



LaborNet No. 1524

“Criterios para el cálculo de los aportes y contribuciones (Ley de Modernización Laboral)”.

Estimadas/os,

Decreto 612/2026: nuevas precisiones sobre aportes y contribuciones en Convenios Colectivos

Fecha de publicación: 17 de julio de 2026 (B.O.).

Vigencia: desde su dictado.

Resumen ejecutivo

El Poder Ejecutivo publicó el Decreto 612/2026, que complementa la reglamentación de la Ley 27.802 de Modernización Laboral y del Decreto 407/2026, precisando el régimen de aportes y contribuciones pactados en convenios colectivos de trabajo (CCT). La norma resulta de negociaciones entre el Gobierno y la CGT, y tiene dos efectos centrales: **(i)** delimita qué conceptos salariales integran la base de cálculo de los aportes convencionales, y **(ii)** aclara el régimen y destino de las contribuciones patronales pactadas a favor de asociaciones sindicales, excluyéndolas del tope del 2% cuando tengan fines sociales o asistenciales.

1. Base de cálculo de los aportes convencionales

El decreto incorpora un párrafo al art. 6° bis del Decreto 199/88 (reglamentario de la Ley 14.250), precisando qué conceptos integran la base sobre la que se calculan los aportes previstos en el art. 9° de dicha ley.

Integran la base:

- El salario básico convencional correspondiente a la categoría del trabajador.
- Las sumas remunerativas normales, habituales y de pago mensual con origen convencional.

Quedan excluidos:

- Premios y bonos (incluidos los de productividad).
- Participación en las ganancias.
- Horas extras.
- Sueldo anual complementario (SAC).
- Plus vacacional.
- Sumas no remunerativas.
- Cualquier otro concepto que no sea normal, habitual y de percepción mensual.

Objetivo declarado: dar mayor certeza jurídica en el control de legalidad previo a la homologación de los CCT.

Contexto relevante: esta base de cálculo había sido fuente de conflicto entre el Gobierno y la CGT, ya que una reglamentación previa —más restrictiva, limitada solo al salario básico— reducía significativamente el volumen de recaudación sindical por cuotas solidarias. El Decreto 612/2026 amplía esa base al incorporar las sumas remunerativas habituales de origen convencional, lo que en los hechos aumenta la recaudación posible respecto del criterio más estricto que regía hasta ahora, aunque sigue excluyendo los conceptos variables o extraordinarios.

2. Régimen de las contribuciones patronales a favor de sindicatos

El decreto aclara que las contribuciones y aportes que los empleadores acuerden convencionalmente a favor de asociaciones sindicales **no** se rigen por el segundo párrafo del art. 9° de la Ley 14.250, sino por el art. 9° de la Ley 23.551 (Asociaciones Sindicales) y su reglamentación.

Destino y administración de esos fondos:

Deben aplicarse exclusivamente a fines sociales, asistenciales, previsionales o culturales en beneficio de los trabajadores comprendidos en el convenio.

Deben administrarse con contabilidad separada del patrimonio sindical general, conforme al art. 4° del Decreto 467/88.

3. Implicancias prácticas para las empresas

Cálculo de aportes convencionales: las empresas deberán ajustar la base de cálculo de las cuotas solidarias y aportes convencionales conforme a esta nueva definición, excluyendo expresamente los conceptos variables listados (premios, horas extra, SAC, plus vacacional, sumas no remunerativas).

Negociación colectiva en curso: si la empresa está negociando o renovando un CCT, debe tener en cuenta que las contribuciones patronales de fines sociales/asistenciales pactadas con el sindicato **pueden exceder el tope del 2%**, por lo que el techo cuantitativo aplicable a este tipo de aportes es, en la práctica, más amplio de lo que la Ley 27.802 sugería en su redacción original.

Control de homologación: conviene anticipar que la autoridad de aplicación (Ministerio de Capital Humano) aplicará este criterio de base de cálculo al momento de homologar o registrar los acuerdos, lo que puede demorar o condicionar la aprobación de cláusulas que no se ajusten a la nueva definición.

Recomendación: revisar los CCT vigentes que la empresa aplica para verificar si las cláusulas de aportes/contribuciones actuales son compatibles con esta reglamentación, y considerar el impacto de la exclusión del tope del 2% en la próxima negociación paritaria.

Quedamos a disposición por cualquier consulta.

Saludos cordiales,

Estudio de Diego & Asociados - Labor Law [Estos trabajos son confeccionados por el Equipo de Alta Consultoría Laboral, un equipo sofisticado de abogados especializados de más de 40 años de sólida experiencia al servicio de los clientes con las últimas tendencias, seleccionando los temas cuidadosamente pensados para los ejecutivos de Recursos Humanos.]