



Reglamentación de la Ley de Modernización Laboral ¿Cuáles son los derechos individuales y colectivos afectados?¹

El 1 de junio el Gobierno Nacional publicó en el Boletín Oficial cuatro decretos reglamentarios de la Ley de Modernización Laboral n° 27.802². En este documento se abordan los aspectos principales de los decretos 407/2026 y 408/2026 que afectan una serie de derechos de trabajadores y trabajadoras en términos individuales, pero también colectivos, asociados a los convenios colectivos de trabajo y las asociaciones sindicales³.

Estas modificaciones apuntan a favorecer la posición patronal en todos los planos. En el plano individual incrementan el poder empresario para erosionar los derechos vinculados con los salarios, la salud y los despidos, y buscan deslegitimar las contribuciones que los empleadores deben realizar al sistema de seguridad social.

A nivel colectivo, la reglamentación profundiza el camino trazado por la reforma laboral para desarticular las estructuras sindicales centralizadas, la organización en los lugares de trabajo y la negociación colectiva por rama de actividad. Para ello se instrumentan mecanismos de presión para forzar a los sindicatos a negociar a la baja, se obstaculiza la negociación por rama de actividad y se promueven los convenios por empresa. Esa estrategia se combina con el achicamiento de los aportes convencionales que financian las estructuras sindicales; límites para la actividad sindical en los espacios de trabajo; obstáculos para el goce de las tutelas sindicales y el ejercicio de la democracia sindical; y facilidades para conformar sindicatos por empresa con apoyo patronal.

A continuación se desarrolla el contenido detallado de esas modificaciones, a fin de socializar los retrocesos que están en juego, como insumo para pensar tácticas colectivas de resistencia en cada lugar de trabajo, comisión interna y sindicato.

¹ Documento del Instituto de Estudios y Formación (IEF) de la CTA. Equipo de trabajo: Jimena Frankel, Luis Campos y Mariana Campos, 3 de junio de 2026. Este documento forma parte de una serie de materiales elaborados por el Instituto en el marco de la aprobación de la Ley de Modernización Laboral, disponibles en: <https://iefctaa.org/reforma-laboral-2026/>

² Decreto 406/2026 sobre Impuesto a las Ganancias; decreto 407/2026 sobre derechos individuales y colectivos; decreto 408/2028 sobre el Fondo de Asistencia Laboral (FAL); y decreto 409/2026 sobre Promoción del Empleo Registrado.

³ El decreto 407/2026 modifica también cuestiones vinculadas al trabajo agrario, al sector de la construcción y servicios de empresas eventuales que no son desarrollados en el presente informe.

Ley de Contrato de Trabajo, nº 20.744

ANEXO 1 del decreto 407/2026

Beneficios sociales: precarización del salario

Artículo 2 (reglamenta el artículo 103 bis de la ley 20.744)

La reforma laboral habilitó la entrega de sumas de dinero para la alimentación del trabajador y trabajadora en las inmediaciones del lugar de trabajo. Estas sumas son consideradas beneficios sociales y no forman parte de la remuneración, por lo que no cuentan para el cálculo de aportes y contribuciones ni para el cálculo de rubros vinculados al salario (jubilación, obra social, aguinaldo, vacaciones, indemnizaciones, etc.). En este sentido, este tipo de beneficios puede convertirse en herramientas que sustituyan aumentos de sueldo, teniendo en cuenta el actual contexto de paritarias a la baja. Es decir, aumentan los “vales de comida” mientras los salarios básicos permanecen congelados.

La reglamentación de la reforma laboral establece que su cuantía mensual no podrá superar el 40% del salario mínimo vital y móvil, que a junio de 2026 es de \$367.800. Para la mitad de los trabajadores registrados del sector privado que cobran los salarios más bajos este monto equivale como mínimo al 10% de su remuneración bruta.

