



# CAPIA

**Cámara Argentina  
de Productores  
e Industrializadores Avícolas**

## **Reforma laboral 2026 (Ley 27.802)**

### **Impacto jurídico y operativo en la cadena de valor del huevo y los ovoproductos**

**Marzo 2026**

#### **1. Introducción**

La sanción de la Ley 27.802 introdujo modificaciones relevantes al régimen laboral argentino, reformando diversos institutos de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) y modificando también aspectos del Régimen Nacional de Trabajo Agrario establecido por la Ley 26.727.

Debido a la particular estructura productiva del sector avícola, estas reformas no impactan de manera uniforme sobre todas las actividades vinculadas a la producción, clasificación, empaque e industrialización de huevos y ovoproductos.

En la cadena avícola conviven distintas realidades jurídicas:

- actividades de producción primaria, típicamente comprendidas dentro del régimen de trabajo agrario;
- actividades industriales o de planta, como clasificación, empaque e industrialización, regidas en principio por la LCT.

Por tal motivo, el impacto de la reforma debe analizarse diferenciando cada eslabón de la cadena productiva.

El presente informe tiene por objeto brindar a los asociados de CAPIA una síntesis jurídica integral, comparando el régimen anterior con el vigente e identificando los principales efectos prácticos de la reforma.

#### **2. Encuadre jurídico general del sector**

##### **Situación previa a la reforma**

Antes de la sanción de la Ley 27.802:

- la producción primaria avícola (granjas de ponedoras y reproductoras) se encontraba alcanzada principalmente por la Ley 26.727 de Trabajo Agrario, con aplicación supletoria de la LCT en lo compatible;
- las actividades de clasificación, empaque e industrialización de ovoproductos se analizaban, en principio, bajo el régimen general de la Ley de Contrato de Trabajo.

No obstante, incluso en el trabajo agrario existían remisiones directas a institutos de la LCT, especialmente en materia de extinción del contrato.

##### **Situación actual:**

La Ley 27.802 mantiene esa arquitectura normativa, pero introduce cambios en ambos regímenes.

Por lo tanto:

- el trabajo agrario continúa rigiéndose principalmente por la Ley 26.727, ahora reformada;
- la LCT reformada sigue aplicándose en forma directa en las actividades industriales y supletoria en el ámbito agrario cuando corresponda.

### 3. Impacto por eslabón de la cadena avícola

<b>Segmento de actividad</b>	<b>Régimen predominante</b>
Granjas de ponedoras	Ley 26.727 (trabajo agrario)
Granjas de reproductoras	Ley 26.727 (trabajo agrario)
Clasificación de huevos	LCT
Empaque de huevos	LCT
Industrialización de ovoproductos	LCT

Esto implica que dentro de una misma empresa avícola pueden coexistir trabajadores alcanzados por distintos regímenes legales. No obstante, resulta oportuno aclarar que normalmente que las actividades dentro de una típica granja de ponedoras, también se realiza la clasificación y/o empaque de huevos. En este caso, mayoritariamente se las considera actividades accesorias por lo que todos sus trabajadores resultan encuadrados en el convenio de UATRE.

### **4. Principales cambios introducidos por la reforma**

#### **4.1 Modalidades de contratación**

Régimen anterior

El régimen agrario permanente continuo no contemplaba período de prueba en su diseño original.

Régimen actual

La reforma introduce:

***Período de prueba de 8 meses en el contrato agrario permanente continuo.***

Impacto sectorial

Este cambio tiene especial relevancia para:

- granjas de ponedoras
- granjas de reproductoras

ya que permite una mayor flexibilidad en la etapa inicial de contratación.

#### **4.2 Trabajo temporario**

## **Régimen anterior**

La reiteración de contratos temporarios podía generar conflictos judiciales sobre la naturaleza permanente del vínculo.

### Régimen actual

La reforma establece que la sucesión de contratos temporarios vinculados a necesidades cíclicas o estacionales no altera por sí sola el carácter temporario del contrato.

### Impacto en el sector

Esto puede resultar relevante para tareas como:

- limpieza y desinfección de galpones
- acondicionamiento de instalaciones
- tareas auxiliares de manejo de planteles

## **5. Registración laboral**

### Régimen anterior

Las omisiones formales en la registración laboral generaban una elevada litigiosidad.

### Régimen vigente

La reforma establece que:

- la registración ante ARCA resulta suficiente a todos los efectos legales;
- los jueces deberán valorar las omisiones formales según las circunstancias del caso;
- la presunción de contrato laboral no se aplica cuando existan contratos de obra o servicios independientes debidamente documentados.

