

LEY DE MODERNIZACIÓN LABORAL

Reglamentación Decreto 407/2026 – Anexo II.

El 1° de junio de 2026 se publicó en el Boletín Oficial el Decreto N° 407/2026, mediante el cual el Poder Ejecutivo Nacional reglamentó diversas disposiciones de la Ley de Modernización Laboral N° 27.802 ("LML") que modificaron aspectos sustanciales de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976) ("LCT").

En su Anexo II, el decreto reglamenta las empresas dedicadas a la prestación de servicios eventuales ("ESE") en los términos de los artículos 29 y 29 bis de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y los artículos 77, 78, 79 y 80 de la Ley N° 24.013 y sus modificaciones. A continuación, les presentamos un resumen de los principales aspectos de la reglamentación.

1) Registración laboral y pago de cargas sociales.

La registración laboral realizada por la ESE y el pago de las cargas sociales en las condiciones legales producen **efectos plenos y cancelatorios** de las obligaciones previsionales y de seguridad social.

2) Definición de ESE.

La ESE debe estar constituida como **persona jurídica** y tener como **objeto social exclusivo** la provisión de personal a empresas usuarias para cualquier actividad económica.

3) Modalidades contractuales.

- **Contrato de trabajo permanente continuo:** para trabajadores que presten servicios en forma permanente en la sede, filiales, agencias u oficinas de la ESE.
- **Contrato de trabajo permanente discontinuo:** para trabajadores que la ESE contrate para prestar servicios en empresas usuarias bajo la modalidad de trabajo eventual. Requisito formal: Los contratos de trabajo deben indicar expresamente que la prestación se realiza en el marco de una "Empresa de Servicios Eventuales".

4) Período de suspensión entre asignaciones.

Se fijan los siguientes topes máximos al período de suspensión entre asignaciones para prestar servicios bajo modalidad eventual: 45 días corridos, ampliable a 60 días por acuerdo o hasta 90 días alternados en un año aniversario. Si transcurre el plazo máximo sin nuevo destino, el trabajador puede denunciar el contrato previa intimación de 24 horas, haciéndose acreedor de las indemnizaciones por despido sin justa causa y por falta de preaviso.

Por otra parte, si el trabajador no retoma tareas dentro de los 2 días hábiles de notificado el nuevo destino, la ESE puede denunciar el contrato por abandono de trabajo (artículo 244 LCT).

5) Nuevo destino laboral.

La ESE podría asignar al trabajador a otra actividad o a trabajar bajo otro Convenio Colectivo. Es posible modificar el horario laboral, pero el trabajador no estará obligado a aceptar un trabajo nocturno e insalubre. El contrato laboral deberá especificar si el trabajador acepta trabajo a tiempo completo, parcial o ambas modalidades.

6) Distancia máxima.

El trabajador no está obligado a aceptar un trabajo a más de 30 km de su domicilio ampliables a 50 km por acuerdo entre las partes.

7) Se amplían con carácter taxativo los casos habilitados para contratar trabajadores a través de ESE:

- Organización o participación en congresos, exposiciones o eventos empresariales y/o sociales.
- Ausencia de un trabajador permanente, durante ese período.
- Licencias o suspensiones legales o convencionales, durante el período en que se extiendan (excepto suspensiones por fuerza mayor, falta o disminución de trabajo en los términos del artículo 219 LCT).
- Incremento ocasional y por un lapso limitado de la actividad (se incluye el derivado de la incorporación de nuevas tecnologías y/o producto de una reorganización de las actividades).
- Por medidas de seguridad urgentes o reparación del establecimiento siempre que no pueda realizarse por personal regular de la empresa usuaria.
- Ante necesidades extraordinarias o transitorias.

Los requerimientos precedentes detallados deberán respetar una cantidad razonable y justificada de trabajadores eventuales en relación con el número de trabajadores permanentes de la empresa usuaria, como así también una extensión temporal justificada por los servicios eventuales a brindar.

8) Igualdad salarial.

La remuneración debe ser equivalente a la que cobra el personal fijo de la empresa usuaria en la misma categoría laboral y antigüedad.

9) Inscripción y habilitación simplificada de las ESE.

Las ESE deberán inscribirse ante la Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social del Ministerio de Capital Humano, mediante un sistema electrónico, gratuito y de trámite único. Se contempla un **mecanismo** de aprobación ficta: en caso de no existir objeciones por parte de la autoridad dentro del plazo de 15 días hábiles de presentada la solicitud de inscripción, se la habilita automáticamente para operar.

10) Régimen de garantías.

Las ESE deberán constituir una garantía principal equivalente a 14.000 Unidades de Valor Adquisitivo (UVA), sumada a una garantía accesorio calculada proporcionalmente en función de la dotación de personal eventual que mantengan en servicio.

11) Obligaciones laborales y previsionales.

La ESE debe pagar directamente las obligaciones laborales y derivadas de los regímenes de seguridad social, así como las cuotas sindicales a los sindicatos que correspondan y las retenciones legales aplicables a la actividad de la empresa usuaria, y esta última resulta responsable solidaria de su cumplimiento. Sin embargo, si una empresa usuaria contrata personal a través de una ESE sin habilitación puede ser considerada empleadora directa asumiendo en cabeza propia la obligación de pago de las obligaciones laborales y de la seguridad social devengadas durante el tiempo de efectiva prestación.

Consideraciones finales

La norma actualiza la regulación, apuntando a aportar mayor claridad en la definición y deslinde de las obligaciones inherentes a empresas de servicios eventuales y usuarias.

Quedamos a disposición para asesorarlos en la implementación de estas modificaciones y en el análisis de su impacto concreto en cada organización.

Saludos cordiales.