

EDICIÓN 2026

TSH

Trabajo, Seguridad e Higiene



Desde la Quiaca hasta Tierra del Fuego



F I A M B R E S

Desde 1994

ÍNDICE

Empresas de servicios eventuales.....	1
Empresas homologadas y habilitadas.....	2
Colaboradores.....	3
Reforma Laboral.....	6
Regularización del empleo informal.....	8
Nuevas modalidades de contratación.....	10
Los cimientos de ITEM.....	12
Cambios en los convenios colectivos.....	14
Reducción de multas laborales y litigiosidad.....	16
Cambios en la jornada laboral.....	18
25 Años de grupo Conectar.....	20
Cambios en contribuciones y aportes.....	20
Ampliación del periodo de prueba.....	22
Un legado innovador: Sapyc.....	23
Dulce de leche WINDY.....	24
Macroeconomía del NOA.....	25
Agradecimientos y menciones.....	28

EDICIÓN

- Director: Lic. Raúl del Prado
- Jefe de prensa: Cdor. Peralta Iván
- Diseñador: Roncaglia Milton
- Prensa y difusión: Peñaloza Gustavo
Sanchez Julio
- Colaboradores: Romero David
Lopez Jessica
García Macarenaa

Revista informativa sobre agro, comercio e industria
a nivel nacional.

Registro de la propiedad en trámite.



Empresas de **SERVICIOS EVENTUALES**

Una empresa de servicios eventuales, también conocida como empresa de trabajo temporal (ETT), es una entidad que pone a disposición de otras empresas trabajadores para la realización de servicios temporales, extraordinarios o transitorios, ya sea por un plazo definido o por necesidades imprevistas.



CONTRATACIÓN TEMPORAL EXCLUSIVA:

Los trabajadores son contratados por la empresa de servicios eventuales para tareas temporales, no para puestos fijos.



EMPRESA EMPLEADORA:

La empresa de servicios eventuales es la que contrata, paga y gestiona al trabajador.



EMPRESA USUARIA:

La empresa que recibe al trabajador temporal es la usuaria, quien se beneficia de sus servicios.





SERVICIOS EXTRAORDINARIOS:

Los servicios que se prestan suelen ser extraordinarios, es decir, no habituales o necesarios para cubrir picos de trabajo o proyectos específicos.



CONTRATOS EVENTUALES:

La relación laboral entre la empresa de servicios eventuales y el trabajador se formaliza a través de contratos eventuales o temporales.



REGULACIÓN ESPECÍFICA:

Estas empresas están sujetas a requisitos de habilitación, garantías y obligaciones, tanto para la empresa como para el trabajador.



OBRAS Y SERVICIOS ELÉCTRICOS

📍 Gral. Araoz de Lamadrid N° 54 - B° General Paz
☎ 0351 452-405 ✉ iecsr1@iecsr1.com.ar @iec.srl



Empresas
HOMOLGADAS
Y HABILITADAS



COLABORADORES

Un monotributista puede tener hasta tres colaboradores independientes para sus emprendimientos productivos, siempre que se cumplan ciertos requisitos y se registre la relación en el Padrón de Trabajadores Independientes con Colaboradores (PADIC).

REQUISITOS PARA EL MONOTRIBUTISTA:

- Ser persona física: No aplica para empresas.
- Ser autónomo o monotributista:
- Registrarse en el PADIC: Debe realizarse antes de que los colaboradores comiencen a trabajar.
- Declaración jurada: Se debe presentar una declaración jurada ante AFIP manifestando el carácter independiente de relación laboral con los colaboradores.
- No reemplazar una relación laboral: No se puede utilizar esta figura para evitar una relación laboral en dependencia.
- No tener más de tres colaboradores: Un monotributista no puede tener más de tres colaboradores trabajando simultáneamente.



Magic Clean S.R.L
Empresa de Servicios

Servicio Integral de Limpieza

REQUISITOS PARA LOS COLABORADORES:

- Relación autónoma:
- Deben ser colaboradores independientes, sin relación de dependencia con el monotributista o con terceros que contraten los servicios.
- Libertad para aceptar otros trabajos:
- Los colaboradores pueden aceptar contratos de colaboración o prestación de servicios de otros contratantes simultáneamente.
- Finalización de la relación:
- Ambos, monotributista y colaborador, pueden finalizar la relación en cualquier momento.

