

26° Informe

Abril 2026

**LA REFORMA LABORAL
NO ES SUFICIENTE PARA
REVERTIR LA MASIVA
INFORMALIDAD**



Cemais

Centro Mariano de Investigación Social

26° INFORME - ABRIL 2026

LA REFORMA LABORAL NO ES SUFICIENTE PARA REVERTIR LA MASIVA INFORMALIDAD

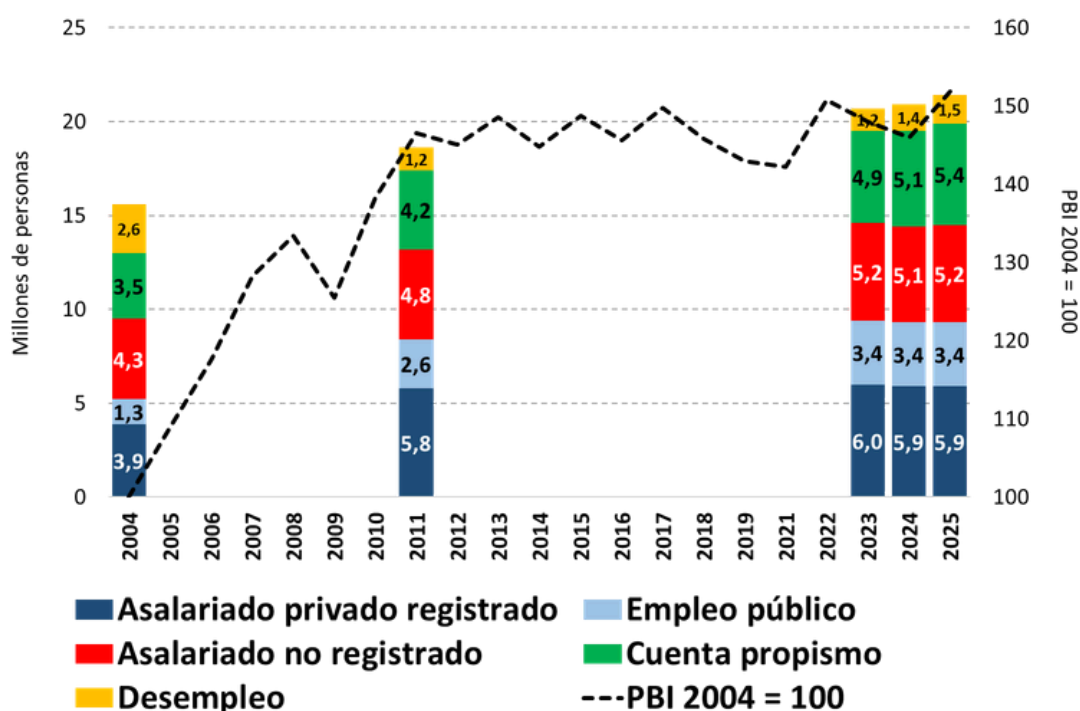


VER | Datos

Para entender la estructura del mercado laboral argentino no sólo hay que mirar la “foto” sino que también hay que ver la “película” de lo que pasó en los últimos 20 años. Esta película se presenta en el

Gráfico 1. Evolución de la economía argentina y su mercado laboral

Total urbano // 2004 - 2025



Fuente: CEMAIS en base a INDEC y Secretaría de Trabajo

La línea punteada representa la evolución del Producto Bruto Interno (PBI) tomando como base 2004=100. Las barras representan la estructura del empleo en diferentes momentos. El segmento de abajo son los asalariados privados registrados, encima están los empleados públicos, luego los asalariados no registrados, los trabajadores por cuenta

propia y los desempleados, todos medidos en millones de personas. De la observación, lo primero que surge es que **entre el 2004 y el 2011 la economía creció sostenidamente**, con una breve contracción en el 2009 por la crisis internacional, para luego retomar el crecimiento hasta el 2011. Partiendo en el 2004=100, en el 2011 la economía obtiene un nivel de 150, es decir, entre el 2004 y el 2011 la economía creció un 50%.

En la estructura del empleo se observa que **entre el 2004 - 2011 el empleo asalariado privado registrado creció en casi 2 millones** de ocupados (de 3,9 a 5,8 millones) y el empleo público se duplicó (de 1,3 a 2,6 millones). El empleo asalariado no registrado creció (de 4,3 a 4,8 millones) y el empleo por cuenta propia también (de 3,5 millones a 4,2 millones), aunque bastante menos que el asalariado registrado. El desempleo, por su parte, bajó a la mitad (de 2,6 a 1,3 millones).

Fue un período de dinamismo económico con mayor aumento del empleo formal (asalariado privado registrado y empleo público) en comparación con el informal (asalariado privado no registrado y cuenta propia).

