



www.moyanolaboral.com.ar / contacto@moyanolaboral.com.ar

La nueva ley de reforma laboral en Argentina introduce cambios estructurales: por qué la modernización no es automática

La reforma laboral 2026 (Ley 27.802, sancionada en febrero de 2026) no derogó la centralidad de los convenios colectivos. Hizo algo más interesante: elevó ciertos aspectos a rango legal —banco de horas, promediación de jornada, rediseño de tiempo parcial, nuevas reglas sobre intermediación, tercerización, registración y componentes variables de remuneración—, pero mantuvo intactos tres filtros decisivos: la compatibilidad con la naturaleza y modalidades de cada actividad, la norma más favorable por institución y la irrenunciabilidad de los derechos de fuente legal, estatutaria y convencional. En otras palabras, la reforma no habilita una implementación homogénea ni automática; desplaza la discusión hacia la mesa de negociación de cada sector.

Ese corrimiento se ve con más claridad cuando se leen en conjunto la nueva LCT y la reforma de la Ley 14.250. La ley de modernización dispuso que los convenios de empresa o de grupo de empresas se presenten para registro, publicación y depósito, admitió su homologación a pedido de parte, estableció que los convenios de ámbito mayor no pueden modificar ni disponer el contenido de los de ámbito menor, y reconoció expresamente que **un convenio de ámbito menor prevalece, dentro de su ámbito personal y territorial, frente a otro de ámbito mayor, anterior o posterior**. También limitó la ultraactividad a las cláusulas normativas y dejó las obligacionales subsistentes sólo por acuerdo de partes. El mensaje normativo es claro: **menos automatismo, más negociación concreta**.



www.moyanolaboral.com.ar / contacto@moyanolaboral.com.ar

I. El banco de horas: base legal nueva, pero eficacia convencional

La reforma introdujo una base legal explícita para el banco de horas. El nuevo artículo 197 bis permite que empleador y trabajador acuerden por escrito un régimen de compensación de horas extraordinarias, con método de control y posibilidad de instrumentar banco de horas, francos compensatorios u otros relativos a la jornada. El nuevo artículo 198, además, admite que contratos individuales, convenios colectivos u otros acuerdos colectivos celebrados con representación sindical en la empresa establezcan reducción de jornada y **métodos de cálculo promedio**, y agrega que el banco de horas puede utilizarse para compensar la mayor jornada de un día con la menor de otro, siempre que se respeten 12 horas entre jornadas, 35 horas de descanso semanal y el máximo legal o el del régimen específico aplicable.

Sin embargo, que el banco de horas tenga hoy **rango legal** no significa que pueda aplicarse sin fricción sobre cualquier convenio.

En **Camioneros**, la Resolución 1937/2008 que incorpora la Rama 5.12 al CCT 40/89 define como propias de esa rama todas las operaciones realizadas dentro de depósitos de almacenamiento, incluyendo almacenamiento, stock, movimientos internos, preparación de pedidos, control y embalaje hasta antes de la expedición. La misma norma incorpora categorías específicas —como operario logístico, operario especializado logístico, controlador logístico y operador de autoelevador— y asigna un adicional de especialidad del 10% o 12% que integra el básico “a todos los efectos”; además, aclara que la nueva rama no afecta condiciones más favorables ya existentes. En ese contexto, el banco de horas no puede ser leído como un simple “intercambio 1:1 de tiempo”, sino que necesariamente debe conversar con una estructura convencional que ya asigna valor específico a la jornada y a ciertas funciones del depósito.

Lo mismo ocurre, con matices distintos, en otros convenios.

En **UOM**, acuerdos de empresa articulados con el CCT 260/75 siguen partiendo de una arquitectura fuerte de jornada y horarios: la empresa fija calendarios y horarios, pero debe publicarlos y comunicar previamente a la representación gremial los cambios colectivos; además, esos acuerdos suelen insistir en la “versatilidad” o polifuncionalidad consensuada dentro del marco del convenio.



www.moyanolaboral.com.ar / contacto@moyanolaboral.com.ar

Es decir, aun en un sector con fuerte tradición de organización industrial, la flexibilidad se construye negociando dentro del convenio, no ignorándolo.