### Impacto en la cadena avícola

Este punto adquiere particular importancia en:

- servicios veterinarios externos
- mantenimiento técnico
- bioseguridad
- transporte
- servicios especializados tercerizados

Sin embargo, la existencia de facturación o pago bancarizado no excluye automáticamente la relación laboral si existe dependencia real.

## **6. Subcontratación y responsabilidad solidaria**

Uno de los cambios más relevantes de la reforma se refiere a la responsabilidad solidaria en casos de intermediación o subcontratación.

### Régimen anterior

La responsabilidad del principal podía extenderse ampliamente frente a incumplimientos laborales del contratista.

### Régimen vigente

La reforma establece que:

- la empresa usuaria responde solidariamente solo por lo devengado durante el tiempo de efectiva prestación;

- el principal puede eximirse si controla la documentación laboral exigida por la ley;
- el arrendamiento de maquinaria, equipamiento o tierras no genera responsabilidad solidaria por sí mismo.

Impacto sectorial

Este punto es particularmente relevante en:

- limpieza industrial
- mantenimiento
- logística
- transporte
- contratistas rurales
- servicios de apoyo en granjas

## **7. Jornada laboral y banco de horas**

Régimen anterior

Las horas extraordinarias se compensaban principalmente mediante el pago de recargos.

Régimen vigente

La reforma introduce la posibilidad de implementar:

- banco de horas
- compensación mediante descansos
- cálculo promedio de jornada

siempre respetando los descansos mínimos legales.

Impacto sectorial

<b>Actividad</b>	<b>Impacto</b>
Granjas de ponedoras	Bajo
Granjas reproductoras	Bajo
Clasificación y empaque	Alto
Ovoproductos	Muy alto

## **8. Vacaciones**

La reforma permite:

- fraccionamiento de vacaciones;
- acuerdos fuera del período tradicional;
- planificación más flexible de licencias.

Estas herramientas resultan especialmente útiles para:

- plantas de clasificación
- centros de empaque

- plantas de ovoproductos.

## **9. Enfermedades y accidentes inculpables**

La reforma introduce nuevas reglas sobre:

- aviso de enfermedad;
- certificación médica;
- control médico por parte del empleador;
- reincorporación al trabajo.

En las actividades industriales estas disposiciones tienen aplicación directa.

En el trabajo agrario continúan coexistiendo reglas especiales del régimen rural.

## **10. Extinción del contrato e indemnización**

El régimen indemnizatorio fue uno de los aspectos más modificados.

Cambios principales

La reforma establece:

- exclusión del SAC y vacaciones de la base indemnizatoria;
- reglas claras para remuneraciones variables;
- mantenimiento del tope indemnizatorio con un piso del 67%;
- posibilidad de fondos de cese laboral mediante convenio colectivo.

En el trabajo agrario permanente continuo se mantiene la remisión al régimen indemnizatorio de la LCT.

## **11. Intereses judiciales**

La reforma introduce un nuevo sistema de actualización de créditos laborales:

- actualización por IPC;
- interés adicional anual;
- limitación de la capitalización de intereses.

Además, el régimen agrario incorpora expresamente la remisión a este sistema.

Esto mejora la previsibilidad del costo de litigios laborales.

## **12. Relaciones colectivas y conflictos laborales**

La ley establece reglas sobre prestaciones mínimas en conflictos colectivos que afecten:

- servicios esenciales;
- actividades de importancia trascendental.

Entre estas últimas se incluye:

- la industria alimenticia;
- la producción vinculada a exportaciones.

Esto puede resultar relevante para operaciones de clasificación, empaque e industrialización de huevos y ovoproductos.

## **13. Conclusiones**

De la reforma surge que:

1. El impacto de la nueva legislación laboral es heterogéneo dentro del sector avícola.
2. En granjas de ponedoras y reproductoras continúa predominando el régimen de trabajo agrario, aunque con reformas directas y con incidencia de la LCT.
3. En clasificación, empaque e industrialización de ovoproductos la reforma tiene impacto directo e inmediato por aplicación de la LCT reformada.
4. La reforma introduce mayor previsibilidad en materia de:
  - responsabilidad por tercerización;
  - base indemnizatoria;
  - intereses judiciales.
5. El principal riesgo para las empresas del sector continúa siendo:
  - el encuadramiento incorrecto de actividades;
  - la estructuración inadecuada de tercerizaciones;

#### **14. Recomendaciones para empresas asociadas**

CAPIA recomienda a sus asociados:

