



1 de Marzo de 2026 – Número 1.163

LAS PEQUEÑAS EMPRESAS GENERAN EL 90% DEL EMPLEO INFORMAL

La modernización laboral no se agota en una ley sino que demanda un proceso continuo de cambios. Dentro de los temas pendientes que dejó la ley de modernización laboral uno muy importante es abordar los principales obstáculos que enfrentan las pequeñas empresas para formalizar a sus trabajadores.

La reforma laboral se sancionó en tiempo récord, en sesiones extraordinarias y con mayorías imperturbables. En general, **no altera derechos individuales**, como argumentan sus detractores, sino que clarifica y unifica criterios para su aplicación. A partir de la reforma, deberían disminuir los conflictos individuales de trabajo y, de producirse los conflictos, deberían resolverse con menos márgenes de discrecionalidad en las justicias provinciales.

Diferente es el caso de la negociación colectiva y las regulaciones de la acción sindical. En la negociación colectiva se invierte el orden de prelación dándoles mayor jerarquía a los acuerdos más descentralizados y se fija un plazo perentorio para renovar los convenios actualmente vigentes gracias a la ultraactividad. Con relación a la acción sindical se pautan las reglas bajo las que tienen que operar los sindicatos y se fijan límites más precisos y restrictivos para el ejercicio del derecho de huelga, procurando inducir mecanismos más eficientes para dirimir controversias.

¿Alcanzará la reforma para reducir la informalidad laboral que afecta al 40% de los asalariados privados? Para responder el interrogante es pertinente analizar la estructura del mercado laboral. Según datos del INDEC para el 3º trimestre del 2025 se observa que:

- Las **empresas con menos de 10 trabajadores** concentran el **76%** del empleo asalariado privado no registrado.
- Las **empresas con entre 10 y 40 trabajadores** generan otro **14%** del empleo asalariado privado no registrado.
- Las **empresas con más de 40 trabajadores** aglutinan el restante **10%** del empleo asalariado privado no registrado.

Estos datos muestran que el incumplimiento de las normas laborales es un fenómeno muy concentrado en las empresas más chicas que generan el 90% de la informalidad. Las empresas medianas y grandes, con más de 40 trabajadores, tienen una participación marginal en la informalidad. Por lo tanto, **para emprender un proceso exitoso de formalización laboral es imprescindible abordar la problemática de las empresas más pequeñas.**

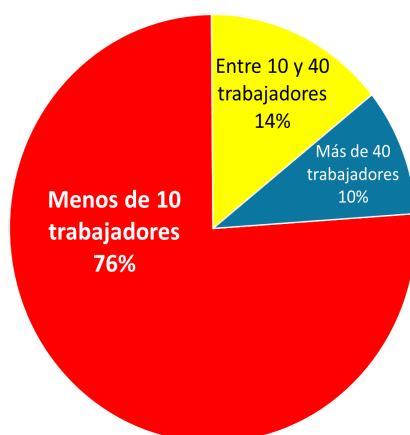
La ley de modernización laboral, al aportar seguridad jurídica en el derecho individual del trabajo y ordenar la negociación colectiva y la acción sindical, tendrá impactos positivos en general, pero con un sesgo en favor de las empresas más grandes donde la informalidad es marginal. **Su principal debilidad es que no aborda el núcleo causal de generación de informalidad en el segmento de las empresas más pequeñas.** Por ejemplo, para las empresas más chicas sus bajos niveles de productividad le hacen imposible cumplir con las escalas salariales de los convenios colectivos de actividad. El salario bruto más bajo dentro de las escalas de los convenios de las principales actividades es superior a \$1.000.000 mensual, cuando –según el INDEC– la remuneración promedio de un trabajador informal en las empresas con menos de 10 empleados apenas llega a los \$550 mil y en las con entre 10 y 40 empleados ronda los \$800.000. A esto hay que agregar las contribuciones patronales.

Son muy pocas las empresas pequeñas que están en condiciones de cumplir con los convenios colectivos de trabajo y pagar las cargas sociales. Por lo tanto, si ARCA desarrollara la capacidad de aplicar un control inescapable, el resultado sería un fuerte aumento del cuentapropismo y el desempleo ya que la mayoría de las empresas más chicas no pueden cumplir las normas por sus bajos niveles de productividad. Para achicar la brecha entre las posibilidades de las empresas más chicas y las regulaciones laborales es recomendable eximir a las empresas con menos de 10 trabajadores de la obligación de aplicar el convenio colectivo del sector y facilitar al resto de las pymes la firma de acuerdos con sus trabajadores que sustituyan al convenio del sector. Si esto va acompañado con un mínimo no imponible sobre la masa salarial para las contribuciones patronales, sin comprometer el equilibrio fiscal se podrían generar las condiciones para una masiva formalización laboral.

La ley de modernización laboral es un hito histórico. Pero la modernización es un proceso que no acaba en una ley. **El próximo paso debería ser establecer condiciones para que las micropymes y las pequeñas empresas puedan acceder a la formalidad.**

Composición del empleo asalariado privado no registrado 3º trimestre 2025

Las fuentes y los datos en
formato Excel utilizados en
este informe pueden ser
solicitados a info@idesa.org



Fuente: **IDESA** en
base a EPH del
INDEC