En **Construcción**, la técnica muestra que la flexibilidad de jornada no es ajena al sistema, pero se desplaza a través de normas sectoriales o de rama. Convenios homologados de la rama UOCRA prevén jornadas de 44 horas semanales, tope diario de 9 horas y registros horarios fehacientes, es decir que la distribución del tiempo de trabajo siempre estuvo atada a la particularidad de la actividad y al control documental. La reforma, en este punto, no sustituye esa lógica: simplemente la refuerza al darle soporte legal a herramientas que antes dependían mucho más de la imaginación convencional o de la tolerancia administrativa.

En **Sanidad**, el CCT 108/75 actualizado muestra otra cara del mismo fenómeno: la negociación colectiva sigue creando categorías nuevas, preservando condiciones preexistentes y dejando a la comisión negociadora facultades interpretativas frente a dudas de aplicación. Ese modelo confirma que la adaptación sectorial no depende exclusivamente de que el legislador regule cada detalle, sino de que la negociación colectiva tenga una base legal suficiente para absorber cambios de organización, categorías y funciones.

Y en **Comercio**, el CCT 130/75 mantiene un ámbito de aplicación extraordinariamente amplio, que alcanza desde depósitos de almacenamiento hasta empresas que suministran personal a otras empresas. Esa amplitud de encuadre explica por qué la reforma tampoco puede leerse allí como una llave maestra de flexibilización: antes de implementar un banco de horas o un rediseño de jornada, habrá que mirar con mucho cuidado cuál es la actividad efectiva, qué agrupamiento profesional corresponde y qué espacio existe para un acuerdo de empresa o de rama complementario.

La consecuencia práctica es importante: **el banco de horas ya no es una hipótesis; es un instituto disponible** (Pero veo varias personas diciendo "te aumentaron las horas de trabajo a 12 horas" "te van hacer trabajar 12 horas al dia", lo cual no es verdad, sigue siendo 8 horas, lo único que hicieron fue agregar un sistema que ya existe en otros países y que en Argentina en la práctica ya existía pero no estaba reglamentado). Pero su implementación efectiva seguirá dependiendo de la estructura de jornada, categorías, adicionales y mecanismos de control de cada convenio.



www.moyanolaboral.com.ar / contacto@moyanolaboral.com.ar

La reforma, por sí sola, no “gana” esa discusión para ninguna de las partes; simplemente la vuelve negociable con una base legal más clara.

II. Tercerización y eventuales: mejora documental sí; romper con lo establecido, no

Algo parecido sucede con la tercerización. El nuevo artículo 29 considera empleados directos de quien registra la relación a los trabajadores proporcionados por un tercero, y limita la responsabilidad solidaria de la usuaria a las obligaciones devengadas durante el tiempo de efectiva prestación para ella. El artículo 29 bis mantiene la solidaridad en empresas de servicios eventuales habilitadas y dispone expresamente que el trabajador eventual se rige por la convención colectiva de la actividad o categoría en la que **efectivamente** presta servicios en la usuaria. Y el nuevo artículo 30 mejora sensiblemente la posición del principal: si controla CUIL, pagos de seguridad social, remuneraciones, cuenta bancaria del trabajador y ART con cláusula de endoso, queda eximido de responsabilidad; además, el propio texto excluye las actividades accesorias o coadyuvantes del núcleo de la actividad normal y específica.

Ese cambio es relevante, pero no equivale a una habilitación para tercerizar sin conflicto el proceso productivo.

En logística de Warehouse (almacén, bodega, depósito) bajo **Camioneros 5.12**, la propia norma convencional define como núcleo de actividad el almacenamiento, la administración de stock, los movimientos internos, la preparación de pedidos, el control, el embalaje y categorías como el operador de autoelevador. Si la empresa terceriza exactamente esas tareas, el nuevo artículo 30 mejora el blindaje documental del principal, pero no borra el problema de encuadre, de inserción del tercero en la actividad principal ni el potencial conflicto sindical. La mejora legal sirve más para **servicios genuinamente autónomos o accesorios** que para la mera provisión de mano de obra en el núcleo del depósito.

