevo texto que lo sustituya integralmente.

- Convenio Colectivo N° 547/08 - Rama Turismo

Por su parte, el convenio colectivo n° 547/08, correspondiente a la rama de turismo, fue negociado durante el mes de mayo. En ese acuerdo, las partes ratificaron la plena vigencia de todas las cláusulas del convenio base y de aquellas incorporadas o modificadas por acuerdos colectivos posteriores, en sus términos, alcances y efectos, por el plazo del convenio. Asimismo, ratificaron la constitución de la Comisión Permanente de Negociación Colectiva, la cual tendrá a su cargo el tratamiento de los temas oportunamente propuestos por las partes y, además, la revisión o modernización del convenio.

Edificios

En el caso de la Federación Argentina de Trabajadores de Edificios de Renta y Horizontal (FATERH), en su paritaria del mes de abril, mayo, y junio, se expidió sobre la vigencia de su convenio en los siguientes términos: *“Las partes manifiestan que ratifican la totalidad de las cláusulas de la actividad del convenio colectivo de trabajo de los trabajadores/ras de edificios de renta y horizontal”*.

En relación a los aportes solidarios, la información disponible en las actas que publica el gremio no cuenta menciones sobre cuotas de solidaridad.

Estaciones de servicio

El sector de Estaciones de Servicio, Garages, Playas de Estacionamiento, Lavaderos y Gomerías de la República Argentina llevó a cabo sus negociaciones paritarias durante el mes de mayo, para el período abril - julio. Un aspecto que resulta llamativo y que constituye una diferencia sustancial con otros sectores es que, en ninguna de las ramas que componen la actividad, se hace mención expresa sobre la vigencia del convenio colectivo. Esto implica que, a diferencia del sector salud –donde las vigencias son anuales y están claramente delimitadas– y también a diferencia del sector comercio –donde la vigencia es indefinida hasta nuevo reemplazo–, en estaciones de servicio no se especifica plazo alguno, ni se remite a un mecanismo de reemplazo o renovación.

En materia de aportes de los trabajadores, el sector negoció en forma homogénea, con variaciones menores según la rama y el ámbito de aplicación. A continuación, se desarrolla cada uno de los convenios relevados:

Convenio	Rama / Actividad	Ámbito	Aporte solidario	Cuota mutual	Seguro de sepelio
317/99 (AES)	Estaciones de servicio	CABA y hasta 60 km	2% sobre la remuneración percibida por todo concepto	1% sobre el total de las remuneraciones básicas	No

371/03 (CECHA) 488/07 (FECOPA) 521/07 (FECRA) 415/05 (CEGENECE) 428/05 427/05	Estaciones de servicio Estaciones de GNC Garajes y playas Lavaderos	Todo el país (excl. Córdoba y Santa Fe)	2% sobre la remuneración percibida por todo concepto	1% sobre el total de las remuneraciones básicas	1% sobre el total de las remuneraciones básicas
722/19	Garajes y playas de estacionamiento	CABA	2% sobre la remuneración percibida por todo concepto	1% sobre el total de las remuneraciones básicas	1% sobre el total de las remuneraciones básicas

Metalmecánica

A continuación, se presenta el estado de situación de los convenios colectivos de trabajo del Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA), en relación con su vigencia y las cuotas solidarias vigentes en cada uno de ellos:

CCT 454/06 (ACA - Acuerdo abril - junio 2026)

- Vigencia del convenio: no se menciona en el acuerdo.
- Cuota solidaria incluida en el convenio: 3% sobre la remuneración.
- Observación: el acuerdo no menciona nada sobre la vigencia del convenio ni sobre la cuota solidaria.

CCT 499/23 (ACARA)

- Convenio vigente hasta mayo de 2027.
- Cuota solidaria incluida en el convenio: 2% sobre la remuneración, con tope que se actualiza según la escala.