REQUISITOS PARA EL EMPRENDIMIENTO:

- Registro en el PADIC: El emprendimiento debe estar registrado en el PADIC con la información requerida, como nombre, fecha de inicio, domicilio y CUIT de los colaboradores.

JUNTAMAS
Plástico®



REFORMA LABORAL

La reciente reforma aprobada por el Congreso argentino representa uno de los cambios más importantes en el sistema de relaciones laborales desde la década de 1970. El gobierno sostiene que busca modernizar el mercado de trabajo, reducir la informalidad y facilitar la contratación.

La nueva normativa modifica numerosos artículos de la Ley de Contrato de Trabajo e introduce mecanismos que afectan indemnizaciones, jornadas laborales, convenios colectivos, litigiosidad y formas de contratación.

NUEVO SISTEMA DE INDEMNIZACIONES POR DESPIDO

Uno de los cambios más relevantes es la creación de mecanismos alternativos al sistema tradicional de indemnización.

El esquema clásico —un mes de salario por año trabajado en caso de despido sin causa— podrá ser **reemplazado por fondos de cese laboral, acordados en convenios colectivos o implementados por empresas.**

En este modelo, el empleador realiza aportes periódicos a un fondo durante la relación laboral, que luego se utiliza para pagar la compensación cuando el trabajador es desvinculado.

El objetivo de este esquema es anticipar y distribuir en el tiempo el costo de la indemnización, evitando que el empleador deba afrontar un pago elevado de forma repentina cuando se produce un despido. **Desde la perspectiva del gobierno y de algunos sectores empresariales, esto podría incentivar la contratación formal, ya que reduce la incertidumbre económica asociada a los costos laborales.**

Este cambio representa una de las transformaciones estructurales de la reforma, ya que modifica la lógica histórica de las indemnizaciones laborales en Argentina, trasladando el sistema desde un pago final al momento del despido hacia un mecanismo de ahorro anticipado durante la relación de trabajo.



CoSeCha

Cooperativa de Servicios Chazón

CAVIWA

TOSTADERO DE MANI

El fondo de cese laboral no lo crea directamente el trabajador ni el Estado de forma automática. Según la nueva normativa, su creación depende de los convenios colectivos de trabajo o acuerdos dentro de cada actividad o empresa.

1. Convenios colectivos de trabajo

El mecanismo principal es a través de las negociaciones entre sindicatos y cámaras empresarias. En un convenio colectivo pueden acordar implementar un fondo de cese laboral para ese sector.

2. Acuerdos por empresa o actividad

También puede surgir en acuerdos específicos dentro de una empresa o grupo de empresas, siempre que esté contemplado dentro del marco legal y con participación sindical.

ADMINISTRACIÓN DEL FONDO

Una vez creado, el fondo puede ser administrado por:

- entidades financieras,
- compañías de seguros,
- fondos específicos creados para ese fin,
- o instituciones definidas en el convenio colectivo.



Regularización del **EMPLEO INFORMAL**

En Argentina, la informalidad laboral es uno de los problemas estructurales del mercado de trabajo: distintos estudios estiman que **entre el 35% y el 40% de los trabajadores se desempeñan sin registro formal.**

La reforma intenta atacar este problema mediante un sistema de blanqueo laboral con beneficios para los empleadores, que busca facilitar el registro de trabajadores reduciendo los costos legales y económicos asociados a la regularización, con el objetivo de incentivar que las empresas registren a trabajadores que actualmente se encuentran "en negro".

LOS PRINCIPALES PUNTOS DEL RÉGIMEN SON:

1.

REDUCCIÓN O ELIMINACIÓN DE MULTAS POR EMPLEO NO REGISTRADO

Antes de la reforma, cuando se detectaba trabajo en negro, el empleador debía afrontar multas importantes y sanciones económicas que podían multiplicar el costo de regularizar la situación.

Con el nuevo régimen, esas penalidades se reducen considerablemente o se condonan, siempre que la empresa registre al trabajador dentro del programa de regularización.

2.

CONDONACIÓN DE DEUDAS POR APORTES NO REALIZADOS

En muchos casos, las empresas podrán regularizar la relación laboral sin tener que pagar la totalidad de las deudas acumuladas por aportes previsionales o contribuciones a la seguridad social.

Esto significa que el Estado podría perdonar total o parcialmente esas deudas, con el objetivo de incentivar que el trabajador pase al sistema formal.