Esta medida tuvo un antecedente en los años 90, cuando se habilitó la entrega de distintos vales (“tickets canasta”, “tickets alimentarios”) que no eran considerados parte de la remuneración. Esa medida fue judicializada y declarada inconstitucional por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el año 2009 (CSJN, fallo Pérez c/ Disco).

Participación en utilidades o ganancias

Artículo 3 (reglamenta el artículo 105 de la ley 20.744)

La reforma modifica el artículo 105 de la Ley de Contrato de Trabajo para incluir, entre las excepciones a la remuneración, los sistemas de distribución de utilidades o ganancias, derechos accionarios, cobro de dividendos y realización de acciones o títulos otorgados por el empleador, siempre que así lo hubieran pactado las partes o el empleador lo decida voluntariamente. La reglamentación fija un límite máximo del 5% de la remuneración bruta anual del trabajador para estos conceptos. El efecto práctico es que cualquier participación en ganancias, entrega de acciones o dividendos que supere ese 5% anual pasaría a considerarse remuneración, con las consecuentes cargas sociales y laborales para el empleador.

Recibos de sueldo

Artículo 5 (reglamenta el artículo 140 de la ley 20.744)

La novedad central es la exigencia de incluir en el anverso del recibo un resumen del “costo laboral” total a cargo del empleador, discriminado por rubros (sindical, seguridad social, obra social, INSSJP, ART, cámaras empresariales, entre otros). El efecto práctico es que el recibo deja de ser solo un comprobante de pago al trabajador y se convierte en una herramienta que visibiliza algunos de los costos no salariales que el empleador debe afrontar. El objetivo político detrás de esta reglamentación es deslegitimar instrumentos como las contribuciones patronales o los aportes a las organizaciones sindicales, y presionar por su reducción.

Certificados médicos

Artículo 6 (reglamenta el artículo 210 de la ley 20.744)

La reglamentación de la reforma laboral impone mayores requisitos a los certificados médicos que deberán presentar los trabajadores para gozar de licencias por enfermedades o accidentes que no estén relacionadas con el trabajo. En muchos casos, los empleadores ya empezaron a cuestionar estas licencias sin esperar a la reglamentación de la ley exigiendo certificados digitales, dificultando en la práctica el goce de este derecho por parte de los trabajadores. Entre los nuevos requisitos, se exige que el certificado médico sea electrónico y solo como excepción se admitirán certificados en papel, lo que en determinados contextos puede ser un obstáculo insalvable. Además, se dispone que en caso de conflicto entre el médico del empleador y el médico del trabajador la situación pueda ser dirimida por instituciones privadas con el costo a cargo del empleador. De esta manera, es el patrón quien abona los honorarios de una institución privada que, en teoría, debería actuar de manera imparcial, mientras que el trabajador no tiene ninguna herramienta para decidir quién estará a cargo de esta revisión. Este sistema pone a los trabajadores en un estado de indefensión y podrá implicar que, en la práctica, las licencias por enfermedad dejen de utilizarse por temor a que no sean justificados los días de trabajo perdidos.

Mutuo acuerdo de la extinción laboral: más facilidades

Artículo 8 (reglamenta el artículo 241 de la ley 20.744)

La reglamentación de la reforma laboral habilita la homologación de desvinculaciones por mutuo acuerdo, algo que hasta ahora no estaba permitido. Este motivo de rescisión de la relación laboral suele ser usado por los empleadores cuando presionan a un trabajador para aceptar por ejemplo retiros voluntarios. Antes de la reforma los trabajadores tenían herramientas para cuestionar el resultado de estos acuerdos que, en la realidad, no eran tales sino imposiciones patronales. Luego de esta reglamentación, la posibilidad de hacer caer estos acuerdos y reclamar una mayor indemnización serán mucho menores.

