

Resumen Proyecto de Reforma Laboral¹

Es un proyecto más parecido a la Ley Bases o al Decreto 70/2023 que a una ley como tradicionalmente se la ha entendido en el sistema jurídico argentino. Propone modificaciones que abarcan temas tan diversos como exenciones y rebajas impositivas, cambios en las relaciones laborales, regímenes de promoción de inversiones y finalización del financiamiento de instituciones culturales por parte del Estado Nacional. En función de esa diversidad, este resumen aborda fundamentalmente las transformaciones en el mundo del trabajo que propone la ley con breves menciones a los demás temas

-El proyecto involucra y propone cambios en un amplio universo de normas vinculadas con la regulación de las relaciones laborales:

Ley 20744 de Contrato de Trabajo; Ley 18345 de Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional de Trabajo; Ley 24.013 de Empleo; Ley 11.544 de Jornada de Trabajo; Ley 25.877 de Régimen Laboral; Ley 12.713 sobre Trabajo a Domicilio; Ley 26.844 de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares; Ley 26.727 de Régimen de Trabajo Agrario; Ley 14.250 de Convenciones Colectivas de Trabajo, Ley 23.551 de Asociaciones Sindicales; Ley 23.546 sobre Procedimiento para la Negociación Colectiva; Ley 27348 o Ley Complementaria de la Ley sobre Riesgos del Trabajo

Asimismo crea una serie de nuevas instituciones y normas vinculadas con las relaciones laborales: i-**Creación del Fondo de Asistencia Laboral**; ii-**un Régimen de los Servicios Privados de Movilidad de Personas y/o Reparto que utilizan plataformas tecnológicas**; iii-**autoriza la creación de Bolsas de Trabajo**; iv-**crea el Programa de Formación Laboral Básica**; v-**crea el Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral (RIFL)**, que se complementa con: vi-**los Beneficios al empleo ya registrado** y vii-**la Promoción del Empleo Registrado (PER)**

Finalmente, **deroga una serie de normas directamente vinculadas al mundo del trabajo y a distintas categorías de trabajadores**. Deroga totalmente: 1-el Estatuto del periodista (ley 12.908); 2-el Régimen Jurídico de Viajantes de Comercio (ley 14.546); 3-el Régimen Legal de contrato de teletrabajo (ley 27555); 4-el Estatuto del Peluquero (ley 23947); 5-el Régimen para la actividad comercial de supermercados (ley 20657); 6-el Régimen de trabajo para los choferes particulares (ley 12867); 7- el Estatuto del Empleado Administrativo de Empresas Periodísticas (Dto 13839/46); 8- el Fondo de Garantías laborales (ley 23472); 9-el Régimen de Trabajo, mano de obra nacional (ley 24493) y; 10-la ley sobre actos electorales extranjeros (licencia de 4 días para ir a votar al país de origen, ley 23759)

¹ Resumen elaborado por Hugo D. Ramos (IHUCSO-CONICET-UNL) en base al análisis del Proyecto de Reforma Laboral presentado el 11 de diciembre de 2025 por el gobierno nacional

Deroga además varios artículos de las leyes mencionadas al inicio de este apartado, derogación que se menciona al final del proyecto.

