



30 de Agosto de 2026 – Número 1.189

PARA FORMALIZAR HAY QUE PROMOVER LOS ACUERDOS A NIVEL DE EMPRESA

Trascendió la intención de establecer una remuneración mínima de convenio en el orden de \$1 millón. Un valor muy por encima del salario mínimo vital y móvil, pero por debajo de los actuales mínimos de convenio. De concretarse la iniciativa, aumentarán los incentivos a que las pequeñas empresas operen en la informalidad.

El empleo asalariado registrado en empresas privadas cayó un 4,4% entre noviembre del 2023 y mayo del 2026. Esto implica unos 280.000 trabajadores formales menos. El salario real de estos trabajadores también se contrajo en un 3,6% en el mismo período. La caída del empleo y las remuneraciones es producto, en parte, de empresas con producción estancada o en declive. Pero también tiene origen en el proceso de reconversión que transita la mayoría de las empresas, incluso las que expanden su actividad, a los fines de adaptarse a un entorno de estabilidad y mayor integración al mundo. El fenómeno no se refleja en aumentos en el desempleo porque crece el trabajo informal, fundamentalmente, el empleo por cuenta propia no registrado o sea ni siquiera inscripto en el Monotributo.

En este marco se anunció la intención de **fijar como salario mínimo de convenio colectivo el valor de \$1.070.000**. Cabe consignar que según la Secretaría de Trabajo de la Nación el salario mínimo promedio de la categoría más baja de los convenios colectivos de rama de actividad es de \$1.250.000. Pocas actividades (como construcción, metalmecánica, sanidad y textiles, entre las más relevantes) contemplan dentro de sus escalas puestos con remuneraciones un 5% por debajo de ese umbral.

La pregunta que cabe hacerse es si la medida resultará inocua o tendrá impactos sobre el mercado laboral. En este sentido, según datos de la Secretaría de Trabajo y del INDEC para el **2026** se observa que:

- El salario promedio registrado en empresas privadas es de **\$2.121.000**.
- El salario promedio de los no registrados en empresas privadas es de **\$821.000**.
- El salario promedio de los no registrados en empresas con hasta 10 trabajadores –donde se aglutina el 78% de los asalariados informales– es de **\$702.000**.

Estos datos muestran que, además de la tendencia al deterioro, **el mercado laboral está muy fragmentado**. Los empleados en relación de dependencia registrados, que representan el 60% de los asalariados privados, tienen un salario que más que duplica al salario del 40% de asalariados privados que están en la informalidad. Dentro de las empresas con menos de 10 trabajadores, donde están 8 de cada 10 informales, el salario registrado triplica al salario informal. La principal conclusión es que **fijar un mínimo de \$1 millón para salarios de convenio es inocuo para los formales, pero resulta inalcanzable para los informales**.

La informalidad está asociada fundamentalmente a la baja productividad. No es casual que el 80% de la informalidad asalariada está en unidades con menos de 10 trabajadores. Cuando las regulaciones laborales fijan mínimos legales por encima de las posibilidades productivas de las unidades más chicas el resultado es el incumplimiento masivo. **Seguir cristalizando estándares elevados respecto a la situación que enfrentan las pequeñas empresas agrega presión en favor de la informalidad laboral**. Justamente uno de los principales problemas que tienen los convenios colectivos de rama de actividad es que resultan inaplicables para las empresas más chicas por sus elevados salarios.

La mejor estrategia para combatir la informalidad es respetar y profundizar el espíritu de la reforma laboral. En materia de negociación colectiva, la reforma tiene un claro sentido descentralizador a favor de los acuerdos a nivel de empresa en contraposición a la negociación por rama de actividad. Un ajuste puntual, pero muy potente, sería exceptuar de los convenios colectivos a los microemprendimientos con hasta 10 trabajadores y permitir a las pymes desengancharse del convenio colectivo sectorial para firmar acuerdos con sus propios trabajadores. No menos importante es establecer un mínimo no imponible a la masa salarial para la determinación de las contribuciones patronales. Con un costo fiscal muy acotado se pueden reducir sustancialmente las cargas sociales en las empresas más chicas.

El deterioro del mercado laboral viene de larga data y continúa profundizándose. Para revertir este proceso es fundamental dinamizar la producción e implementar la reforma laboral. **Una de las principales debilidades de la política laboral actual es la baja sensibilidad con las empresas donde se concentra la informalidad**. Por esta razón es recomendable evitar los mínimos legales altos que terminan siendo inocuos para las empresas más grandes e inaplicables para las microempresas donde se concentra la informalidad laboral.

Remuneración mensual de los trabajadores asalariados
Mayo 2026