Libros laborales y jubilación

Artículo 1 (reglamenta el artículo 52 de la ley 20.744) y artículo 9 (reglamenta el artículo 252 de la ley 20.744)

La reglamentación deja sin efecto la obligación que tenían los empleadores de guardar los libros laborales (digitales o físicos) preexistentes. Es decir, la Ley de Modernización Laboral estableció que la registración de todos los trabajadores y trabajadoras sería a través de la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA), suficiente para todos los efectos, pero establecía la obligatoriedad de resguardar los libros laborales preexistentes por el término de diez años. La reglamentación elimina esta última obligatoriedad delegando toda la información sobre el registro de trabajadores en ARCA. Con respecto a la jubilación, la reglamentación establece que ANSES deberá crear un sistema de notificación de inicio del trámite jubilatorio y fin del mismo dirigido a los empleadores y los agentes del Sistema de Seguro de Salud (obras sociales). Con este sistema, los empleadores quedarán notificados y, vencido el año que el trabajador o trabajadora haya accedido a la jubilación, podrán extinguir el vínculo laboral sin la obligación del pago de indemnización.

Trabajadores/as de plataformas

Artículo 2 del decreto 407/26 (reglamenta el Título XII de la ley 27.802)

Una vez más, ahora a través de la reglamentación, se refuerza la intención de deslaborizar las relaciones de trabajo que tienen como protagonistas a los trabajadores y trabajadoras de plataforma; en este caso, estableciendo que la Secretaría de Transporte es la Autoridad de Aplicación, en conjunto con la Secretaria de Trabajo.

Decreto 407/2026	¿Qué aspecto de la reforma laboral se reglamenta?	¿Cuál es el contenido real?
Artículo 2, ANEXO 1	Beneficios sociales	Los beneficios sociales para la alimentación (no forman parte de la remuneración) tendrán un monto mensual que no podrá superar el 40% del salario mínimo vital y móvil que, a junio de 2026, es de \$367.800.
Artículo 3 ANEXO 1	Participación en utilidades o ganancias	Se establece un tope del 5% del sueldo bruto anual de cada trabajador para la participación en utilidades; lo que supere dicho % será considerado remunerativo y los empleadores deberán pagar cargas sociales.
Artículo 5 ANEXO 1	Recibos de sueldo	Se exige que los recibos aporten información sobre todos los rubros: sindical, seguridad social, obra social, INSSJP, ART, cámaras empresariales, etc. Objetivo: mostrar al trabajador el costo laboral que el empleador paga por encima de su salario de bolsillo, fomentando la percepción de "exceso de cargas".
Artículo 6 ANEXO 1	Certificados médicos	Se imponen mayores requisitos a los certificados médicos: tendrán que ser digitales y se habilitan instancias privadas de revisión de la opinión del médico del trabajador que en los hechos podrán ser contratadas por los empleadores.
Artículo 8 ANEXO 1	Mutuo acuerdo de la extinción laboral	Se habilita la homologación de desvinculaciones por mutuo acuerdo. Cuando esto se use para presionar a un/a trabajador/a que acepte un retiro voluntario, la posibilidad de hacer caer el acuerdo y reclamar una mayor indemnización será mucho menor.
Artículos 1 y 9 ANEXO 1	Libros laborales y jubilación	Se elimina la obligación de los empleadores de guardar por 10 años los libros laborales, delegando toda la información en ARCA. Además, ANSES deberá crear un sistema de notificación de inicio del trámite jubilatorio y fin del mismo a los empleadores y las obras sociales.
Artículo 3	Trabajadores/as de plataformas	Se designa a la Secretaría de Transporte como Autoridad de Aplicación, en conjunto con la Secretaria de Trabajo. Se refuerza la intención de des-laborizar estas relaciones de trabajo.

Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo, nº 14.250

Artículos 4 a 7 del decreto 407/26

Vencimiento de los Convenios Colectivos de Trabajo

Artículo 4 (reglamenta el artículo 137 de la Ley 27.802)

El artículo 137 de la Ley de Modernización Laboral establece que durante el plazo de un año, la Secretaría de Trabajo puede convocar a las partes a negociar los convenios vencidos, vigentes por

ultraactividad. Vale decir que casi todos los convenios por actividad se encuentran potencialmente en esta situación. La reglamentación definió que dicha Secretaría debe iniciar el procedimiento de convocatoria dentro de los 30 días de entrada en vigencia del decreto (1/6/26).