3.


REGISTRO DEL TRABAJADOR HACIA EL FUTURO


Una vez regularizada la situación, **el empleador deberá comenzar a cumplir con todas las obligaciones laborales habituales**, como:


- registrar formalmente al trabajador,
- realizar aportes jubilatorios,
- pagar contribuciones a la seguridad social,
- otorgar cobertura de salud y ART,
- respetar los derechos laborales establecidos en la ley.





LA CANDELARIA
hogar residencial


 www.residencialacandelaria.com.ar

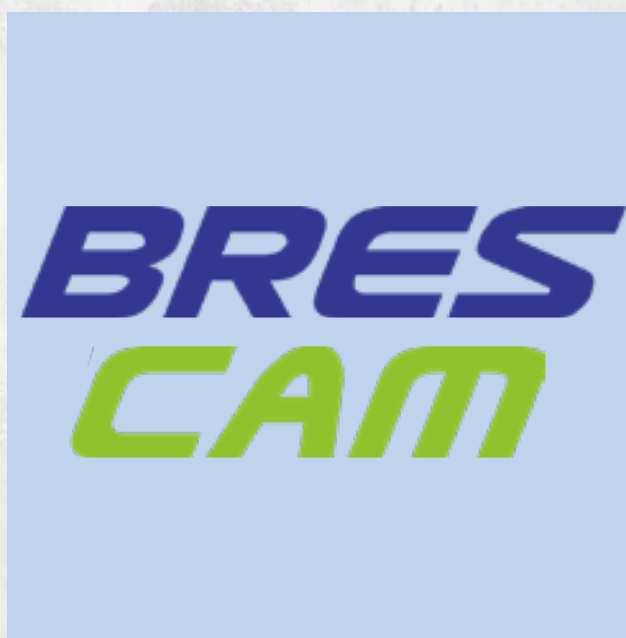
 @hogarlacandelaria

 info@residencialacandelaria.com.ar

 +5493515102961

 (0351) 8972882

 Av. Recta Martinolli 7891 - B° Argüello
Córdoba, Argentina.



NUEVAS MODALIDADES de contratación y pago

El **objetivo** de estas medidas es adaptar el sistema laboral a nuevas formas de organización del trabajo, a esquemas de productividad y a la digitalización de los sistemas de pago.

En la legislación tradicional argentina, el salario estaba compuesto principalmente por una remuneración fija mensual, establecida por contrato o convenio colectivo. Sobre ese monto se calculaban todos los derechos laborales, como aportes jubilatorios, contribuciones a la seguridad social, aguinaldo, vacaciones e indemnizaciones. La reforma habilita ahora estructuras salariales más complejas y variables, que pueden combinar diferentes componentes.

COMPONENTES SALARIALES VARIABLES DE PRODUCTIVIDAD O DESEMPEÑO

El ingreso mensual puede dividirse en dos partes:

Salario fijo: Monto básico garantizado que el trabajador cobra todos los meses por cumplir su jornada laboral.

Salario variable: Un adicional que depende de que se cumplan determinados objetivos previamente acordados.

Estos objetivos pueden estar relacionados con:

- metas de producción industrial,
- cantidad de ventas realizadas,
- objetivos comerciales,
- eficiencia del trabajo,
- resultados económicos de la empresa,
- desempeño individual o del equipo de trabajo.





LA ROTONDA MAYORISTA

El mayorista líder del Norte Argentino



@larotondamayorista



SALTA • JUJUY • TUCUMÁN • SANTIAGO DEL ESTERO
CATAMARCA Y LA RIOJA

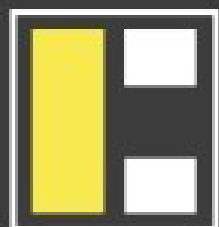
Por ejemplo, un empleado podría tener:

- un salario base de \$700.000
- un bono mensual de hasta \$200.000 si cumple objetivos de ventas.

Este tipo de sistema ya se utiliza en algunos sectores, pero la reforma busca ampliar su utilización a más actividades económicas.

El argumento oficial es que este mecanismo incentiva la productividad, mientras que algunos especialistas advierten que podría generar mayor inestabilidad en los ingresos si una parte importante del salario depende de metas difíciles de alcanzar.





item
CONSTRUCCIONES S.A.