CCT 594/10 (CAVEA - Acuerdo julio - septiembre 2026)

- Vigencia: el acuerdo establece que las partes manifiestan expresamente su voluntad de continuar con la vigencia de todas las cláusulas y actas complementarias, que mantendrán su validez integral hasta la entrada en vigencia de una nueva convención que la reemplace.
- Cuota solidaria incluida en el convenio: 3% sobre la remuneración.

CCT 27/88 (FAATRA - Acuerdo julio - septiembre 2026)

- Vigencia: el acuerdo establece que las partes manifiestan expresamente su voluntad de continuar con la vigencia de todas las cláusulas y actas complementarias, que mantendrán su validez integral hasta la entrada en vigencia de una nueva convención que la reemplace.
- No contiene una cuota solidaria en el convenio.

Entidades civiles y deportivas

A continuación, se presenta un relevamiento del estado de situación de los convenios colectivos de trabajo de la Unión de Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles (UTEDYC), en relación con su vigencia y las cuotas solidarias vigentes en cada uno de ellos:

Convenio 804/23 (FEDEDAC AREDA)

- Vigencia: hasta junio 2027.
- Cuota solidaria: 2% sobre remuneración bruta total

Convenio 805/23 (Club de campo)

- Vigencia: hasta julio 2027.
- Cuota solidaria: 2% mensual sobre remuneración bruta total + 0,5% extraordinaria sobre remuneración bruta total (aplica a afiliados y no afiliados).

Convenio 807/23 (Mutuales)

- Vigencia: hasta octubre 2027.
- Cuota solidaria del convenio: 2%.
- Base de cálculo (aclarada en última paritaria): adicionales legales y convencionales sobre salario básico, SAC y licencias, computando remunerativos y no remunerativos, incluidas sumas fijas no remunerativas.

Convenio 378/16 (Gimnasios)

- Vigencia: en el acuerdo negociado en mayo de 2026 no se menciona.
- Cuota solidaria del convenio: 2%.
- Base de cálculo (mencionada en última paritaria): adicionales legales y convencionales sobre salario básico, SAC y licencias, computando remunerativos y no remunerativos, incluidas sumas fijas no remunerativas.

Convenios AFA (553/09, 463/06 y 1070/09 E)

- Vigencia: renovados por cuatro años el 30/03/2026 (Acta Acuerdo).
- Cuota solidaria del convenio: 2%.
- Base de cálculo (mencionada en última paritaria): adicionales legales y convencionales sobre salario básico, SAC y licencias, computando remunerativos y no remunerativos, incluidas sumas fijas no remunerativas.
- Observación: se mantienen en plena vigencia todas las cláusulas normativas y obligacionales.

Otros sectores: seguridad, minería y transporte automotor de cargas

La paritaria del mes de julio de la Unión del Personal de Seguridad Privada de la República Argentina (UPSRA) solo incluye una cuota solidaria del 2% sobre salario básico de convenio de cada trabajador/a. Nada menciona sobre la vigencia del convenio 507/07.

Por su parte, la Unión de Obreros y Empleados del Plástico negoció su paritaria en marzo por el período marzo - agosto. En la misma no menciona nada sobre los aportes solidarios, aunque su convenio vigente hasta 2027, incluye una cuota equivalente al 70% de la cuota sindical

La Asociación Obrera Minera Argentina (AOMA), también negoció en los meses de mayo y abril sus paritarias para las ramas: cal, piedra y afines (CCT 36/89); molienda de minerales y afines (CCT 37/89); rama extractiva (38/89); y cemento Portland (54/89). En ninguno de los casos se hizo mención sobre la vigencia del convenio, y solo en el caso de Cemento Portland se incluye una cláusula sobre un aporte solidario del 2% sobre la remuneración bruta devengada.

La Federación de Choferes de Camiones (FECHOCA) también negoció sus paritarias en los meses de marzo y junio, pero no hizo mención sobre la vigencia del convenio 40/89. En relación a los aportes solidarios, la situación fue resuelta en la vía judicial tal como se desarrolló en el informe.