Además, la reglamentación estableció para los convenios que no tengan fecha explícita de vencimiento o período de vigencia, que la fecha de expiración será por defecto el día 31/12/26 y, además, aclara que se ignorarán las cláusulas de prórroga automática. Es decir, aquellas negociaciones que hayan explicitado que sus cláusulas, una vez vencido el convenio, seguirán vigentes por ultraactividad no serán reconocidas como tales, y las partes serán igualmente convocadas a renegociar. Por más que la voluntad de las partes haya sido darle ultraactividad a la negociación, no serán consideradas así por este procedimiento y serán llamadas para renovarlo. La reglamentación opera así como un mecanismo de presión para acelerar la renegociación de convenios en un contexto normativo que habilita los convenios a la baja.

Participantes de una negociación colectiva por la parte empleadora

Artículo 5 (sustituye el artículo 2 del decreto 199/88 reglamentario de la Ley 14.250)

Este artículo establece que la representación patronal en las negociaciones por actividad deberá estar a cargo de entidades que agrupen como mínimo al 10% de los trabajadores del ámbito de representación correspondiente, sin resolver qué pasa si no existe un sujeto que tenga ese nivel de representatividad. En la reglamentación anterior el Ministerio de Trabajo tenía a su cargo la determinación del sujeto que representaría los intereses de los empleadores. En la actual no existe esta previsión, lo que podría traducirse en la imposibilidad de conformar la unidad de negociación y, por ende, de no poder negociar un convenio en ese nivel. La consecuencia no dicha de este proceso es un impulso, en los hechos, de la negociación por empresa: en caso que no se pueda constituir el sujeto empleador que pueda negociar o el trámite de validación del mismo se demore, es factible que se pueda optar por una solución más rápida como la negociación a nivel de empresa. En la práctica esta reglamentación constituye un incentivo para el vaciamiento de las cámaras patronales. Bajo la legislación anterior, las empresas necesitaban sostenerlas para, a través de ellas, participar en la negociación de convenios colectivos por actividad. La nueva norma apunta a descentralizar los ámbitos de negociación por lo que las cámaras dejan de cumplir aquella función. El decreto reglamentario refuerza este incentivo, en tanto si no hay una cámara que afilie como mínimo al 10% de los trabajadores, la conformación de la unidad de negociación por rama de actividad será imposible y solo quedará la posibilidad de negociar convenios colectivos por empresa.

Cláusulas obligacionales (aportes, contribuciones, etc.) que pierden la ultraactividad

Artículo 6 (sustituye el artículo 6 del decreto 199/88 reglamentario de la Ley 14.250)

Este artículo define qué se entiende por cláusulas obligacionales. Incluye, entre otras, toda las cláusulas previstas en los convenios colectivos de trabajo que establezcan aportes, contribuciones, retenciones, fondos o cualquier otra carga económica o institucional en favor de las partes signatarias o de entes creados, sostenidos o administrados por el convenio (cualquiera sea su denominación, estructura o integración). Ello no incluye las cuotas de afiliación a sindicatos o a mutuales, por ejemplo, en tanto ellas provienen de una decisión individual de cada trabajador/a. Además, aclara que la denominación que las partes le asignen a una cláusula no puede alterar su naturaleza jurídica. El efecto central de esta definición es aclarar que el conjunto de estas cláusulas, al considerarse obligacionales, carecen de ultraactividad. Por tanto, al vencerse el convenio colectivo,

también se vencen las obligaciones de aportes y contribuciones que financian a los sindicatos. Esto genera una presión adicional sobre las organizaciones sindicales para renegociar los convenios antes de su vencimiento, en un contexto desfavorable.