Cuadro 1: 10 Cambios centrales en la legislación laboral

1	<p>Ley 20.744 Art 2, 23</p> <p>Ley 18.345 Art 20</p> <p>Ley 11.544 Art 3</p>	<p>Reducción del universo de trabajadores protegidos por las leyes laborales</p> <p>-Se excluye a “trabajadores independientes y sus colaboradores” y a los trabajadores de plataformas tecnológicas como Uber y Pedidos Ya de la Ley de Contrato de Trabajo (y se crea un nuevo régimen para ellos)</p> <p>-Se excluye de la Justicia laboral a aquellas causas que involucren al Estado Nacional (tratamiento judicial diferencial del universo de trabajadores)</p> <p>-Se excluye a nuevas categorías de trabajadores de las limitaciones a la duración de la jornada de trabajo (empleos de dirección y vigilancia; trabajos por equipo)</p>
2	<p>Ley 20.744 Art 9, 11, 16, 20, 61, 95, 132, 133 212 275</p> <p>Ley 24.013 Art 7ter</p> <p>Ley 14.250 Art.7</p>	<p>Reducción de la protección jurídica que ampara a los trabajadores</p> <p>Limita y redirecciona (en su perjuicio) las interpretaciones y normas jurídicas que favorecían a los trabajadores en los juicios laborales. Reduce las opciones judiciales y administrativas para evitar la violación de derechos laborales. Reduce la protección jurídica sobre el salario del trabajador y sobre las asociaciones sindicales</p>
3	<p>Ley 20.744 Art. 18, 95, 104, 104bis, 105, 245 255, 275, 278</p>	<p>Limitación y reducción de los pagos indemnizatorios a los trabajadores</p> <p>Introduce cambios importantes en las formas de calcular indemnizaciones (antigüedad, despidos con y sin justa causa, etc) en desmedro de los trabajadores.</p>
4	<p>Ley 20.744 Art. 29 bis, 66 105 212</p> <p>Ley 25877 Art. 24</p> <p>Ley 23.551 Art.20bis</p>	<p>Restricción en el reconocimiento y goce de diversos derechos laborales</p> <p>Restringe los derechos de los trabajadores: i-de asociarse, organizarse en sindicatos y reclamar por sus derechos; ii-contra despidos arbitrarios; iii-de recibir una remuneración bonificable; iv-de ser reincorporado con igual salario si tiene un accidente que le deja secuelas permanentes; v-de realizar huelgas (fuerte restricción en base a una clasificación de las actividades económicas en “esenciales”, con la obligación de un 75% de prestación mínima de servicios y “de importancia trascendental”, con un porcentaje mínimo del 50%)</p>

5	Ley 20744 Art. 12 278 Ley 12713 Art. 17 (inc.c) Ley 26.727 Art.112	Limitación en el rol del Estado como garante y contralor Reduce la potestad de control del Estado y las atribuciones y competencias de instituciones estatales para sancionar incumplimientos
6	Ley 20744 Art. 15 Fondo de Asistencia Laboral Ley 24.467 (86 y 87) Régimen de promoción del empleo registrado	Beneficia económica y judicialmente a las empresas que incumplieron las leyes vigentes Otorga amnistías por incumplimientos a la normativa y beneficios impositivos a las empresas financiados con recursos públicos
7	Ley 20744 Art. 29, 30, 31, 225, 228 Ley 26.727 Art.12	Limita las responsabilidades y obligaciones de las empresas Limita las responsabilidades empresariales en casos de intermediación, transferencia de empresas y otras operaciones, favoreciendo el fraude contra los trabajadores
8	Ley 20744 Art. 66, 68, Capítulo VII completo. 92TER, 99, 103bis, 104bis 154, 197bis 198 212 231 Ley 11.544 (art.6) Ley 26.844 Art.7	Otorga prerrogativas a los empresarios en perjuicio de los trabajadores, tanto en el marco del proceso productivo como fuera del ámbito laboral. Este punto incluye modificaciones en las formas de contratación, jornada laboral, vacaciones, y relaciones laborales en general. Se destacan: <ul style="list-style-type: none"> -la habilitación para el fraccionamiento de vacaciones (7 días) y en cualquier período del año (154) -la creación del banco de horas (que habilita extensión de la jornada laboral sin pago de horas extras) (197bis). También permite que la duración de la jornada laboral se pacte a nivel empresa (198) -Habilita que el empresario modifique categoría, tiempo de trabajo y salario si el trabajador sufre un accidente que lo deja parcialmente incapacitado (212) -Desobliga al empresario de avisar sobre el despido al trabajador que esté en período de prueba (231)

	Ley 26.727 Art.16	-Extiende a 6 meses el período de prueba para trabajadores de casas particulares (antes 30 días). Establece un período de prueba de 8 meses para el trabajo agrario permanente de prestación continua (antes no se permitía el período de prueba)
9	Ley 25877 Art. 24 99 Ley 14.250 Art.132 Ley 23.551 Art.20ter Ley 14.250 Art.53 bis, 54, 55	<i>Endurece las sanciones económicas y administrativas (con derivaciones penales) contra los trabajadores y asociaciones sindicales</i> En especial en aquellas ocasiones en que éstos ejerciten el derecho a huelga. También se habilita al Estado a suspender las CC si se entiende que éstas “generan distorsiones económicas graves que afecten el interés general o la aplicación de otras normas”
10	Ley 14.250 (varios artículos) Ley 23546 Art.4	<i>Cambia de forma estructural la forma de negociar las Convenciones Colectivas de trabajo, el ámbito de negociación, los actores intervenientes y los alcances de las negociaciones.</i>

