

LEY DE MODERNIZACIÓN LABORAL: se precisa qué conceptos integran la base de cálculo de los topes de aportes y contribuciones convencionales y se deslindan las contribuciones patronales a sindicatos.

El Decreto N° 612/2026 (B.O. 20/07/26) define qué rubros salariales se computan para calcular el límite máximo de aportes y contribuciones pactados en Convenios Colectivos de Trabajo (CCT), y establece que las contribuciones que los empleadores pactan a favor de los sindicatos quedan fuera de ese tope.

Norma: Decreto N° 612/2026 (dictado el 17/07/26, publicado en B.O. el 20/07/26). Complementa el Decreto N° 407/2026, reglamentario de la Ley N° 27.802 (Ley de Modernización Laboral, "LML").

Aspectos relevantes:

- Amplía la composición de la base de cálculo sobre la que se aplican los topes que había sido establecida por el Decreto N° 407/2026 (2% para sindicatos / 0,5% para cámaras empresarias).
- Establece que las contribuciones que los empleadores pactan a favor de las asociaciones sindicales no están sujetas a ese mismo límite.
- Oportunidad para revisar los convenios colectivos vigentes y verificar que el total de cargas no supere el tope calculado sobre la nueva base. En caso de exceso, procurar la readecuación en la próxima negociación o trámite de homologación, sin perjuicio de ajustar al límite indicado la aplicación de las cláusulas vigentes.
- La norma no modifica la composición de la base de cálculo pactada en los CCT, cuando ésta fuera más limitada.

Antecedentes:

La LML dispuso que los aportes y contribuciones previstos en las CCT a favor de las cámaras, asociaciones, agrupaciones o personas jurídicas integradas parcial o totalmente por empleadores, obligatorias para aquellas empresas que estén afiliadas a las mismas, no podrán superar el 0,5% de las remuneraciones de los trabajadores. Respecto de los aportes y contribuciones previstos en las CCT a favor de los sindicatos, para afiliados o no afiliados comprendidos en el ámbito de la convención, estableció que las mismas no podrán superar el 2%.

El Decreto N° 407/2026 dispuso que la base de cálculo estaría constituida por el "*salario básico convencional correspondiente a la categoría del trabajador*".

El Decreto N° 612/2026 precisa y expande el alcance del concepto de "remuneración" computable a los efectos de la base de cálculo de los aportes y contribuciones arriba indicado.

Detalle de las novedades:

1. ¿Qué conceptos integran la base de cálculo del tope?

La reglamentación establecida a través del Decreto N° 407/2026 parecía excluir con razonable claridad todo otro rubro diferente al salario básico convencional. La nueva norma amplía la anterior y establece que **integran la base**:

- El salario básico convencional de la categoría, y.

- Las sumas remunerativas mensuales normales y habituales, de origen convencional (por ejemplo, adicionales por antigüedad, presentismo o título, u otros que se pagan con frecuencia mensual).

En cambio, se determina que **NO integran dicha base** los conceptos que **no constituyan remuneraciones normales, habituales y de percepción mensual**, tales como:

- Premios y bonos.
- Participación en las ganancias.
- Horas extras.
- Sueldo anual complementario.
- Plus vacacional.
- Sumas no remunerativas.
- Cualquier otro concepto que, sin importar su naturaleza, nombre u origen, no se abone de forma normal, habitual y mensual.

El propósito declarado en los considerandos de esta reglamentación es dar certeza al control de legalidad que realiza la autoridad de trabajo antes de homologar o registrar convenios y acuerdos que fijen o readecuen aportes y contribuciones convencionales.

2. Contribuciones patronales a sindicatos: régimen separado

La norma establece que las contribuciones y aportes que los empleadores se comprometan a efectuar en un CCT a favor de las asociaciones sindicales no quedan sujetas al tope descripto en el punto anterior. Estas contribuciones patronales se rigen por el régimen general de la Ley 23.551 y su reglamentación, que impone dos condiciones:

- **Destino exclusivo:** deben aplicarse a obras de carácter social, asistencial, previsional o cultural, en interés de los trabajadores representados por el sindicato.
- **Administración separada:** los fondos afectados a esos fines deben llevarse con contabilidad especial, documentada por separado de los demás bienes y fondos sindicales.

3. Vigencia inmediata

La medida rige desde el mismo día de su dictado, por lo que ya resulta aplicable a todos los trámites de homologación y registro de acuerdos y convenios colectivos en curso ante la Secretaría de Trabajo. No se prevé período de transición ni excepciones para convenios ya presentados pendientes de homologación.

Dado que las cláusulas que establecen aportes, contribuciones, cuotas, o cualquier otra carga económica en favor de las partes signatarias se incluyen dentro de las cláusulas obligacionales (cuya ultraactividad fue desactivada por la LML), toda CCT que a la fecha de entrada en vigencia de la reglamentación contenga dichas cláusulas, y exceda los límites arriba indicados, deberá ser readecuada. Sin perjuicio de ello, el pago efectuado hasta completar el tope global aplicable liberará al obligado al pago.

No serán homologados ni registrados los CCT que excedan los límites arriba indicados.

Situaciones particulares: Comercio, Camioneros y Vidrio.

En el caso del CCT 130/75 y convenios vinculados (CCT 781/20 y CCT 547/08) de Empleados de Comercio, así como del CCT 40/89 de Trabajadores Camioneros y el CCT 618/14 de los Empleados del Vidrio, existen actualmente medidas cautelares¹ que suspenden la aplicación de los artículos 131 y 133 de la LML respecto de esos convenios (en el caso de Comercio, por un plazo de seis meses de marzo a septiembre de 2026), por lo que mientras duren las cautelares no correspondería considerar que las cláusulas obligacionales perdieron ultraactividad ni deberían aplicar los topes de la LML.

Como consecuencia de lo anterior, la Dirección Nacional de Relaciones y Regulaciones del Trabajo ratificó esta situación respecto de los Empleados de Comercio, aclarando que la homologación de los acuerdos salariales debe interpretarse conforme los alcances de la medida cautelar mientras ésta se encuentre vigente.

Cabe señalar que la medida cautelar dictada en las actuaciones de Empleados de Comercio fue apelada por el Estado Nacional (recurso concedido con efecto devolutivo), por lo que continúa vigente durante la tramitación de la apelación. Se trata de una medida provisoria que no resuelve definitivamente la constitucionalidad de las normas cuestionadas. En cuanto a las actuaciones iniciadas por la representación sindical de trabajadores camioneros, a la fecha no se registran recursos presentados. Finalmente, en el caso de los empleados de la industria del vidrio la medida fue apelada por las cámaras y el recurso concedido con efecto devolutivo.

Quedamos a disposición para asistirlos en la revisión de las cláusulas de aportes y contribuciones de sus convenios colectivos y en la evaluación del impacto de esta nueva precisión normativa.

Saludos cordiales.

¹ Dictadas por el Juzgado Federal en lo Civil, Comercial y Contencioso Administrativo de San Martín N° 2, el Juzgado Nacional de 1° Instancia del Trabajo N° 30, y el Juzgado Nacional de 1° Instancia del Trabajo N° 24, respectivamente.