Topes y bases de cálculo para las cláusulas obligacionales (financiamiento de los sindicatos)

Artículo 7 (incorporación del artículo 6 bis en el decreto 199/88 reglamentario de la Ley 14.250)

Antes de la sanción de la Ley de Modernización Laboral, el Gobierno envió un proyecto de ley al Congreso que impedía incluir en los convenios colectivos cláusulas que establecieran aportes a favor del sindicato firmante a cargo de trabajadores no afiliados (cláusulas obligacionales). Sin embargo, la Ley sancionada mantuvo estos aportes, pero los limitó a un máximo del 2% de la remuneración de cada trabajador/a.

La reglamentación restringe este porcentaje al considerar como base de cálculo para el mismo solo el salario básico, lo que implica una base de cálculo sustancialmente más baja, dado que quedan por fuera adicionales como la antigüedad o el presentismo, que en muchos casos representan montos importantes. Además, establece que este tope también será aplicable a los convenios colectivos negociados con anterioridad a la entrada en vigencia de la reglamentación (1/6/26). Todos los convenios vigentes que superen ese tope deberán ser readecuados y no serán homologados nuevos convenios que superen ese tope. Si un convenio excede el límite, la parte patronal sólo se verá obligada a transferir al sindicato el 2% del salario básico de cada trabajador/a. El efecto central es el desfinanciamiento de los sindicatos, ya que se unifica y limita en un 2% por cada trabajador/a la totalidad de los aportes que recibe la organización sindical, reduciendo sus recursos y debilitando su capacidad operativa y de conflicto.

Decreto 407/2026	¿Qué aspecto de la reforma laboral se reglamenta?	¿Cuál es el contenido real?
Artículo 4	Vencimiento de los CCT	Se acelera el procedimiento de convocatoria a las partes sindicales y empleadoras para renegociar casi todos los convenios. Este mecanismo, en este contexto, habilita la negociación de contenidos a la baja.
Artículo 5	Parte empleadora	Quienes negocien un convenio de actividad por la parte empleadora, deberán demostrar que representan al 10% de los trabajadores en su ámbito. Pero no establece qué pasa cuando ninguna entidad puede demostrar esto, lo cual, prefigura dificultades para el armado de unidades de negociación.
Artículo 6	Cláusulas obligacionales: cuotas, aportes, contribuciones	Se definen como cláusulas obligacionales a las vinculadas con aspectos económicos que tienen como objetivo financiar, sobre todo, a sindicatos. Si bien no son las únicas, la intención de definir las tiene que ver con reforzar su carácter de obligacionales: caen cuando el convenio vence, no rigen por ultraactividad.
Artículo 7	Topes para el cobro de cuotas y aportes solidarios	Las cláusulas obligacionales económicas, en su conjunto, no podrán superar el 2% del salario básico de cada trabajador/a. Este aspecto no solo le pone un tope sino que también achica la base de cálculo. Objetivo: bajar los recursos dirigidos al sindicato.

Ley de Asociaciones Sindicales, nº 23.551

Artículos 8 a 15 del decreto 407/26

Límites a la tutela de representantes de las estructuras sindicales

Artículo 8 (reglamenta el artículo 10 del decreto 467/88, reglamentario de la ley 23.551)

La reglamentación de la reforma laboral debilita la tutela de los representantes gremiales estableciendo que la cantidad de miembros de los cuerpos directivos no debe exceder una razonable proporción de la cantidad de afiliados cotizantes. No hay ninguna pauta en la norma, pero ello le otorga facultades a la Secretaría de Trabajo para observar los estatutos sindicales y requerir que sean menos los trabajadores que ocupan estos cargos y que, por ende, tengan la tutela gremial.

Requisitos de documentación para la petición de inscripción sindical

Artículo 9 (sustituye el artículo 19 del decreto 467/88, reglamentario de la ley 23.551)

Este artículo establece exigencias formales para los sindicatos que buscan su inscripción. Destaca la obligación de presentar declaración jurada de patrimonio y una lista de afiliados con datos pormenorizados (empleador, categoría, ámbito). La Autoridad de Aplicación será la responsable de la verificación mediante cruce con bases estatales (SIPA), pudiendo frenar la inscripción por "falta de concordancia sustancial".