A partir del 2011 la economía se estanca. El PBI entra en una fase de movimiento cíclico alrededor del nivel de 150, con años de crecimiento seguidos por otros de caída. Esto hizo que el empleo asalariado registrado también se estancara en un nivel de 6 millones de trabajadores. El empleo público siguió creciendo hasta estancarse en 3,4 millones. Lo que se mantuvo creciendo e incluso se potenció fue la informalidad en sus dos variantes: asalariado no registrado y cuentapropismo.

Cabe aclarar que, si bien el empleo por cuenta propia puede estar registrado en el Monotributo, el 80% de los registrados en este régimen están en las categorías más bajas; por lo tanto, desde el punto de vista de las condiciones de ingresos, se pueden asimilar al empleo informal sólo que registrado legalmente como Monotributo;

otra importante cantidad son cuentapropistas informales, o sea no inscriptos en el Monotributo. Esto hace que la gran mayoría de los cuentapropistas sean informales.

En conclusión, la “película” del mercado laboral en lo que va del presente siglo muestra una primera fase de expansión económica y del empleo formal (2004 – 2011) y otra de estancamiento económico con expansión del empleo informal (2011 – 2025).

La reforma laboral

En este marco, el gobierno debate y sanciona en el Congreso la ley de modernización laboral. **La reforma no parece ser una modificación estructural de la legislación laboral, sino un ajuste del texto y de la aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo en lo que toca a derechos individuales;** un poco más disruptiva es su acogida a las realidades localizadas y regionales en el derecho que rige la negociación colectiva y a una regulación más estricta de la acción sindical.

La reforma incorpora aclaraciones y especificaciones, muchas de ellas emanadas de fallos judiciales, con el propósito de unificar criterios en la aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo para mitigar los conflictos laborales y para, cuando haya contienda, dar previsibilidad al juicio laboral. Así, por ejemplo, se define con precisión el salario base sobre el que se calcula la indemnización por despido, establece los topes de indemnización definidos por la Corte, unifica la forma de actualización de los créditos laborales, especifica en qué casos hay relación de dependencia, etc.

Sobre este último punto, se destaca que los empleos de plataforma no sean en relación de dependencia. Como novedad se crean los Fondos de Asistencia Laboral (FAL) que serán fondos a nombre de cada empresa alimentados con el 2,5% del salario en las pymes y el 1% del salario en las no pymes a los fines de financiar parte o la totalidad de la indemnización por despido.

En palabras simples, los cambios en la Ley de Contrato de Trabajo son para aclarar y especificar, no para modificar el espíritu de la legislación laboral en lo que son los derechos individuales en el trabajo.

En lo que respecta al **derecho de la negociación** colectiva se tiende a darle prelación a los acuerdos más descentralizados a nivel regional o de empresa por sobre los convenios colectivos centralizados de rama, actividad u ocupación. Lo que se buscaría es que las relaciones laborales se rijan más por el acuerdo del empleador con sus trabajadores que por los convenios colectivos firmados por los sindicatos centrales.

También se pretende que estos convenios colectivos firmados por sindicatos centrales, cuando corresponda aplicarse, sean actualizados ya que la mayoría fueron firmados en las décadas de 1970 y 1980 y nunca actualizados.

En lo que es el **derecho a la acción sindical**, el aspecto más controvertido es la regulación de la huelga. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define como servicios esenciales aquellos cuya interrupción pueden poner en peligro la vida y la seguridad de las personas y como servicios trascendentales aquellos que pueden generar daño grave (sin especificar qué se entiende por tal).

En ambos tipos de servicios (esenciales y trascendentales) la OIT reconoce la necesidad de limitar la huelga. En Argentina estaban definidos como servicios esenciales los de salud, agua potable, energía eléctrica, gas y el control del tráfico aéreo y no había ningún servicio trascendental definido.

La nueva ley incorpora más servicios esenciales (entre ellos, educación) y define muchos servicios trascendentales (ligados a la producción de bienes y servicios), estipulando que en la huelga de esenciales hay que garantizar una cobertura del 75% y en la de trascendentales del 50%.

En otro aspecto de la acción sindical, la nueva ley **también regula las asambleas en los lugares de trabajo**, las licencias gremiales y prohíbe tanto las *tomas* de empresas como el bloqueo y la coerción de trabajadores que no se pliegan a medidas de fuerza.

Como se observa, la nueva ley laboral **intentaría ordenar las relaciones del trabajo para evitar los conflictos** y, de producirse éstos, que su resolución sea eficiente y predecible. Si bien su alcance es general para todas las empresas, es claro que hay un sesgo en favor de las empresas medianas y grandes que son las que enfrentan con mayor frecuencia los conflictos de interpretación en la aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo, los convenios colectivos desactualizados y las medidas de acción directa sindical. Los pequeños emprendimientos, en cambio, en general no sufren tanto estos problemas.