ITEM CONSTRUCCIONES S.A.

Pedro Chutro 952 (5003)
B° Alberdi – Córdoba, Argentina

+54 351 480-4844
itemsa@itemsa.com.ar

www.ITEM.com.ar

LOS CIMIENTOS DE ITEM

El camino de la empresa para convertirse en el fenómeno que es hoy en día:

Item Construcciones es una empresa constructora radicada en la Provincia de Córdoba, Argentina, que nace a raíz de la amistad de un grupo de ingenieros que en marzo de 1970, deciden formalizar su sociedad y construir una S.R.L.

Once años después, la responsabilidad y el compromiso implicado en cada uno de sus proyectos, motoriza el crecimiento y la especialización de su equipo de trabajo, lo que resulta, en marzo de 1981, en la construcción como sociedad anónima.



LIC. DANIELA SCIACCA
Directora

+54 351 657 6007

+54 351 480 4844

Dr. Petro Chutro 952, B° Alto Alberdi
CP X5003GMT - Córdoba, Argentina

dsciacca@itemsa.com.ar

www.ITEM.com.ar



Más de **81** obras
electromecánicas
ejecutadas



Más de **43** obras
arquitectura, vivienda e
infraestructura ejecutadas



Más de **16**
obras viales
ejecutadas



Más de **26**
obras hidráulicas
ejecutadas



Más de **52** obras
de telecomunicaciones
ejecutadas



Más de **26** obras
de infraestructura gasífera
ejecutadas

Cambios en los **CONVENIOS COLECTIVOS**

Estos regulan los acuerdos entre sindicatos y empleadores sobre salarios, condiciones de trabajo, categorías laborales y otros aspectos de la relación laboral.

Uno de los cambios más relevantes es la **modificación del principio de ultraactividad** de los convenios colectivos, una regla histórica del derecho laboral argentino que establecía que un convenio colectivo continuaba vigente incluso después de su fecha de vencimiento, hasta que las partes firmaran uno nuevo.

Este mecanismo tenía como objetivo evitar vacíos legales en las condiciones laborales y garantizar que los trabajadores mantuvieran sus derechos mientras se desarrollaban las negociaciones para renovar el acuerdo.

Con la reforma, se introduce la posibilidad de limitar la ultraactividad, lo que significa que los convenios colectivos podrían dejar de aplicarse si expira su plazo y no se alcanza un nuevo acuerdo dentro del tiempo previsto. En ese caso, las condiciones laborales podrían pasar a regirse por otras normas generales o por acuerdos posteriores.

Desde la perspectiva del gobierno y de algunos sectores empresariales, esta modificación busca agilizar las negociaciones y evitar que acuerdos antiguos continúen vigentes durante largos períodos sin actualizarse.

LA ULTRAACTIVIDAD PUEDE LIMITARSE SI EL CONVENIO VENCE Y NO SE RENUEVA.

EXISTE LA POSIBILIDAD DE QUE EL ACUERDO COLECTIVO PIERDA VIGENCIA SI NO SE ALCANZA UN NUEVO CONVENIO.

SE BUSCA INCENTIVAR NEGOCIACIONES MÁS RÁPIDAS Y ACTUALIZACIONES PERIÓDICAS DE LOS ACUERDOS.



REDUCCIONES de multas laborales y litigiosidad

Antes de la reforma, la legislación argentina contemplaba una serie de multas y recargos económicos para los empleadores que no registraban correctamente a sus trabajadores o que incumplían obligaciones laborales. Estas sanciones podían aumentar considerablemente el monto de un juicio laboral, ya que se sumaban a la indemnización por despido y a otras compensaciones económicas.

Entre estas sanciones se incluían penalidades por trabajo no registrado, registro deficiente del salario o falta de entrega de documentación laboral, que en muchos casos duplicaban o incluso triplicaban el monto que debía pagar el empleador si el conflicto terminaba en la justicia.

Con la reforma, varias de estas multas se eliminan o se reducen, modificando el esquema de sanciones que regía en el sistema laboral. El argumento central del gobierno es que el sistema anterior incentivaba una alta litigiosidad laboral, es decir, una gran cantidad de juicios entre trabajadores y empleadores.