Acreditación de cantidad promedio de trabajadores para sindicatos de empresa

Artículo 10 (incorporación del artículo 20 bis en el decreto 467/88, reglamentario de la ley 23.551)

Uno de los principales objetivos de la reforma laboral es descentralizar el modelo sindical y el sistema de negociaciones colectivas. Para ello, la ley 27.802 facilitó el otorgamiento de personerías gremiales a los sindicatos por empresa y le otorgó facultades al momento de negociar convenios colectivos de trabajo. Para obtener la personería gremial, el artículo 25 de la Ley 23.551 exige, entre otros requisitos, acreditar el número promedio de afiliados cotizantes sobre la cantidad promedio de trabajadores que se intenta representar, calculado sobre los seis meses anteriores a la solicitud. La reglamentación actual va un paso más allá. En el caso de los sindicatos de empresa (inc. c del art. 10 de la ley 23.551), en el nuevo artículo reglamentario se le otorga a la empresa empleadora la potestad de emitir la certificación sobre ese promedio de trabajadores. Es decir, para que un sindicato de empresa pueda presentar su solicitud de personería, necesita que el empleador le provea un documento clave. De esta forma, la norma permite que la parte empresarial incida directamente en la disputa de la personería gremial a nivel de su empresa. Este requisito será relativamente fácil de cumplir para los sindicatos promovidos por la patronal, y prácticamente imposible para aquellos con posturas más combativas.

Porcentaje mínimo de afiliados para desplazar a un sindicato de actividad con personería gremial preexistente

Artículo 11 (sustituye el artículo 21 del decreto 467/88, reglamentario de la ley 23.551)

Este artículo reduce del 10% al 5% el umbral de afiliados cotizantes que una asociación sindical de actividad necesita para disputar la personería a quien ya la tenía. La modificación reduce los requisitos para que un sindicato de actividad pueda desplazar la personería gremial del preexistente.

Medios alternativos para acreditar afiliados cotizantes

Artículo 12 (incorporación del artículo 21 bis en el decreto 467/88, reglamentario de la ley 23.551)

La reglamentación establece otros medios para que las asociaciones acrediten la cantidad de afiliados cotizantes. Es decir, además de la presentación de su libro de registro de afiliados, podrá presentar: a) las facturas emitidas por el pago de las cuotas de afiliación; b) los recibos de haberes de sus afiliados con las retenciones de las cuotas de afiliación; y c) otras certificaciones fehacientes emitidas por las empresas que emplean a sus afiliados/as.

Regulación del crédito horario sindical (horas pagas para actividad gremial)

Artículo 13 (sustituye el artículo 28 del decreto 467/88, reglamentario de la ley 23.551)

La reforma laboral incluyó una previsión expresa por medio de la cual los delegados de los trabajadores sólo pueden usar el crédito horario si ello no interrumpe las actividades en el área de trabajo. La reglamentación agrega que el ejercicio de este crédito deberá ser compatible con la continuidad operativa del establecimiento, no podrá afectar sectores críticos de la explotación o del servicio (concepto vago que el empleador puede interpretar ampliamente a su favor), y exige que su utilización sea comunicada al empleador con una antelación no menor a 48 horas, impidiendo así su uso en cuestiones urgentes. Además, prohíbe la acumulación o cesión de horas. Esto restringe la capacidad de acción gremial en momentos de conflicto, obliga a pautar con el empleador el uso del crédito horario y opera como una herramienta de disciplinamiento.