- revisar el encuadramiento jurídico de cada actividad y puesto de trabajo;
- auditar contratos con proveedores y contratistas;
- actualizar modelos de contratación laboral;
- revisar procedimientos de registración;
- adaptar protocolos médicos y laborales;

## **ANEXO – CUADRO COMPARATIVO**

**Reforma laboral 2026: régimen anterior vs. régimen vigente**

**Foco sectorial: ponedoras, reproductoras, clasificación/empaque y ovoproductos**

### **1) Ámbito de aplicación**

<b>Tema</b>	<b>Régimen anterior</b>	<b>Régimen vigente</b>	<b>Impacto en la cadena avícola</b>
Ámbito LCT	La LCT no se aplicaba directamente al trabajo agrario; operaba supletoriamente donde fuera compatible	La nueva redacción del art. 2 LCT mantiene la exclusión directa del trabajo agrario y reafirma la lógica de compatibilidad/supletoriedad	<b>Ponedoras y reproductoras:</b> sigue predominando Ley 26.727. <b>Clasificación/empaque y ovoproductos:</b> LCT plena, en principio.
Trabajo agrario	Ley 26.727 como régimen principal	Ley 26.727 sigue como régimen principal, pero ahora reformada por Ley 27.802	El campo avícola no queda afuera de la reforma: queda alcanzado por cambios directos en Ley 26.727 y por remisiones a LCT.

### **2) Modalidades de contratación**

Tema	Régimen anterior	Régimen vigente	Impacto en la cadena avícola
Período de prueba en trabajo agrario permanente continuo	Históricamente no existía en el diseño original de la Ley 26.727	La reforma fija <b>8 meses de período de prueba</b> para el contrato agrario permanente continuo	Cambio <b>muy relevante</b> para granjas de ponedoras y reproductoras: mayor flexibilidad de ingreso y menor riesgo inicial de desvinculación.
Trabajo temporario agrario	Existía para necesidades cíclicas, estacionales u ocasionales; la reiteración podía generar conflicto sobre permanencia	La reforma aclara que la sucesión de contratos temporarios por necesidades cíclicas o estacionales no altera por sí sola la naturaleza temporaria	Útil para tareas periódicas de limpieza de galpones, acondicionamiento, movimientos de plantel, apoyo logístico estacional.
Tiempo parcial en LCT	Régimen más rígido y con discusión sobre suplementarias	Se admite que el trabajador a tiempo parcial realice voluntariamente horas suplementarias respecto de la jornada reducida pactada	Puede servir en packing, clasificación y ciertas áreas de planta con oscilación de actividad.
Contrato eventual en LCT	Ya existía, con litigiosidad sobre fraude y permanencia encubierta	Se redefine su caracterización, reforzando que el empleador debe probar la eventualidad	Relevante para picos operativos puntuales, aunque no elimina el riesgo de fraude si la necesidad es permanente.

### 3) Registración y prueba del vínculo

Tema	Régimen anterior	Régimen vigente	Impacto en la cadena avícola
Registro del trabajador	Multiplicidad de exigencias formales y alta litigiosidad por defectos registrales	La registración ante <b>ARCA</b> pasa a ser suficiente a todos los efectos legales	Simplifica registración y defensa documental para empresas industriales y también para empleadores alcanzados por los regímenes adaptados.
Omisión de formalidades	Fuerte peso judicial de defectos formales	Los jueces deben valorar omisiones según circunstancias del caso	Podría reducir litigiosidad por fallas no sustanciales, aunque no protege frente a falta real de registración.
Presunción de contrato de trabajo (art. 23 LCT)	La prestación de servicios generaba una presunción laboral fuerte	La presunción no aplica cuando haya contrataciones de obra o servicios sin dependencia, con facturación o pago bancario conforme reglamentación	Importante para veterinarios externos, técnicos, bioseguridad, mantenimiento, transporte, consultores; pero no salva relaciones con dependencia real.

#### 4) Subcontratación, intermediación y solidaridad

Tema	Régimen anterior	Régimen vigente	Impacto en la cadena avícola
Intermediación (LCT)	Mayor amplitud de responsabilidad de usuario/principal	El trabajador se considera empleado directo de quien registra; la usuaria responde solidariamente por lo devengado durante la efectiva prestación	Reduce exposición de empresas usuarias, pero no la elimina.
Subcontratación (art. 30 LCT)	Solidaridad amplia en actividad normal y específica propia	El principal puede eximirse si exige y controla CUIL, pagos de seguridad social, remuneraciones, cuenta sueldo y ART	Cambio clave para limpieza, transporte, mantenimiento, estiba, vigilancia, contratistas de planta. Exige control documental real.
Grupos económicos	Solidaridad más expansiva en litigios	La solidaridad queda limitada salvo cuando existan maniobras fraudulentas	Mejora la posición de grupos empresariales del sector con distintas sociedades, pero exige separación real y no fraudulenta.
Subcontratación agraria	Alta exposición del principal/usuario en esquemas rurales	La Ley 26.727 reformada alinea la responsabilidad con el criterio de efectiva prestación y aclara que arrendar maquinaria, equipamiento o tierras no genera por sí solo responsabilidad solidaria	Muy importante para granjas integradas, servicios rurales, contratistas, alquiler de equipos e instalaciones.