VENTAS POR MAYOR Y MENOR

ACCESORIOS DE LIMPIEZA DIRECTOS DE FABRICA

Casa Central: Pedro J. Frías N° 1124 JESUS MARIA

✉ espumalimpieza@hotmail.com

☎ 03525 442575 - 📞 3525 477687



HORMI-BLOCK



Desde esta perspectiva, la reducción de las sanciones **busca desalentar los conflictos judiciales y generar un entorno más previsible para la contratación laboral, reduciendo el riesgo económico que enfrentan las empresas ante un litigio.**

Algunos analistas advierten que la reducción de estas sanciones podría debilitar los incentivos para registrar correctamente a los trabajadores, en un país donde la informalidad laboral sigue siendo un problema estructural.

MANCINI Hnos.

Cambios en **LA JORNADA LABORAL**

La normativa incorpora herramientas que permiten adaptar los horarios laborales a las necesidades productivas de las empresas y a las características de cada actividad.

Hasta ahora, la legislación argentina establecía una jornada laboral con límites relativamente rígidos: **ocho horas diarias o 48 horas semanales, con un esquema fijo de distribución del tiempo de trabajo**. Cualquier excedente debía pagarse como horas extras con recargos salariales.

Con la reforma, se habilita la posibilidad de organizar jornadas laborales más flexibles, siempre que exista acuerdo entre empleador y trabajador o que estas modalidades estén contempladas en los convenios colectivos de cada sector. En ese marco, **se admite que en determinados días la jornada pueda extenderse hasta un máximo de 12 horas, siempre que luego se compensen esas horas con descansos o reducciones en otros días de trabajo**.

OBJETIVO DECLARADO

Permitir que las empresas adapten el tiempo de trabajo a ciclos de mayor o menor actividad, algo que ocurre con frecuencia en sectores industriales, comerciales o de servicios.



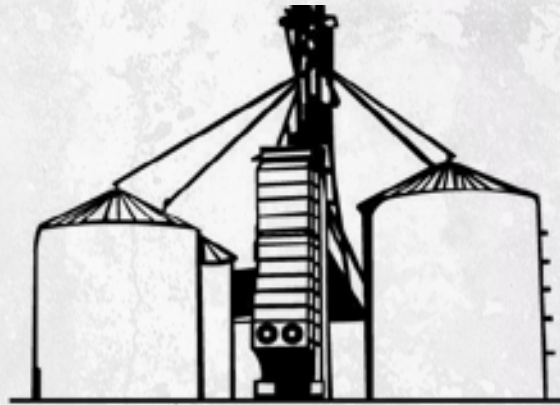
DISTINTOS INSTRUMENTOS PARA REORGANIZAR EL TIEMPO:

Banco de horas

Permite acumular horas trabajadas en exceso durante períodos de mayor actividad y compensarlas posteriormente con menos horas de trabajo o días de descanso, evitando el pago inmediato de horas extras.

Compensación de horas extras con descansos

En lugar de pagar un recargo salarial por horas extras, el empleador y el trabajador pueden acordar que esas horas se compensen con tiempo libre en otro momento.



SGARLATTA CEREALES S.A.



OSCAR DULCE S.R.L.

RÍO PRIMERO - CORDOBA

DE CÓRDOBA AL MUNDO:

Somos exportadores de productos de Excelente Calidad a países del Mercosur, Unión Europea, Rusia – Bielorrusia, Terceros Países etc.



25 AÑOS

Conectando proyectos, energía y personas

Algunas empresas nacen como un proyecto. Otras, como una convicción. Grupo Conectar fue fundado hace 25 años a partir de una decisión clara:

por tres socios para construir una empresa basada en el trabajo, la confianza y el compromiso con proyectos que generen valor.

Con el tiempo, ese primer paso creció y tomó forma, convirtiéndose en una organización con presencia en diferentes partes del país, participando en obras, servicios y soluciones relacionadas con el sector energético.

Hoy, 25 años después, Grupo Conectar cuenta con **diferentes unidades de negocio que le permiten ofrecer soluciones integrales:** desarrollo de obras electromecánicas, industriales y civiles; servicios de operación y mantenimiento; medición de servicios y medición inteligente; energías renovables y sistemas de almacenamiento; y fabricación y distribución de materiales eléctricos.

Este recorrido fue posible gracias a la experiencia, la innovación y, sobre todo, el compromiso de cada persona que forma parte de la empresa.