La reforma también crea una serie de instituciones novedosas para el sistema laboral argentino, entre los que se destacan:

- el Fondo de Asistencia Laboral** para pagar indemnizaciones (despidos con y sin justa causa, todos los ítems y causales). Excluye a los trabajadores de la construcción y a los empleados de casas particulares. Los fondos se constituirán con el 3% mensual de las remuneraciones -base SIPA- y estarán a cargo del empleador (también se integra con los intereses que genere y contribuciones voluntarias del empleador, entre otros). Es una cuenta x empresa, no x trabajador. La Comisión Nacional de Valores determinará las entidades habilitadas para abrir las cuentas donde se depositarán los fondos (son cuentas no embargables, inajenables y de afectación específica). Los empleadores que opten por la constitución del Fondo tendrán una reducción de 3 puntos en las contribuciones patronales con destino al SIPA
- el Régimen de los Servicios Privados de Movilidad de Personas y/o Reparto que utilizan plataformas tecnológicas:** Reglamenta las plataformas que brindan servicios al estilo UBER (traslado de personas) y Pedidos Ya (distribución de productos). Establece que no hay relación de

dependencia entre las plataformas y los “prestadores independientes” (quienes se inscriben a las plataformas para prestar el servicio). Limita al máximo las obligaciones de las plataformas y considera a los “prestadores independientes” de manera similar a los trabajadores autónomos sin más obligaciones que la de informar por parte de las plataformas (y sin establecer sanciones por incumplimientos)

- c) **Bolsas de Trabajo:** establece que organismos sindicales, provinciales o municipales que así lo deseen pueden organizar bolsas de trabajo y ponerlas a disposición de los empleadores, consagrando el principio de libertad de contratación y de elección de personal por parte de cualquier empleador que así lo requiera. Esto atenta contra cupos de género o cuotas basadas en el principio de discriminación positiva

Por su importancia, **se destacan los cambios vinculados a las Convenciones Colectivas de Trabajo y en la regulación de las asociaciones sindicales.**

Convenciones Colectivas: i-se autoriza la negociación de Convenios Colectivos por región, actividad, categoría y empresa; ii-se restringe de forma severa la ultraactividad; iii-se habilita la conformación de Comisiones paritarias de ámbito territorial (es decir, no nacionales); iv-se establece que “Los Convenios Colectivos de ámbito mayor no podrán modificar ni disponer el contenido de los convenios de ámbito menor”. Esto hace superflua a las CC nacionales si se desarrollan otras por región o por empresa. Revierte también la incidencia de los Convenios Colectivos, si antes era de “de arriba hacia abajo” (de la nación a las empresas), ahora es de las empresas para otros ámbitos (regionales o por grupos de empresas). Esto se refuerza estableciendo el orden de prelación de las normas: a) Un convenio colectivo posterior modifica en cualquier sentido a un convenio colectivo anterior de igual ámbito. b) Un convenio de ámbito menor, prevalece, dentro de su ámbito de representación personal y territorial, frente a otro convenio de ámbito mayor, anterior o posterior.

Asociaciones Sindicales: i-habilita la creación de sindicatos por fuera del criterio de rama de actividad; ii-habilita la creación de sindicatos de empresa que compitan con el sindicato nacional de la actividad, iii-transforma en optativo el descuento que el empleador realiza de la cuota sindical; iv-se limita la cantidad de horas que los delegados sindicales en la empresa pueden utilizar para la actividad sindical (10 horas) y además esas horas no deben interrumpir el desarrollo del trabajo; v-a partir de ahora, sólo los delegados titulares estarán tutelados por ley contra los despidos; vi-introduce un articulado nuevo para sancionar las prácticas consideradas desleales y contrarias a la ley por parte de los sindicatos; vii- en las negociaciones de CC a nivel empresa o por región, será el sindicato de ese nivel el que negocie (esto primará aunque los estatutos nacionales de los sindicatos digan otra cosa).