Varias de las normas sancionadas deben ser examinadas en concreto, para verificar que no afecten institutos y derechos derivados del art. 14 bis de la Constitución Nacional; al hacerlo, los tribunales pueden declarar su inaplicabilidad. Porque algunos de estos artículos en su redacción adoptan posiciones menos favorables a los trabajadores: por ejemplo, no se toman en cuenta ni el sueldo anual complementario ni las vacaciones en la determinación del salario base sobre el que se calcula la indemnización del art. 245 de la ley de Contrato de Trabajo. Igual duda suscita el concepto de Banco de horas, que es un sistema de compensación de horas extras y de fraccionamiento de vacaciones, que podría implicar debilitar la posición del trabajador en las negociaciones.

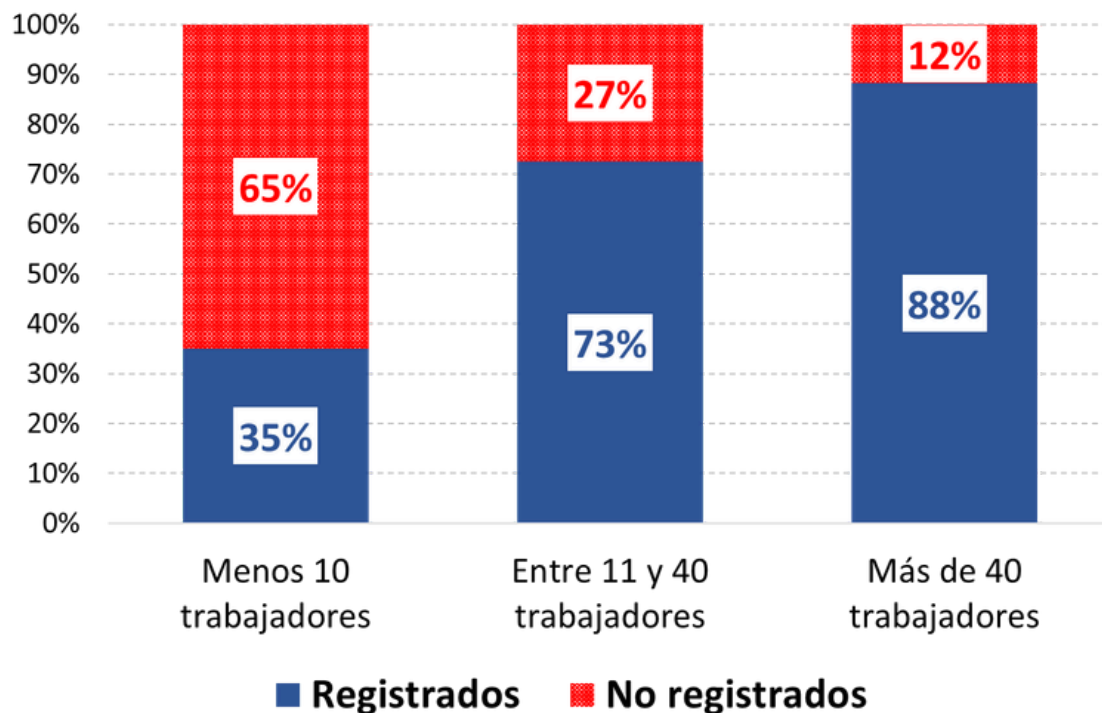
1- Cabe aclarar que los convenios colectivos de actividad solo son actualizados en las escalas salariales debido a la inflación en paritarias, pero no en su estructura regulatoria para la organización del trabajo.

Cabe preguntarse, entonces, si la reforma laboral tal como fue aprobada, podrá revertir el deterioro del mercado laboral que se manifiesta –como se vio al comienzo– en una masiva y creciente informalidad.

Para responder la pregunta sirve el Gráfico 2.

Gráfico 2. Empleos asalariados por tamaño de empresa

3° trimestre, 2025



Fuente: CEMAIS en base a INDEC y Secretaría de Trabajo

Como se observa, **el no registro laboral es un fenómeno muy concentrado en las microempresas** con menos de 10 trabajadores. En este segmento productivo, 2 de cada 3 asalariados son no registrados. En las empresas pequeñas con entre 11 y 40 trabajadores la informalidad no deja de ser importante ya que 1 de cada 4 asalariados es no registrado. En cambio, **en las empresas medianas y grandes con más de 40 trabajadores la informalidad laboral tiende a ser marginal.**

Estos datos permiten concluir que para revertir la informalidad laboral no es suficiente con esta nueva ley laboral, porque está pensada más para las empresas medianas y grandes donde el fenómeno de la informalidad es marginal.

Hacen falta medidas acompañantes que apunten específicamente a mitigar los factores que llevan a las micro y pequeñas empresas a apelar masivamente a la informalidad.