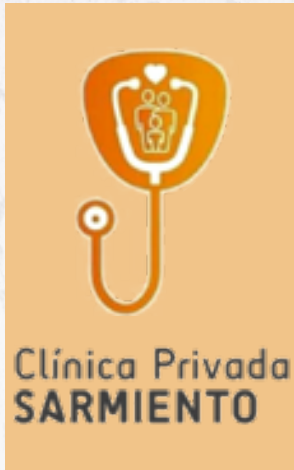
25 años después de ese comienzo, Grupo Conectar sigue mirando hacia adelante con el mismo espíritu: apoyar el desarrollo energético del país conectando proyectos, tecnología y personas.

Cambios en **CONTRIBUCIONES Y APORTES**

En muchos convenios colectivos existían contribuciones obligatorias que las empresas debían realizar a cámaras empresarias, institutos de capacitación u otras entidades vinculadas a la actividad.

Estos aportes se calculaban generalmente como un porcentaje de la masa salarial o del salario de los trabajadores, y su finalidad era financiar actividades institucionales, programas de formación o estructuras de representación sectorial.

Con la nueva normativa **se establecen límites y cambios en la obligatoriedad de estos aportes, con el objetivo de reducir costos laborales indirectos para las empresas.**



**Estación
Santa María
S.A**



DESDE 2028

Estos aportes dejarán de ser obligatorios y pasarán a tener carácter voluntario. Esto significa que las empresas podrán decidir si continúan realizando esas contribuciones o no.

Entre las principales modificaciones, la ley establece que **los aportes patronales a estas entidades no podrán superar el 0,5% de los salarios**. De esta manera, se fija un tope que busca evitar que estas contribuciones aumenten significativamente los costos laborales de las empresas.

Según el argumento oficial, este cambio apunta a transparentar el sistema de financiamiento de las organizaciones empresarias y reducir cargas consideradas no salariales, que muchas veces se incorporaban a los convenios colectivos sin un control uniforme.

Este cambio forma parte de una serie de medidas incluidas en la reforma laboral orientadas a reducir costos laborales indirectos y simplificar el sistema de contribuciones vinculadas a la actividad empresarial.



**RESERVA ECOLÓGICA Y
CENTRO DE RESCATE**

■ Ruta 38 - km 45 - 5162 Casa Grande

■ reservataturcarreta

Ampliación del **PERIODO DE PRUEBA**

Antes, la legislación laboral argentina establecía que el período de prueba tenía una **duración máxima de tres meses desde el inicio del contrato de trabajo**. Durante ese tiempo, cualquiera de las partes podía extinguir la relación laboral sin que el empleador debiera pagar indemnización por despido, aunque sí debía abonar los salarios correspondientes y realizar los aportes previsionales y de seguridad social.

Con la reforma, **este plazo se duplica y se flexibiliza según el tamaño de la empresa**. El nuevo esquema establece que el período de prueba será de seis meses como regla general, pero puede ampliarse mediante convenios colectivos de trabajo. En ese caso, el plazo podría extenderse hasta ocho meses en empresas medianas y hasta doce meses en pequeñas empresas.

Al contar con más tiempo para evaluar el desempeño del trabajador, se pretende incentivar la contratación formal y disminuir la informalidad laboral.

- Período de prueba de 6 meses como regla general.
- Puede ampliarse hasta 8 meses en empresas medianas.
- Puede extenderse hasta 12 meses en pequeñas empresas, mediante convenio colectivo.
- Durante todo ese período el trabajador puede ser despedido sin indemnización por antigüedad.

En términos prácticos, esto significa que el tiempo durante el cual un trabajador permanece en una situación de menor estabilidad laboral se extiende considerablemente, lo que modifica uno de los aspectos centrales de la relación entre empleador y trabajador en los primeros meses de contratación.



VIEL Agros[®]
Global

UN LEGADO INNOVADOR

En el competitivo mundo de la arquitectura y la ingeniería, pocas empresas logran sostenerse con el paso del tiempo. SAPYC S.R.L., fundada en 1975 por el ingeniero Raúl Ignacio Grosso y el arquitecto Rubén Darío Borghello, es uno de esos casos en los que la continuidad se apoya en la experiencia y la capacidad de adaptación.

Con cinco décadas de trayectoria, la firma ha intervenido en proyectos arquitectónicos e ingenieriles en distintas provincias del país. Desde sus orígenes, mantuvo un enfoque en la calidad constructiva y en soluciones funcionales, lo que le permitió consolidarse en un sector altamente competitivo.