Finalmente, una parte importante del proyecto de reforma refiere a distintos beneficios que se otorga a las empresas, algunos de los cuales no tienen ningún vínculo con las relaciones laborales. En el Cuadro 2 se sintetizan

Cuadro 2: Beneficios impositivos otorgados a las empresas

Beneficio	Descripción	Detalle
Fondo Asistencia Laboral	3% de contribuciones patronales base SIPA	El Estado va a subsidiar, en beneficio de las empresas, la creación de un fondo destinado a solventar las indemnizaciones laborales con dinero público que hoy financia el sistema previsional destinado a pago de jubilaciones y pensiones.
Régimen de incentivo a la formalización laboral	Reduce del 18% (Pymes) al 5% las contribuciones patronales para los empleadores que registren a nuevos empleados que cumplan ciertos requisitos	El empleador podrá contratar hasta el 80% de su planta bajo este régimen por 48 meses. La iniciativa desfinancia al SIPA (Sistema integrado de jubilaciones y pensiones)
Beneficios al empleo registrado	Rebaja de las contribuciones patronales para empresas medianas y grandes (de 20,4% a 17,4%) y para PYMES (de 18% a 15%) y de 1% de los aportes destinados a las obras sociales	El beneficio entra en vigencia al 2do mes de aprobada la ley y es generalizado. Desfinancia al SIPA
Promoción del Empleo registrado	-Condonación del 70% de la deuda de empresas que no tienen registrados a sus empleados (por capital e intereses; aportes y contribuciones) -Pago en cuotas del saldo restante en 72 cuotas y a tasa máxima del 12% -El Estado le reconoce a los empleados no registrados hasta 60 meses a cuenta de su futura jubilación, por lo cual se hace cargo de la deuda empresarial	Es un beneficio tripe: condonación; pago del saldo en cuotas y a tasas mínimas menores a la inflación actual y asunción por parte del Estado de una deuda privada (los aportes para la jubilación de los trabajadores perjudicados)
Régimen de Incentivo para Medianas	Amortización acelerada de ganancias y devolución del IVA	Destinado a empresas micropymes y PYMES que inviertan los montos

Inversiones (RIMI)		mínimos establecidos en la normativa
Exenciones y rebajas impositivas	<p>-Exención del IVA para la energía eléctrica utilizada en sistemas de riego del sector agroindustrial,</p> <p>-Exención del IVA para la actualización de la valuación de hacienda</p> <p>-Rebaja las alícuotas de ganancias que pagan las sociedades comerciales: i-disminuye el Impuesto a las Ganancias para sociedades, tanto pymes como grandes empresas. La alícuota de Ganancias de 30% baja a 27%, y el tramo superior de 35% se reduce a 31,5%.</p> <p>-Desaparece la imposición a la Renta Financiera de ciertos instrumentos, salvo criptomonedas</p> <p>-Exceptuados de impuestos internos automotores, motos, aeronaves, embarcaciones y objetos considerados suntuarios. La medida alcanza también a otros bienes y servicios: seguros, espectáculos cinematográficos, videogramas grabados, telefonía celular, comunicación audiovisual y alquileres con destino a vivienda que no impliquen locación múltiple</p> <p>-Deroga un impuestos que pagaban las empresas que prestan servicios de comunicación audiovisual y que tenía por objeto financiar al INCAA, el Instituto Nacional del Teatro y otras instituciones culturales</p>	Ninguno de estos beneficios tiene relación alguna con las relaciones laborales y la situación del empleo en Argentina

Una evaluación general de las reformas propuestas **permite sintetizarlas en tres puntos básicos**: a) una afectación directa a los derechos de los trabajadores, que son recortados a nivel personal (es decir, en tanto trabajadores) y a nivel colectivo (en relación con las asociaciones sindicales que los representan); b) un claro sesgo

pro-empresa, entidades que se ven beneficiadas por la adquisición de nuevas prerrogativas en las relaciones laborales y que además **reciben cuantiosas transferencias de ingresos** vía recortes impositivos y regímenes promocionales y; c) un corrimiento del Estado en tanto árbitro de las relaciones laborales -en especial porque resigna diversas competencias de control- pero también un reforzamiento de su rol coercitivo y sancionatorio de cara a los trabajadores y los sindicatos.