Protección tutelar de candidatos a cargos sindicales

Artículo 14 (sustituye el artículo 29 del decreto 467/88, reglamentario de la ley 23.551)

Este artículo regula los efectos de la postulación a cargos sindicales en materia de estabilidad laboral. Mantiene el cese de la tutela para quienes no alcancen el 5% de los votos válidos emitidos (extremo que ya existía en la regulación anterior), pero introduce condiciones novedosas. La postulación sólo resultará válida para el empleador cuando la asociación sindical le comunique fehacientemente la candidatura, con indicación de nombre, documento, cargo, lista, establecimiento y fecha de recepción. Esto genera una ventana temporal en la que la empresa puede intervenir en el proceso electoral, por ejemplo, despidiendo a aspirantes opositores antes de que su postulación sea notificada. En este sentido, el diseño normativo expone a todos los candidatos, especialmente a los de las listas opositoras.

Pérdida automática del mandato de delegados por cambio de personería gremial

Artículo 15 (sustituye el artículo 30 del decreto 467/88, reglamentario de la ley 23.551)

Este artículo establece que si un sindicato pierde su personería gremial en el ámbito de una empresa o establecimiento, los delegados automáticamente cesan en su cargo, aunque conservan la tutela básica del artículo 48 de la ley, es decir, durante un año más. Como consecuencia de ello, la empresa o establecimiento queda sin delegados hasta que el nuevo sindicato con personería (que puede ser otro de rama o uno de empresa) convoque a elecciones. Esta norma, leída en conjunto con las modificaciones que facilitan la creación de sindicatos de empresa con el acuerdo de los empleadores y el desplazamiento de la personería de los sindicatos preexistentes forma parte de un diseño normativo que tiende a reemplazar representaciones gremiales por otras afines a los intereses de las empresas, y vaciar la representación de base en los lugares de trabajo.

Decreto 407/2026	¿Qué aspecto de la reforma laboral se reglamenta?	¿Cuál es el contenido real?
Artículo 8	Tutela para miembros de los cuerpos directivos	La cantidad de miembros de los cuerpos directivos “no deberá exceder una razonable proporción de la cantidad de afiliados/as cotizantes”. No se establece ninguna pauta pero, en principio, podría habilitar la observación de estatutos sindicales, interviniendo sobre la cantidad de miembros con tutela sindical.
Artículo 9	Requisitos de documentación para la petición de inscripción sindical	Exigencias formales para los sindicatos que buscan su inscripción: declaración jurada de patrimonio y una lista de afiliados con datos sobre empleador, categoría, ámbito. La Secretaría de Trabajo será la encargada de la verificación de la información.
Artículo 10	Acreditación de cantidad promedio de trabajadores para sindicatos de empresa	Los sindicatos de empresa que quieran obtener la personería gremial, podrán solicitar a la empresa la emisión de una certificación sobre la cantidad promedio de trabajadores/as que quiere representar. Requisito fácil de cumplir para los sindicatos promovidos por la patronal, difícil para aquellos más combativos.
Artículo 11	% mínimo de afiliados para desplazar a un sindicato con personería	Se reduce del 10% al 5% el porcentaje de afiliados/as cotizantes que una asociación sindical de actividad necesita para disputar la personería a quien ya la tenía.
Artículo 12	Medios alternativos para acreditar afiliados cotizantes	Además de los libros de registro de afiliados: a) las facturas por el pago de cuotas de afiliación, b) los recibos de haberes de afiliados con retenciones de las cuotas de afiliación y c) otras certificaciones fehacientes emitidas por las empresas que emplean a sus afiliados/as.
Artículo 13	Regulación del crédito horario sindical (horas pagas para actividad gremial)	El uso del crédito deberá ser compatible con la continuidad operativa del establecimiento, no podrá afectar sectores críticos de la explotación o del servicio, y exige que su utilización sea comunicada al empleador con una antelación no menor a 48 horas, impidiendo así su uso en cuestiones urgentes. Además, prohíbe la acumulación o cesión de horas.
Artículo 14	Protección tutelar de candidatos a cargos sindicales	Las candidaturas, y por ende las tutelas, serán válidas para el empleador cuando el sindicato se lo comunique fehacientemente. Esto puede exponer a todos/as los/as candidatos/as, especialmente a quienes forman parte de listas opositoras.
Artículo 15	Pérdida automática del mandato de delegados/as por cambio de personería gremial	Si un sindicato pierde su personería en el ámbito de una empresa, sus delegados pierden automáticamente el cargo, conservando sólo la tutela por un año. La empresa queda sin delegados/as hasta tanto el nuevo sindicato con personería convoque a elecciones.

