

CEMAREIBEL-VOMMARO & ASOCIADOS • BOLETÍN DE ESTUDIO

Una actividad ratificada y alineada con la legislación comparada más avanzada

El nuevo régimen de las Empresas de Servicios Eventuales

Decreto 407/2026 — Reglamentación de los arts. 29 y 29 bis de la LCT en el marco de la Ley de Modernización Laboral N° 27.802

Editorial

La información pública suele repetir una idea incompleta: que “se derogó la norma de las Empresas de Servicios Eventuales”. La lectura técnica es la opuesta. El Decreto 407/2026 reemplazó un reglamento de 2006 por uno nuevo, más moderno y más amplio, sin tocar la figura legal: la intermediación a través de Empresas de Servicios Eventuales sigue regulada por los arts. 29 y 29 bis de la Ley de Contrato de Trabajo y por los arts. 77 a 80 de la Ley N° 24.013. La actividad es plenamente legal.

Más aún: la reforma **ratifica** el valor de una actividad cuya función —conectar empresas y trabajadores mediante empleo formal— se inscribe en una orientación internacional consolidada, que el Convenio OIT N° 181 expresa con claridad¹. Y la alinea con la legislación comparada más avanzada en la materia, que en la última década consolidó regímenes equivalentes en España, Chile, Colombia, Brasil y Uruguay.

Este boletín está dirigido por igual a las empresas usuarias y a las Empresas de Servicios Eventuales. A las primeras, para transmitir tranquilidad: su responsabilidad ya estaba acotada por la propia Ley 27.802 y el nuevo decreto no les traslada cargas. A las segundas, para mostrar un marco que amplía su objeto, simplifica su inscripción y ordena sus garantías. En ambos casos, la conclusión es la misma: la actividad sale fortalecida.

Dr. Miguel Angel Reibel • Dr. Alejandro Ariel Vommaro

Socios fundadores — Reibel-Vommaro & Asociados • Derecho Laboral Empresario

Buenos Aires, junio de 2026

¹Convenio OIT N° 181 (1997) sobre las agencias de empleo privadas, que revisó el Convenio N° 96 (1949). No ratificado por la Argentina; se cita como referencia de la orientación de la legislación comparada.

I. Una figura con respaldo internacional

La función de la Empresa de Servicios Eventuales no la cumple ningún otro actor del mercado: no vende un bien ni un servicio, como la tercerización, ni administra trabajo propio, como el empleador directo. Su producto específico es la **conexión de empleo formal**. A diferencia de la tercerización —que maximiza margen reduciendo dotación—, la Empresa de Servicios Eventuales cobra por trabajador asignado, de modo que su incentivo estructural empuja al alza el empleo registrado.

De allí sus funciones de bien público: formalización del empleo (la habilitación es incompatible con la informalidad), capacitación práctica acumulativa a través de destinos sucesivos, puente para el primer empleo de los jóvenes, acceso rápido de las PyME a personal preseleccionado y financiamiento implícito de la PyME. No es una construcción local. Aunque el Convenio OIT N° 181 no fue ratificado por la Argentina —y, por ello, no integra su derecho interno—, constituye una referencia ineludible para comprender la orientación de la legislación comparada: reconoce expresamente el papel de las agencias de empleo privadas en el buen funcionamiento del mercado de trabajo.

II. Qué hizo, y qué no, el Decreto 407/2026

El art. 22 del decreto derogó el Decreto 1694/06 y su Anexo II aprobó una nueva reglamentación de la actividad. Lo derogado es un reglamento, no la figura. Sobre esa base, el nuevo régimen **amplía**: el objeto pasa a comprender la puesta a disposición de personal “para cualquier actividad económica” (art. 2) y las causales de asignación se extienden a nuevas tecnologías, reorganización y eventos empresariales (art. 6). La inscripción se vuelve electrónica, simple y gratuita, con habilitación automática por silencio positivo a los 15 días hábiles administrativos (art. 9), y las garantías se ordenan en UVA con criterios de proporcionalidad (art. 10).

El eje dogmático permanece intacto: el trabajador asignado sigue vinculado a la Empresa de Servicios Eventuales por un contrato de trabajo **permanente discontinuo** (art. 4 del Anexo II). La eventualidad recae sobre la asignación a la usuaria, no sobre el contrato con la agencia.

III. La distinción que el régimen confirma: contrato eventual y tarea eventual

Conviene distinguir dos figuras que suelen confundirse: el *contrato de trabajo eventual* y la *tarea eventual*. El contrato de trabajo eventual del art. 99 LCT es un contrato cuya duración se agota con la necesidad extraordinaria o transitoria que lo motiva: lo eventual es el contrato mismo, que nace y se extingue con esa necesidad. En el régimen de las Empresas de Servicios Eventuales la lógica es otra. El trabajador mantiene con la agencia un contrato *permanente* —el permanente discontinuo del art. 4 del Anexo II—, y lo único eventual es la tarea: la asignación a una usuaria determinada, que es transitoria. Terminada la asignación, el contrato con la agencia no se extingue; subsiste entre asignaciones y se proyecta sobre las sucesivas. En un caso la eventualidad califica al contrato; en el otro, solo a la tarea. Confundir ambas no es un matiz: es el error categorial que históricamente desnaturalizó el régimen, y que el Decreto 407/2026, al conservar la fórmula del permanente discontinuo, contribuye a despejar.