La empresa es reconocida por su capacidad técnica para resolver desafíos complejos, incorporando criterios de sostenibilidad y eficiencia en sus obras. Al mismo tiempo, procura que cada proyecto tenga un aporte estético y respete el entorno en el que se inserta.



ACTUALIDAD

En estos años, SAPYC S.R.L. desarrolló proyectos que van desde edificios residenciales y comerciales hasta infraestructuras públicas y equipamientos institucionales.

En una entrevista reciente, los fundadores destacaron la importancia de adaptarse a los cambios del sector.

Con un equipo multidisciplinario y en proceso de renovación generacional, SAPYC S.R.L. encara su aniversario número 50 con planes de expansión hacia nuevas provincias y una apuesta fuerte a tecnologías sustentables.

La empresa celebra su historia, pero al mismo tiempo proyecta su futuro en un escenario que exige innovación constante.



“Nuestra clave ha sido no quedarnos quietos: cada obra nos obligó a aprender y a buscar nuevas soluciones”.

“La arquitectura no solo debe ser funcional, también tiene que inspirar. Nuestro objetivo es que los espacios que proyectamos mejoren la vida de las personas y se integren de manera respetuosa”.



DULCE DE LECHE WINDY

Este informe presenta el reconocimiento obtenido por el dulce de leche Windy en la *Copa Argentina del Dulce de Leche 2025*, certamen que reúne a los principales productores del país.

El mismo se desarrolló en el marco de la exposición *TodoLáctea 2025*, que tuvo lugar del 13 al 15 de mayo en Esperanza, provincia de Santa Fe.

PANORAMA DE LA COMPETENCIA

El certamen contó se basó en una **estructura sensorial rigurosa**: se realizaron catas a ciegas durante tres mañanas consecutivas, en un entorno profesional bajo la supervisión de jurados especializados en análisis sensorial del INTI.

Entre más de 60 muestras de distintos rincones del país, los productos fueron evaluados por criterios como textura, aroma, sabor y comportamiento visual.

WINDY: EL GANADOR

Tras las catas técnicas, se asignaron medallas de oro, plata y bronce en cada categoría, y el producto con el puntaje más alto resultó campeón absoluto de la competencia.

El dulce de leche repostero de Windy Lácteos fue elegido como el mejor del país en su categoría, obteniendo el oro y el título de campeón nacional.

Este destacó especialmente por su estructura firme y pareja, ideal para uso profesional en repostería, sin perder suavidad en boca.

EL GALARDÓN OBTENIDO EN LA CATEGORÍA "REPOSTERO" REAFIRMA EL LIDERAZGO DE LA MARCA EN CALIDAD, SABOR Y CONFIABILIDAD.



La macroeconomía del NOA

Durante el último año, el Noroeste Argentino (NOA), integrado por Salta, Jujuy, Tucumán, Catamarca, Santiago del Estero y La Rioja, comenzó a evidenciar un proceso de transformación económica alineado con las políticas de ordenamiento macroeconómico impulsadas a nivel nacional.

En un contexto de reformas estructurales, la región no solo atravesó una etapa de ajuste, sino que empezó a posicionarse como uno de los principales motores productivos del país.

LITIO:

Eje del crecimiento regional

El desarrollo del litio consolidó al NOA como un actor estratégico en la economía global. Provincias como Jujuy, Salta y Catamarca forman parte del denominado "triángulo del litio", una de las mayores reservas del mundo.

En el último año la producción creció de forma sostenida se multiplicaron los proyectos de inversión, aumentaron significativamente las exportaciones





El sector minero en el NOA superó los US\$1.800 millones en exportaciones en 2025, con un crecimiento cercano al 34% interanual, consolidándose como uno de los principales generadores de divisas del país.

Además, la capacidad productiva de litio en Argentina creció fuertemente en los últimos años, con perspectivas de expansión sostenida por la demanda global de energías limpias.

Las políticas nacionales orientadas a la apertura económica y al incentivo de inversiones comenzaron a mostrar resultados concretos en el sector minero. Las exportaciones mineras alcanzaron niveles récord, el litio se posicionó como uno de los productos estratégicos fortaleciendo el ingreso de divisas al país. Este crecimiento responde a un marco más previsible para las inversiones, con reglas claras y estímulos que buscan posicionar a Argentina en el mercado global de minerales críticos.