En **Comercio**, el dato es aún más elocuente: el ámbito del CCT 130/75 incluye expresamente “empresas que suministran personal a otras empresas”, depósitos de almacenamiento y una multiplicidad de actividades auxiliares.



www.moyanolaboral.com.ar / contacto@moyanolaboral.com.ar

Eso demuestra que, aun con la reforma, el problema central no es sólo la solidaridad del principal, sino **el encuadre convencional real del personal puesto a trabajar**. La ley mejora la trazabilidad y la imputación de responsabilidades; no convierte por sí sola en “externo” lo que convencionalmente sigue siendo actividad propia.

Por eso, la reforma parece favorecer más a la **subcontratación autónoma** que a la simple intermediación de personal. Y, correlativamente, mantiene vigencia práctica para la empresa de servicios eventuales cuando se trata de picos, reemplazos o exigencias extraordinarias y transitorias, precisamente porque el artículo 29 bis conserva esa lógica y remite al convenio efectivamente aplicable en la usuaria.

III. Nuevas formas de organización y remuneración: flexibilidad sí, pero tipificada

La reforma también avanzó sobre la organización del tiempo y sobre la estructura retributiva. El nuevo artículo 92 ter rediseña el contrato a tiempo parcial: permite jornadas inferiores a la legal o convencional, admite horas suplementarias voluntarias respecto de la jornada reducida pactada, prevé cotizaciones proporcionales y deja a los convenios colectivos la posibilidad de fijar el porcentaje máximo de trabajadores a tiempo parcial por establecimiento y su prioridad para cubrir futuras vacantes a tiempo completo. Se trata de una herramienta relevante para actividades con demanda variable, pero su despliegue real vuelve a quedar condicionado por la negociación colectiva y, en algunos aspectos, por reglamentación específica sobre prestaciones de la seguridad social.

A eso se suma el nuevo artículo 104 bis, que permite incorporar componentes retributivos dinámicos, adicionales, transitorios, fijos o variables por negociación colectiva de actividad, rama, región, acuerdo de empresa, acuerdo individual o incluso decisión unilateral del empleador. Jurídicamente, ésta es una de las innovaciones más potentes de la reforma, porque ofrece un carril normativo para premios de productividad, mérito personal o variables de organización.



www.moyanolaboral.com.ar / contacto@moyanolaboral.com.ar

Pero también aquí la técnica importa: esos componentes operan **por encima** del salario obligatorio y no reemplazan derechos convencionales ya consolidados. No son una vía lineal para “desalarizar” adicionales de convenio; son un instrumento para construir remuneración variable complementaria con sustento legal explícito.

En paralelo, el artículo 103 bis expandió y clarificó los **beneficios sociales** no remunerativos: servicios de comedor y alimentación, reintegros médicos, guardería, útiles escolares, capacitación, ropa de trabajo y gastos de sepelio, entre otros, con la regla expresa de que sobre esos conceptos no corresponden aportes ni contribuciones de la seguridad social.

Aquí sí existe una ventana concreta de reorganización del costo laboral, pero selectiva: funciona sobre beneficios correctamente encuadrados como no remunerativos, no sobre el salario de convenio ni sobre adicionales convencionales que integran la remuneración.

IV. Registro, liquidación y costo laboral: dónde hay ahorro real y dónde no

Una parte menos visible, pero probablemente más operativa, de la reforma está en la simplificación registral. La nueva LCT concentra la registración del trabajador en ARCA, le otorga a esa registración carácter suficiente a todos los efectos legales, habilita la digitalización de libros preexistentes y admite cumplimiento digital de ciertas obligaciones documentales, como la entrega de certificados del artículo 80 cuando la información esté disponible en sistemas fehacientes o en plataformas oficiales. Esto puede reducir costos administrativos, mejorar prueba y ordenar la gestión del empleo formal, aun cuando no implique por sí solo una baja del salario indirecto.