## 5) Jornada, descansos y banco de horas

Tema	Régimen anterior	Régimen vigente	Impacto en la cadena avícola
Horas extras en LCT	Sistema más rígido, apoyado principalmente en pago con recargo	Se crea un régimen voluntario y escrito de compensación de horas extraordinarias	Alta utilidad para clasificación, empaque y ovoproductos.
Banco de horas	No estaba expresamente receptado así en la LCT reformada	Se admite banco de horas, francos compensatorios y otros institutos equivalentes	Especialmente útil en plantas con turnos, exportación, mantenimientos programados y picos de demanda.
Promedio de jornada	Menor flexibilidad	Se permite cálculo promedio de jornada si se respetan descansos mínimos	Favorece organización industrial. En granjas agrarias su traslado no es automático y requiere análisis de compatibilidad.
Descansos mínimos	Reglas generales previas	Se exige respetar <b>12 horas entre jornadas</b> y <b>35 horas de descanso semanal</b>	Relevante para esquemas de turnos en clasificación y ovoproductos.

## 6) Vacaciones y licencias

Tema	Régimen anterior	Régimen vigente	Impacto en la cadena avícola
Período de vacaciones	Régimen clásico dentro del lapso legal	Se mantiene 1/10 a 30/4, pero se pueden acordar fuera de ese período	Mayor flexibilidad para actividades industriales.
Fraccionamiento	Menor flexibilidad práctica	Se permite fraccionar, con mínimo de <b>7 días por tramo</b>	Muy útil en empaque y ovoproductos; en granjas agrarias requiere cautela por compatibilidad.
Aviso de vacaciones	Régimen previo	Debe notificarse con <b>30 días de anticipación</b>	Clarifica planificación operativa.
Interrupción por enfermedad	Regla menos explicitada en el nuevo diseño	Se prevé reprogramación del saldo no gozado si la enfermedad fue debidamente informada	Mejora seguridad jurídica en actividades LCT plena.

## 7) Remuneración, beneficios y formas de pago

Tema	Régimen anterior	Régimen vigente	Impacto en la cadena avícola
Beneficios sociales	Ya existían, con litigios sobre su naturaleza	Se redefine el art. 103 bis y se amplían supuestos de beneficios no remunerativos	Puede usarse mejor para comedor, salud, capacitación, ropa de trabajo, guardería, etc.
Componentes retributivos dinámicos	Menor explicitación normativa	Se admiten componentes adicionales, transitorios, fijos o variables por CCT, acuerdo o decisión del empleador	Interesante para premios por productividad, calidad, rendimiento, exportación, asistencia.
Salario en moneda	Regla tradicional más cerrada	Se permite pago en dinero en <b>moneda nacional o extranjera</b>	Puede ser relevante para perfiles ejecutivos o esquemas especiales en empresas exportadoras.
Pago de salarios	Sistema bancario tradicional	Se admite cuenta sueldo también en proveedores de servicios de pago regulados por BCRA	Mayor flexibilidad operativa.
Remuneración agraria	Fijación con fuerte centralidad de la CNTA	Se mantiene la intervención sectorial, con coordinación normativa y piso no inferior al SMVM	Importa en granjas y tareas rurales, sobre todo en costos y categorías.

## 8) Enfermedades y accidentes inculpables

Tema	Régimen anterior	Régimen vigente	Impacto en la cadena avícola
Aviso al empleador (LCT)	Régimen clásico	El trabajador debe avisar en la <b>primera jornada</b> de inasistencia	Endurece exigencia formal en actividades bajo LCT plena.
Certificado médico	Exigencias menos detalladas	Debe contener diagnóstico, tratamiento, días de reposo y firma digital conforme ley aplicable	Exige actualizar protocolos de RR.HH. y medicina laboral.
Control médico	Sistema tradicional	Se mantiene control del empleador y se prevé junta médica o dictamen técnico ante discrepancia	Mejora trazabilidad documental en empresas industriales.
Régimen agrario	Ya tenía reglas específicas propias	Sigue coexistiendo la especialidad agraria con la eventual incidencia supletoria de LCT	En granjas rurales, no corresponde trasladar mecánicamente toda la nueva LCT.