Reglamentación del Fondo de Asistencia Laboral (decreto 408/26)

En el caso del Fondo de Asistencia Laboral (FAL), el decreto 408/26 establece los primeros pasos para su operatividad, cuya aplicación práctica se posterga hasta el 1° de noviembre de 2026.

Esta norma reafirma muchos aspectos que ya estaban presentes en la ley 27.802. El FAL será obligatorio para todos los empleadores del sector privado con la única excepción de la industria de la construcción y casas particulares, y se utilizará para pagar no solo indemnizaciones por despido, sino también retiros voluntarios, preaviso, sentencias judiciales por estos rubros. Se financiará con

recursos que los empleadores dejan de destinar al sistema de seguridad social, lo que tendrá un impacto significativo en el ANSES y, por ende, en las prestaciones que esta institución otorga (jubilaciones y pensiones y asignaciones familiares).

La reglamentación del FAL refuerza su objetivo principal. Se trata de un mecanismo que prioriza el aspecto financiero y los intereses de los empleadores, a costa de los derechos de los trabajadores y del sistema de seguridad social. Las entidades financieras habilitadas para operar en el sistema deberán ser habilitadas por la Comisión Nacional de Valores, y podrán constituir Fondos Comunes de Inversión y/o Fideicomisos Financieros para canalizar los recursos provenientes de los empleadores. El objetivo es fortalecer el mercado de capitales local, por lo que solo se admite la inversión en instrumentos financieros o valores negociables emitidos y negociados en el país, incluyendo bonos de deuda local. Por esta tarea, las entidades financieras podrán cobrar de comisión hasta el 1% de los fondos administrados.

El decreto reglamentario también regula el procedimiento que los empleadores deberán seguir ante el ARCA. A tales fines, deberán informar "ID FAL", provisto por la entidad financiera elegida, que contendrá la información necesaria para que el ARCA separe de los fondos provenientes de las contribuciones patronales la parte correspondiente al FAL y la remita a la entidad correspondiente. Si el empleador no elige ninguna entidad ni instrumento, la CNV se lo asignará de oficio a petición de la ARCA. Luego el empleador podrá ejercer el derecho a la portabilidad (cambiar de entidad y/o de instrumento).

Finalmente, la ley 27.802 prevé la posibilidad de interrumpir la realización de aportes al FAL cuando los fondos acumulados sean suficientes para hacer frente a los pasivos contingentes (indemnizaciones por despido a pagar en el futuro). En ese caso, el empleador quedará exceptuado de ingresar dichos aportes y, por ende, tendrá una disminución de la alícuota correspondiente a las contribuciones patronales (2,5% para las micro, pequeñas y medianas empresas, 1% para las grandes). La determinación de los requisitos para que opere esta posibilidad deberá ser establecida por una reglamentación conjunta de la Secretaría de Trabajo y el Ministerio de Economía.

Para que el FAL sea plenamente operativo todavía es necesario que distintos organismos estatales dicten normas reglamentarias, a saber: la Secretaría de Trabajo del Ministerio de Capital Humano, la Secretaría de Finanzas del Ministerio de Economía, la Comisión Nacional de Valores y el ARCA. Si no hay nuevos cambios, el impacto sobre los recursos del sistema de seguridad social empezará a ser efectivo a partir de noviembre. Asimismo, a partir de ese mes comenzará a regir el período de seis meses de carencia para capitalizar el sistema. Por lo que las primeras indemnizaciones abonadas por el FAL, de no mediar una nueva postergación de su entrada en vigencia, serán a partir del mes de mayo de 2027.