Los dos principales factores de generación de informalidad en las micro (menos de 10 trabajadores) y pequeñas (entre 10 y 40 trabajadores) empresas son: a) las escalas salariales de los convenios colectivos de actividad; y b) las contribuciones patronales que se aplican sobre los salarios.

a.- Las **escalas salariales de los convenios colectivos de actividad** están pensadas para las empresas medianas y grandes. Por lo tanto, son muy elevadas para las micro y pequeñas empresas. Por caso, los mínimos salariales de los convenios colectivos de actividad están en el orden o superan el \$1.000.000 mensuales, cuando –según el INDEC– los salarios que las micropymes con menos de 10 trabajadores pagan a sus trabajadores no registrados apenas llegan a \$550.000 y las pequeñas empresas con entre 10 y 40 trabajadores a \$800.000. Ciertamente que lo ideal sería que todas las empresas pagaran salarios por encima de los que fijan los convenios colectivos de actividad. Pero la realidad es que son unidades de muy baja productividad por lo que solo pueden pagar salarios bajos.

En otras palabras, **las micro y pequeñas empresas con empleados no registrados no pagan bajos salarios por la falta de registración, sino que están no registrados porque no pueden pagar salarios que mandan los convenios colectivos de actividad.**

b.- Por el lado de las **contribuciones patronales**, entre las destinadas a la seguridad social y a los sindicatos, el sobrecosto que las micro y pequeñas empresas deben pagar por encima del salario si registran a sus trabajadores asciende a casi el 30%.

Por lo tanto, si no se acepta que el mecanismo de fijación de salarios varía en sus factores internos según se trate de distintos tipos de empresas y si tampoco se admite que los costos de la previsión social y del seguro de salud inciden en la no registración del empleo en pymes, no puede esperarse un blanqueamiento de la economía real.



1

La pregunta que hacemos a la enseñanza social de la Iglesia es, en definitiva, cómo se determina un salario justo; más precisamente, si una pauta salarial considerada justa, fijada en contextos económicos-sociales de productividad aceptable o alta, debe aplicarse obligatoriamente también a otros emprendimientos desarrollados en peores condiciones que aquellos contextos.

2

La respuesta es negativa: "... resulta difícil determinar el importe exacto del salario justo. Hay que tener en cuenta la actividad y la productividad del individuo, pero también la del patrón. Además, debe prestar atención al entorno económico social...". Es decir, el procedimiento para la fijación de un salario justo responde a las condiciones de realidad que rijan el vínculo laboral entre patrón y trabajador.

Entre esas condiciones destaca, sin dudas, que los salarios exigibles no alteren irremediabilmente la posibilidad de sostener el emprendimiento en funcionamiento y con márgenes de ganancias mínimos aceptables para el patrón. Esto resulta ser, además, una aplicación situada del principio de subsidiaridad, que exige priorizar el fortalecimiento de los vínculos cercanos de cada persona y el cuidado de las condiciones reales concretas que le permita su sustento y su desarrollo.

3

Una pyme de baja productividad en un contexto social empobrecido, que sea capaz de pagar un salario menor al del convenio colectivo sectorial pero que se encuentre registrada y mantenga con regularidad su actividad, es mejor que una pyme cerrada por inviabilidad económica. Mucho más aún, en un contexto de crisis de largo aliento y profundos efectos como la que seguimos atravesando.

2- DOCAT (Enseñanza social de la Iglesia para jóvenes), 2016.



1

La forma de elevar los salarios es aumentando la productividad. Para aumentar la productividad el primer paso es que la micro y pequeña empresa pueda registrar a sus trabajadores, porque abre la puerta al crédito formal y a contratos con empresas más grandes que exigen tener todo en blanco. Para que esto sea posible, la modernización laboral podría eximir a las micropymes (menos de 10 trabajadores) de aplicar los convenios colectivos de actividad, siendo de aplicación sólo el Salario Mínimo, Vital y Móvil, y facilitar a las pequeñas empresas (entre 11 y 40 trabajadores) a celebrar acuerdos propios con sus trabajadores, lo cual está previsto en la nueva ley laboral.

2

Para facilitar la registración se debería establecer un mínimo no imponible sobre la masa salarial a las contribuciones patronales. De esta manera, las micropymes podrían registrar a sus trabajadores prácticamente sin pagar contribuciones patronales y las empresas pequeñas verían atenuado el costo laboral dado que pagarían sólo por la parte de la masa salarial que exceda el mínimo no imponible. Este diseño de mínimo no imponible sobre la masa salarial para reducir el costo de la registración en micro y pequeñas empresas se aplica en Australia.

Con estas dos incorporaciones, la nueva ley laboral tendría muchas más chances de entablar un proceso sostenido de reducción de la masiva informalidad.