En paralelo, sectores tradicionales del NOA como la agroindustria comenzaron a recuperar competitividad.

En provincias como Tucumán y Salta: El azúcar, los cítricos y el tabaco mostraron señales de reactivación el tipo de cambio más competitivo favoreció exportaciones se redujeron distorsiones en precios relativos

Estos sectores, junto con la minería, aparecen como pilares de una recuperación económica más sólida y orientada al mercado externo.



El proceso de ordenamiento macroeconómico impulsado por el gobierno nacional incluyó una fuerte reducción del gasto público. Si bien esto impactó en sectores como la construcción, desde el enfoque oficial se trata de una etapa necesaria para reducir el déficit fiscal bajar la inflación y generar estabilidad económica, este cambio de modelo apunta a una economía menos dependiente del Estado y más impulsada por el sector privado.

El nuevo escenario económico posiciona al NOA como una región estratégica dentro del esquema productivo argentino, nodo clave en la transición energética global plataforma exportadora de recursos naturales y destino creciente de inversiones internacionales

Incluso acuerdos comerciales internacionales abren nuevas oportunidades para minerales como el litio y el cobre, fortaleciendo el rol del país como proveedor global de recursos críticos .

Lejos de un escenario de estancamiento, el último año mostró que el NOA atraviesa una etapa de transformación profunda. Las políticas de ordenamiento macroeconómico comenzaron a generar condiciones más estables, mientras sectores estratégicos como la minería y la agroindustria impulsan una nueva dinámica de crecimiento.

En este contexto, la región no solo resiste el ajuste, sino que empieza a proyectarse como uno de los pilares del desarrollo económico argentino en los próximos años.



AGRADECIMIENTOS

MORALES
CÓRDOBA

MARTINEZ FERNANDO
SANTIAGO DEL ESTERO

MANUEL VELEZ
SANTIAGO DEL ESTERO

MACCIO DANIEL
CÓRDOBA

JAIRO SALGUERO
CÓRDOBA

EMILSE BOGA
CÓRDOBA

CHIALVO MATÍAS
CÓRDOBA

BRASSIOLO SILVIA
CÓRDOBA

GLADYS CASAS
CÓRDOBA

GRISELDA MONTES
SANTIAGO DEL ESTERO

VICCA IVAN
SANTIAGO DEL ESTERO

ROJAS & JIMENEZ
SANTIAGO DEL ESTERO

JIMENEZ A.
SANTIAGO DEL ESTERO

MELLADO A. & D.
SANTIAGO DEL ESTERO

LI MEI
TUCUMAN

OLIVAREZ H.
TUCUMAN

DE PABLO O.
TUCUMAN

LESDEMA D.
TUCUMAN

CHAZARRETA PABLO
SALTA

ARAMBURU CR
SALTA

Y MENCIONES

SIGWALD HNOS
SALTA

TRANSPORTE LH
SALTA

ETHICOS
SALTA

ANTA VISION
JUJUY

AMELÍ FERNANDO
JUJUY

FELIPPO G & T
JUJUY

PUNTO VAPE
JUJUY

PEREYRA MAX
CATAMARCA

ALETE CRISTIAN
CATAMARCA

JAIME GUILLERMO
CATAMARCA

VIVAS AGUSTIN
CATAMARCA

CARRIZO VANESA
CATAMARCA

LESCANO MELANIE
CATAMARCA

TROVATTO N & G
CATAMARCA

MALNIS E & J
LA RIOJA

CAMAGNO RULI
LA RIOJA

EDWIN VIQUE
LA RIOJA

PIGNATA RAUL
LA RIOJA

CALDERON CRISTIAN
LA RIOJA



Distribuidor Oficial de Combustibles y Lubricantes Shell

- 📍 Bv. Sobremonte 645, **Villa del Rosario**
- 📍 Octavio Pinto 2568, **Córdoba Capital**
- 📍 Av. Sabattini 1778, **Córdoba Capital**
- 📍 San Martín esq. RN N°9 Norte, **Colonia Caroya**
- 📍 RN N°9 Norte Km 759, **Sinsacate**
- 📍 RP N°10 esq. Alberdi - **Petrol, Las Junturas**
- 📍 Av. Marcos Ciani 2118, **Venado Tuerto**

