

Modernización laboral en marcha: las claves de la reglamentación y el nuevo escenario para convenios, costos y pymes

04/06/2026



El gobierno nacional oficializó a través del Boletín Oficial la reglamentación de la reforma que modifica de raíz la legislación laboral en la Argentina. La puesta en marcha de esta normativa introduce un quiebre en las relaciones del trabajo, alterando desde los históricos mecanismos de indemnización hasta la propia naturaleza de los convenios colectivos vigentes.

Raúl Lacaze, sociólogo, consultor laboral y especialista en gestión de recursos humanos, analizó detalladamente los aspectos más significativos de la reforma. El especialista detalló el funcionamiento técnico del Fondo de Asistencia

Laboral (FAL), la obligatoriedad de transparentar los costos patronales en los recibos de haberes y la digitalización burocrática integral que sepulta los libros físicos de sueldos. Asimismo, valoró la iniciativa como una oportunidad clave para actualizar convenios que en muchos casos datan de 1975, adaptándolos a las exigencias tecnológicas de la economía contemporánea.

La renegociación colectiva y el fin de la ultraactividad

Uno de los impactos más profundos de la nueva reglamentación golpea de forma directa la vigencia indeterminada de los convenios colectivos de trabajo que no lograban ser actualizados por falta de acuerdo entre las partes. «A nivel general, lo que más repercusión está teniendo en el debate público es el fin de lo que se conocía como la ultraactividad. Esta reforma rompe la inercia de aquellos convenios colectivos que seguían vigentes de forma indefinida simplemente porque no se renegociaban. A partir de ahora, **la Secretaría de Trabajo tiene un plazo de 30 días para convocar a negociar todas aquellas convenciones que ya se encuentren vencidas.** En el caso de los convenios colectivos que directamente no posean una fecha de vencimiento explícita en su texto original, la ley fija como límite el 31 de diciembre de este año para que las partes se sienten a rediscutir. Volver a negociar no significa necesariamente que se vayan a cambiar todas las condiciones; implica una invitación obligatoria al diálogo», explicó Raúl Lacaze en diálogo con **FM Vos 94.5**.

«Es una oportunidad histórica para revisar estructuras del trabajo que llevan décadas congeladas y donde las partes pueden ratificar vigencias o introducir modificaciones concretas que adapten los entornos laborales a la realidad actual», amplió.



Raúl Lacaze, sociólogo, consultor laboral y especialista en gestión de recursos humanos, analizó detalladamente los aspectos más significativos de la reforma

El funcionamiento del FAL y la transparencia en el recibo de haberes

La norma establece un nuevo esquema indemnizatorio de capitalización y modifica sustancialmente la información que el empleado recibe mensualmente respecto al costo real de su puesto. «El famoso FAL (Fondo de Asistencia Laboral) es el nuevo mecanismo de aporte que hacen los empleadores para financiar las futuras indemnizaciones. La reglamentación fija que las grandes empresas deberán comenzar aportando el 1% de la masa salarial, mientras que para las pymes la alícuota se eleva al 2,5%. El administrador central de estos recursos será la Comisión Nacional de Valores (CNV). Los empleadores deben iniciar de inmediato las gestiones técnicas para definir si canalizarán estos fondos vía Fondos Comunes de Inversión (FCI)

o a través de fideicomisos. Toda esta etapa de registración administrativa comienza ahora, de cara a la vigencia y puesta en marcha del esquema de aportes fijada para el 1 de noviembre de este año», indicó el especialista.

«Por otra parte, se introducen cambios notables en la confección de los recibos de sueldo buscando una mayor transparencia. El documento mantendrá su estructura tradicional con el detalle del sueldo bruto, los descuentos de ley y el salario neto. Sin embargo, se adicionará una sección específica que reflejará de forma desagregada la totalidad de los costos laborales y cargas sociales que el empleador asume por ese puesto de trabajo. El objetivo es que el trabajador tome conciencia real del costo laboral total que genera su empleo más allá del dinero en mano que percibe», añadió.

Regularización e incentivos para el universo pyme

La reforma laboral busca perforar el elevado índice de informalidad que arrastra el mercado interno mediante un esquema de facilidades fiscales atractivas y la supresión definitiva de trabas administrativas que habían quedado obsoletas ante el avance tecnológico. El núcleo de este beneficio se asienta en el blanqueo de personal, un mecanismo por el cual la reglamentación activa un régimen de promoción del empleo registrado orientado específicamente a las pymes, otorgando la condonación parcial de deudas previas acumuladas por la falta de aportes y contribuciones patronales a los subsistemas de la Seguridad Social.

Este alivio fiscal ataca de forma directa la reducción de la informalidad en un mercado laboral severamente distorsionado. **«Es un incentivo indispensable si consideramos que actualmente más del 40% del empleo en la Argentina no está registrado. Se busca promover el blanqueo a partir de ventajas tributarias reales y palpables para la pequeña empresa, que muchas veces no formaliza a sus trabajadores por el temor latente a la asfixia impositiva o a la litigiosidad posterior»,** apuntó Raúl

Lacaze, convalidando el giro hacia una política de estímulos positivos.

Por último, la modernización normativa decreta el fin del libro de sueldos físico, eliminando por completo la arcaica obligación legal de rubricar, encuadernar y acopiar el histórico libro de sueldos en papel, un proceso que generaba costos innecesarios y demoras regulatorias. A partir de esta reglamentación, la totalidad de la documentación laboral se centraliza y digitaliza a través de las plataformas informáticas del ARCA (Agencia de Recaudación y Control Aduanero), simplificando la gestión de altas, bajas y modificaciones en tiempo real. De este modo, el apartado concluye que la flexibilización burocrática y el perdón fiscal configuran un nuevo punto de partida para que el universo pyme logre operar dentro de la legalidad, transformando los costos de fricción administrativa en recursos disponibles para la inversión productiva.

Reglas de juego claras para un mercado laboral digitalizado

Para el experto en recursos humanos, el éxito de la reforma dependerá de la capacidad de los actores sociales para despojarse de sesgos ideológicos y asimilar las dinámicas de la tecnología. «Todo intento por buscar caminos que formalicen el trabajo y otorguen incentivos para revisar convenios laborales es sumamente valioso. Disponemos de marcos regulatorios que provienen del año 1975; si bien tuvieron modificaciones menores, la modalidad y la naturaleza del trabajo han cambiado de forma drástica en el siglo XXI. Es fundamental que esta ley impulse un diálogo genuino basado en el sentido común y la apertura mental. El avance de la digitalización y la tecnología aplicada a la gestión de personal transformó los hábitos de los trabajadores, y muchas de esas prácticas cotidianas no tenían ningún tipo de sustento ni respaldo en la vieja Ley de Contratos de Trabajo», fundamentó.

«Esta modernización le otorga previsibilidad y reglas de juego claras a los empleadores que tienen la buena voluntad de invertir capital en el país. No creo que esta ley sea la solución mágica para todo, pero representa un paso adelante indispensable. El resultado final dependerá de cómo los seres humanos nos adaptemos a estas nuevas pautas y de la capacidad de las partes para deponer sesgos en las mesas de negociación», cerró.