

Argentina: Decreto 407/2026 reglamenta aspectos centrales de la Ley de Modernización Laboral

Nuevas reglas sobre registración, beneficios, negociación colectiva, documentación laboral y representación sindical.

En breve

La reglamentación abarca disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), la Ley 14.250 sobre negociación colectiva, la Ley 23.551 de asociaciones sindicales, el régimen agrario, el régimen de empresas de servicios eventuales y el régimen de la construcción. En conjunto, profundiza la digitalización de procesos laborales, reduce ciertas cargas administrativas, reglamenta aspectos relevantes vinculados con beneficios sociales, introduce criterios más exigentes en materia de representatividad sindical y empresaria, y redefine reglas operativas en negociación colectiva y contratación eventual.

Impacto práctico para empleadores

- La adecuación de los procesos de alta, baja y registración laboral.
- La revisión de las políticas de beneficios sociales, compensación y documentación de conceptos no remunerativos.
- La revisión de los formatos de recibos de haberes y de los sistemas de liquidación.
- La actualización de los protocolos de ausentismo, control médico y certificados de reposo.
- El impacto de las nuevas reglas sobre negociación colectiva, aportes convencionales y vínculos con asociaciones empresarias y sindicales.
- La estructura operativa de los contratos con empresas de servicios eventuales.
- Los procesos registrales aplicables al personal de construcción.

Contactos

Alberto Gonzalez Torres

Socio
Buenos Aires

Diego Bongiovanni

Socio
Buenos Aires

Matías Herrero

Socio
Buenos Aires

Daniel Orlansky

Socio
Buenos Aires

En profundidad

Principales cambios introducidos por el Decreto 407/2026

1. **Registración laboral y simplificación documental.** La reglamentación del artículo 52 de la LCT dispone que la obligación de registración laboral se tendrá por cumplida con el alta y la baja del trabajador en los sistemas habilitados por la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA). Además, aclara que no podrán exigirse requisitos administrativos adicionales y que deja de ser obligatoria la teneduría de libros laborales, ya sea en soporte físico o digital. Se trata de una de las modificaciones más relevantes por su potencial para simplificar las cargas registrales.
2. **Beneficios sociales y reglamentación del artículo 105 bis de la LCT.** El decreto también reglamenta el artículo 105 bis de la LCT y aporta precisiones relevantes sobre el tratamiento de los beneficios sociales. En particular, la reglamentación cobra importancia para la revisión de esquemas de compensación y beneficios otorgados por las empresas, ya que exige analizar con mayor cuidado su diseño, documentación y encuadre a fin de mitigar contingencias vinculadas con su eventual naturaleza remuneratoria y su adecuada instrumentación. Se reglamenta la concesión de beneficios sociales derivados de planes de incentivo basados en acciones.
3. **Recibos de haberes y mayor transparencia sobre el costo laboral.** La reglamentación del artículo 140 de la LCT exige que el recibo de haberes se estructure en cuatro secciones claramente diferenciadas e incorpora la obligación de incluir un resumen de la composición total del

costo laboral a cargo del empleador. Esto obliga a revisar los formatos de recibos, los sistemas de liquidación y la forma en que se exponen los conceptos, dado que el nivel de detalle requerido supera el esquema tradicional adoptado por muchas compañías.

4. **Certificados médicos digitales y control de enfermedades inculpables.** En materia de enfermedades inculpables, el decreto exige que toda prescripción que incluya reposo laboral se emita en formato electrónico a través de plataformas registradas en el Registro Nacional de Plataformas Digitales Sanitarias y por profesionales habilitados en la Red Federal de Registros de Profesionales de la Salud. Solo de manera excepcional se admitirán certificados en papel ante contingencias técnicas debidamente acreditadas. La norma también prevé mecanismos para resolver discrepancias entre el diagnóstico inicial y el control médico del empleador, lo que exigirá ajustar los protocolos internos de ausentismo y control médico.
5. **Extinción por mutuo acuerdo y notificaciones previsionales.** La norma precisa que los acuerdos de extinción por mutuo acuerdo celebrados ante la autoridad administrativa podrán ser homologados una vez verificada su legalidad, la ausencia de vicios del consentimiento y la adecuada composición de intereses. Además, instruye a ANSES a implementar un sistema de notificación del inicio y finalización del trámite jubilatorio para empleadores y agentes del seguro de salud, lo que podría facilitar la gestión en caso de jubilación.
6. **Negociación colectiva: representatividad empresarial, convenios vencidos y límites a cargas económicas.** El decreto introduce criterios administrativos para considerar vencidos determinados convenios colectivos a los fines de la convocatoria prevista en el artículo 137 de la Ley 27.802, incluyendo como fecha de referencia el 31 de diciembre de 2026 para los convenios sin plazo expreso. También reglamenta la legitimación de cámaras y asociaciones empresarias para negociar convenios colectivos, fijando un umbral mínimo de representatividad. Por último, dispone que los límites legales a aportes, contribuciones y otras cargas convencionales deben computarse en forma global. Estas definiciones pueden requerir la revisión y eventual readecuación de cláusulas obligacionales actualmente vigentes.
7. **Asociaciones sindicales y tutela sindical.** En el plano sindical, la reglamentación establece criterios de proporcionalidad razonable entre la cantidad de directivos y el número de afiliados cotizantes, refuerza la verificación de padrones mediante consulta a bases públicas y precisa la documentación necesaria para acreditar afiliación. Asimismo, aclara el umbral de diferencia exigido en supuestos de personería gremial superpuesta y regula las condiciones operativas para el uso del crédito horario sindical. También define con mayor precisión cuándo una candidatura sindical resulta oponible al empleador y en qué supuestos puede solicitarse judicialmente la suspensión o exclusión de tutela sindical.
8. **Nueva reglamentación de empresas de servicios eventuales.** El decreto deroga el régimen anterior y aprueba una nueva reglamentación integral para las empresas de servicios eventuales. Entre otros puntos, redefine los supuestos de habilitación, aclara las condiciones aplicables al personal permanente discontinuo, amplía y precisa los casos en que puede recurrirse a personal eventual, establece un sistema de inscripción electrónica y gratuita, y regula un nuevo esquema de garantías basado en UVA y en la cantidad de trabajadores contratados. Las empresas que operan bajo esta modalidad deberían revisar con prioridad sus estructuras contractuales, sus procesos de registración y el cumplimiento de los nuevos requisitos operativos.
9. **Construcción, régimen agrario y plataformas.** En relación con los trabajadores comprendidos en la Ley 22.250, la registración laboral pasará a efectuarse ante ARCA, desplazando el esquema históricamente administrado por el IERIC, que conservará un rol transitorio y complementario hasta la implementación del sistema integrado. Asimismo, se unifica el tratamiento de las asignaciones familiares del régimen agrario con el régimen general. En paralelo, el decreto designa a la Secretaría de Transporte como autoridad de aplicación del régimen de plataformas de movilidad y reparto, con intervención de la Secretaría de Trabajo respecto de eventuales convenios colectivos del sector.