## 9) Extinción del contrato, preaviso e indemnización

Tema	Régimen anterior	Régimen vigente	Impacto en la cadena avícola
Preaviso	Régimen previo LCT	El empleador debe dar 1 mes hasta 5 años de antigüedad y 2 meses si la supera; en período de prueba no hay preaviso	Ordena extinciones en LCT plena y también impacta donde el agrario remite al Título XII LCT.
Renuncia	Telegrama/autoridad laboral bajo régimen clásico	Se admite despacho telegráfico físico o digital con validación de identidad	Moderniza desvinculaciones formales.
Mutuo acuerdo	Formalidades clásicas	Se mantiene exigencia formal y se regula la extinción por comportamiento concluyente tras 2 meses sin manifestación de continuidad	Puede reducir conflictos sobre abandono o extinción tácita.
Indemnización por despido sin causa	Base indemnizatoria con mayor litigio sobre inclusión de conceptos	Se mantiene 1 sueldo por año o fracción mayor a 3 meses, pero se excluyen <b>SAC, vacaciones y premios no mensuales</b> ; variables promedio 6 meses o 1 año si más favorable	Muy importante en clasificación, empaque y ovoproductos; también repercute en agrario permanente por remisión al Título XII.
Tope indemnizatorio	Tope tradicional por CCT	Se mantiene tope de <b>3 veces</b> el promedio del CCT, con piso no inferior al <b>67%</b> de la remuneración mensual normal y habitual	Aporta previsibilidad al costo de salida.
Fondo de cese	No como solución general sectorial bajo esta ley	Se habilita sustitución por fondo o sistema de cese laboral por convenio colectivo	Tema estratégico para seguimiento institucional de CAPIA.
Trabajo agrario permanente	La Ley 26.727 ya remitía al Título XII LCT para extinción	Esa remisión subsiste, por lo que las modificaciones de LCT pegan también en el agrario permanente continuo	Punto central para granjas de ponedoras y reproductoras.

## 10) Intereses, actualización y litigiosidad

Tema	Régimen anterior	Régimen vigente	Impacto en la cadena avícola
Intereses en créditos laborales	Fuerte dependencia de criterios jurisprudenciales	La LCT reformada fija actualización por <b>IPC + 3% anual</b> y limita anatocismo, con reglas para causas en trámite	Mejora previsibilidad en juicios laborales de actividades industriales.
Intereses en trabajo agrario	Menor anclaje expreso al nuevo sistema	La Ley 26.727 incorpora remisión al sistema del art. 276 LCT	Beneficio importante para granjas por previsibilidad del riesgo judicial.
Costas y pluspetición	Régimen anterior	Se agrava la cuestión de la pluspetición inexcusable con posible carga solidaria entre parte y profesional	Puede desalentar reclamos sobredimensionados.

### 11) Relaciones colectivas, huelga y servicios mínimos

Tema	Régimen anterior	Régimen vigente	Impacto en la cadena avícola
Servicios esenciales / actividades trascendentales	Debate ya tensionado en normativa reciente	La ley regula prestaciones mínimas en conflictos colectivos	Aumenta relevancia sectorial.
Cobertura mínima	No con este encuadre legal consolidado en la nueva ley	<b>75%</b> para servicios esenciales y <b>50%</b> para actividades de importancia trascendental	Puede ser muy importante para continuidad operativa.
Cadena alimenticia y exportación	Sin esta formulación legal específica en esta ley	La <b>industria alimenticia en toda su cadena de valor</b> y la producción afectada a <b>compromisos de exportación</b> quedan dentro del régimen relevante	Tema estratégico para CAPIA, especialmente en clasificación, packing y ovoproductos exportadores.

### 12) Impacto sintetizado por eslabón

<b>Eslabón</b>	<b>Impacto principal</b>
<b>Ponedoras</b>	Período de prueba agrario, temporarios, subcontratación, intereses, extinción por remisión al Título XII LCT.
<b>Reproductoras</b>	Mismo esquema que ponedoras: fuerte incidencia en contratación, tercerización, intereses y despido.
<b>Clasificación y empaque</b>	Banco de horas, vacaciones fraccionadas, registración, tercerización, presunción laboral, base indemnizatoria, servicios mínimos.
<b>Ovoproductos</b>	Máximo impacto: turnos, banco de horas, premios variables, tercerización, despido, juicios, exportación y conflictos colectivos.