Donde sí aparece un ahorro normativamente tipificado es en el **Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral (RIFL)**. La ley lo crea por un año para nuevas incorporaciones de trabajadores que cumplan ciertas condiciones —por ejemplo, no haber tenido relación laboral registrada al 10 de diciembre de 2025 o haber estado desempleados los seis meses previos— y prevé, para esas nuevas altas, alícuotas reducidas durante 48 meses: 2% para SIPA, Fondo Nacional de Empleo y Asignaciones Familiares, y 3% para INSSJP.



www.moyanolaboral.com.ar / contacto@moyanolaboral.com.ar

Ésa sí es una baja legal y concreta, pero **acotada a nuevas relaciones comprendidas en el régimen**; no representa una reducción general del costo de toda la nómina ya existente.

Hay, además, un cambio menos comentado pero técnicamente relevante en la Ley 14.250 reformada: los aportes, contribuciones u otros conceptos previstos en convenios colectivos en beneficio directo o indirecto de cámaras o entidades integradas por empleadores no pueden superar el 0,5% de las remuneraciones; y los aportes o contribuciones a favor de asociaciones de trabajadores válidos para afiliados o no afiliados no pueden superar el 2%, con exclusión de las cuotas de afiliación y de beneficios especiales por afiliación. Tampoco esto supone una baja general del costo laboral, pero sí introduce un **techo legal** sobre ciertos componentes convencionales parafiscales que, según el sector, pueden tener incidencia económica.

V. ¿Hace falta reglamentación para todo?

No. Y ése es un punto importante. La reforma no debe leerse como una norma plenamente operativa en todos sus títulos, pero tampoco como una ley “en suspenso” hasta que el Poder Ejecutivo reglamente cada aspecto. Hay institutos que ya tienen una base suficientemente precisa para ser **negociados e implementados**: el banco de horas del artículo 197 bis, la promediación de jornada del artículo 198 y la nueva articulación entre convenios de ámbito mayor y menor son los ejemplos más claros. Allí, la clave no es esperar reglamentación, sino diseñar acuerdos compatibles con la actividad, el convenio y el orden público laboral.

Otros capítulos, en cambio, sí requieren desarrollo complementario. El propio artículo 92ter remite a reglamentación para la determinación de ciertas prestaciones de seguridad social del tiempo parcial; el artículo 103 bis remite a la autoridad de aplicación para fijar límites en algunos supuestos; la simplificación registral depende de la normativa operativa de ARCA; y regímenes como el RIFL o el Fondo de Asistencia Laboral exigen instrumentación administrativa, controles y cronogramas de entrada en vigencia. La mejor lectura, entonces, no es binaria. Hay normas **autoaplicables en su núcleo** y otras que necesitan reglamentación para desplegar plenamente su eficacia económica u operativa.



www.moyanolaboral.com.ar / contacto@moyanolaboral.com.ar

VI. Opinión: la reforma no reemplaza a los convenios; los fuerza a renegociarse

Mi opinión, es que la reforma laboral 2026 no instauró una flexibilidad automática ni eliminó la centralidad del convenio colectivo. Hizo algo distinto: ***legalizó instrumentos que antes aparecían más débiles, más discutidos o más dependientes de la creatividad convencional***, y con eso empujó a sindicatos y empresas a una etapa de renegociación más intensa y más técnica. En sectores con convenios densos —Camioneros/logística, Comercio, UOM, Sanidad, Construcción— el punto ya no es discutir si esos esquemas existen, sino **cómo compatibilizarlos** con una trama previa de categorías, jornadas, adicionales, registros y sujetos legitimados para negociar.

Por eso, la reforma puede leerse menos como una ley de “desregulación” y más como una **ley de reordenamiento de la negociación**.

No produce por sí sola una paridad sustantiva entre capital y trabajo, porque el orden público laboral sigue operando y la norma más favorable continúa vigente; pero sí vuelve más relevante la paritaria sectorial, la comisión negociadora y, en muchos casos el acuerdo interno empleado/empleador.

Su novedad no es haber vaciado al convenio, sino haberlo devuelto al centro de la escena como espacio necesario para construir soluciones de jornada, productividad, contratación, registración y costo compatibles con la actividad real.