IV. El alineamiento con la legislación comparada

La actividad que el Decreto 407/2026 moderniza no es una excepción argentina: es la expresión local de una figura técnica con regímenes equivalentes en los principales sistemas iberoamericanos, varios de ellos consolidados en la última década.

España habilitó la operatoria de Empresas de Trabajo Temporal con contrato fijo-discontinuo mediante el Real Decreto-Ley 32/2021, con cifras oficiales que superan los 700.000 trabajadores cedidos por año². Chile, Colombia, Brasil y Uruguay articulan regímenes específicos comparables³.

País	Norma / figura	Rasgos del régimen
España	Real Decreto-Ley 32/2021 (ETT + contrato fijo-discontinuo)	Habilita a las Empresas de Trabajo Temporal a celebrar contratos fijo-discontinuos con personas cedidas a usuarias.
Chile	Ley N° 20.123 (2006) — Empresas de Servicios Transitorios	Registro en la Dirección del Trabajo, causales taxativas, plazo máximo por asignación y garantía patrimonial.
Colombia	Ley 50 (1990), arts. 71-74, y Decreto 4369 (2006)	Empresas de Servicios Temporales: autorización del Ministerio del Trabajo, “trabajadores en misión”, póliza de garantía y plazos máximos.
Brasil	Lei N° 6.019 (1974), reformada por las Leis 13.429/2017 y 13.467/2017	Registro obligatorio, capital social mínimo y función de sustitución transitoria o demanda complementaria de servicios.
Uruguay	Leyes 18.099 (2007) y 18.251 (2008)	Régimen menos diferenciado, con responsabilidad solidaria amplia del principal.
Argentina	Arts. 29 y 29 bis LCT (Ley 27.802) + Anexo II del Decreto 407/2026	Única que califica el vínculo como “permanente discontinuo” y suma obligación de medio, disociación funcional y registración bicéfala.

La síntesis es elocuente: cinco sistemas con regímenes habilitantes, garantías y reglas operativas. Y, dentro de ese cuadro, **Argentina exhibe la matriz técnica más sofisticada**: es la única que califica expresamente el vínculo como “permanente discontinuo” y que articula la obligación de medio de la agencia durante la suspensión, la disociación de las facultades patronales entre agencia y usuaria, y una registración bicéfala con efectos plenos. El Decreto 407/2026, al ratificar esa matriz y simplificar su operatoria, alinea a la Argentina con las mejores prácticas regulatorias y le devuelve a la actividad condiciones de desarrollo.

V. Qué significa para la empresa usuaria

Su responsabilidad ya estaba acotada por la ley. El art. 29 LCT, reformado por la Ley 27.802, dispone que la empresa usuaria “únicamente será responsable solidaria... respecto de los trabajadores proporcionados, exclusivamente de aquellas devengadas durante el tiempo de efectiva prestación”, con derecho de repetición contra la obligada principal. Alcance acotado y tiempo acotado.

²España: Real Decreto-Ley 32/2021. Datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social: 807.704 trabajadores cedidos por ETT en 2022 y 702.623 en 2023.

³Chile: Ley N° 20.123 (2006). Colombia: Ley 50 (1990) y Decreto 4369 (2006). Brasil: Lei N° 6.019 (1974), reformada por las Leis 13.429/2017 y 13.467/2017. Uruguay: Leyes 18.099 (2007) y 18.251 (2008).

Sobre esa base, el nuevo régimen no le traslada cargas. Las retenciones con destino a la seguridad social dejan de estar en cabeza de la usuaria: ahora la Empresa de Servicios Eventuales las abona en forma directa (art. 8). La cobertura de riesgos del trabajo, en cambio, no cambió: no estaba en el decreto derogado, se rige por el Decreto 762/2014 —vigente— y el trabajador se declara en la DDJJ de la usuaria, que abona a su propia ART con cargo a la agencia. La diligencia que permanece es una sola: contratar a través de una Empresa de Servicios Eventuales habilitada; ante una agencia no habilitada, la usuaria responde como empleadora directa (art. 18).

VI. Qué significa para la Empresa de Servicios Eventuales

El régimen desburocratiza y amplía. La habilitación previa por acto expreso se reemplaza por una inscripción electrónica, simple y gratuita, con silencio positivo a los 15 días hábiles administrativos y control posterior (art. 9). Las garantías se ordenan en UVA con proporcionalidad: una garantía principal fija de 14.000 UVA y una accesorio que crece según la dotación de trabajadores eventuales contratados (art. 10), aliviando a los operadores de menor escala. El objeto y las causales se amplían (arts. 2 y 6), la registración por ARCA produce efectos plenos y el pago de las cargas en los términos de los arts. 29 y 29 bis tiene efecto cancelatorio (art. 1).

VII. Conclusión

El Decreto 407/2026 no degrada la actividad: la moderniza, la ratifica y la alinea con la legislación comparada más avanzada. Para la empresa usuaria, confirma un marco de responsabilidad acotada y previsible. Para la Empresa de Servicios Eventuales, abre un marco más amplio y menos burocrático. Reibel-Vommaro & Asociados acompaña a sus clientes en la adecuación de contratos y circuitos al nuevo régimen.

— Reibel-Vommaro & Asociados · Derecho Laboral Empresario —