

PROYECTO DE REFORMA LABORAL EN ARGENTINA

ES NUESTRA

RESPONSABILIDAD

CONOCER



Primera sistematización de la reforma laboral
Un ataque del capital contra el trabajo en toda la línea¹
11 de diciembre de 2025

El gobierno nacional dio a conocer su nuevo proyecto de reforma laboral. Esta intención profundiza el camino iniciado por el DNU 70/23 y por la ley bases, llevando el ataque contra las instituciones laborales a un nivel que no se había visto desde los cambios impulsados por la última dictadura militar en 1976.

Este nuevo proyecto avanza sobre prácticamente todas las dimensiones de las relaciones laborales y, en todos los casos, fortalece la posición de los empleadores. El argumento vuelve a ser el mismo: según sus impulsores se trataría de iniciativas que facilitarían la creación de empleo y la registración de los puestos de trabajo de la economía informal. Sin embargo, la experiencia reciente nos muestra que el deterioro de los derechos laborales no tiene efectos virtuosos sobre el mercado de fuerza de trabajo. Luego de la sanción de la ley bases creció la ocupación por cuenta propia y la tasa de asalariados no registrados. Asimismo, en los años 90 la ola de flexibilización laboral se dio a la par del aumento del desempleo a los niveles más altos de nuestra historia.

La reforma impulsada por el gobierno consiste en realidad en tres reformas, sumadas a una serie de disposiciones sectoriales. La primera, transfiere recursos multimillonarios del trabajo al capital por vía de la creación del Fondo de Asistencia Laboral y la reducción de las contribuciones patronales a la seguridad social. La segunda, apunta a debilitar la acción colectiva con cambios en la regulación del derecho a huelga, la negociación colectiva y las asociaciones sindicales. Finalmente, la tercera busca fortalecer la disciplina laboral en los lugares de trabajo, con muchos cambios en la ley de contrato de trabajo



¹ Documento elaborado por el Instituto de Estudios y Formación (IEF) de la CTA Autónoma. Equipo de trabajo: Luis Campos, Jimena Frankel y Mariana Campos, 11 de diciembre de 2025.

¿Cuál es el objetivo central de la reforma laboral?	<ul style="list-style-type: none"> ● Avanzar sobre todas las dimensiones de las relaciones laborales ● Fortalecer la posición de los empleadores
¿Cuáles son los argumentos del Gobierno Nacional para aprobarla?	<ul style="list-style-type: none"> ● Crear empleo ● Aumentar el registro de los puestos de trabajo de la economía informal
¿Cuáles son los antecedentes que demuestran que los argumentos son falsos?	<ul style="list-style-type: none"> ● Ley Bases, aprobada el año pasado: no mejoró ninguna de las variables del mercado de trabajo ● Reformas laborales aprobadas en la década del '90: aumentaron el desempleo y el trabajo no registrado
¿Cuál es el contenido de la reforma laboral que se quiere aprobar?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Transferencia de recursos multimillonarios del trabajo al capital 2. Debilitamiento de la acción colectiva 3. Fortalecimiento de la disciplina laboral en los lugares de trabajo

Fondo de cese obligatorio y transferencia multimillonaria de recursos de los trabajadores a los empleadores

La primera reforma contenida en este proyecto combina aspectos laborales y fiscales. Recupera el fondo de cese laboral pero, a diferencia de la Ley Bases en la que dependía de la negociación colectiva, lo instituye con carácter obligatorio. En este caso el financiamiento estará a cargo de los empleadores, que todos los meses deberán aportar un 3% de la masa salarial. El nuevo nombre es Fondo de Asistencia Laboral y de allí saldrán los recursos para pagar las indemnizaciones por despido.

Sin embargo, la contracara de esta iniciativa es una reducción de tres puntos porcentuales en las contribuciones patronales que los empleadores deben realizar al sistema de seguridad social. De esta manera, las indemnizaciones por despido pasarán a ser abonadas íntegramente con recursos que dejará de recibir la ANSES, afectando su capacidad para mejorar las prestaciones que otorga (jubilaciones, pensiones, asignaciones familiares, etc).

Adicionalmente, la transferencia de recursos del trabajo al capital no se agota con la creación de este fondo. El proyecto también incluye una reducción del aporte patronal a las obras sociales (pasa del 6% al 5%), por lo que de un día a otro cambiarán de manos 4 puntos de la masa salarial total.

Las estimaciones de estas iniciativas sobre los fondos de la ANSES y de las obras sociales todavía deben ser analizadas en detalle, pero una primera aproximación señala que se trataría de entre 2000 y 2500 millones de dólares al año que los trabajadores les transfieren a los empleadores. Además, quienes administren los recursos del Fondo de Asistencia Laboral podrán cobrar una comisión que será determinada por la reglamentación. Una verdadera AFJP de los despidos.

Reforma laboral (1) Transferencia de recursos multimillonarios del trabajo al capital	
<i>¿En qué consiste esta reforma?</i>	<ul style="list-style-type: none"> ● Crea el “Fondo de Asistencia Laboral” obligatorio ● Este fondo acumulará los recursos para el pago de las indemnizaciones por despido
<i>¿Cómo se financia el Fondo?</i>	Por los empleadores: aportarán el 3% mensual de la masa salarial
<i>¿Qué más establece esta reforma?</i>	<ul style="list-style-type: none"> ● Se reduce el 3% de las contribuciones que los empleadores hacen al sistema de seguridad social (ANSES) ● Se reduce el 1% de las contribuciones que los empleadores hacen a las obras sociales
<i>¿Qué derechos afecta esta reforma?</i>	<ul style="list-style-type: none"> ● Desfinancia la ANSES ● Imposibilita mejorar las prestaciones como las jubilaciones, las pensiones, las asignaciones familiares, etc. ● Sienta las bases para una futura privatización del sistema con el argumento que es deficitario, estrategia similar a la impulsada antes de la creación de las AFJP
	<ul style="list-style-type: none"> ● Desfinancia las obras sociales sindicales ● Dificulta las prestaciones de los servicios de salud para los trabajadores

El debilitamiento de la acción colectiva y los cambios en la huelga, la negociación colectiva y las organizaciones sindicales

La segunda reforma contiene un ataque a la acción colectiva de los trabajadores a través de las organizaciones sindicales. Se prohíbe el derecho de huelga, los convenios colectivos quedan a tiro de una resolución del Ministerio de Capital Humano y se impulsa la descentralización de la estructura sindical.

En materia de derecho de huelga el proyecto insiste con el texto del DNU 70/23 y reglamenta los servicios esenciales de manera tal que sea prácticamente imposible hacer una huelga. El proyecto extiende el criterio que actualmente se utiliza para restringir el derecho de huelga en una terapia intensiva o en una central nuclear a la gastronomía, la producción de azúcar o los medios de comunicación, entre muchos otros. Casi todas las actividades son consideradas servicios esenciales o de importancia trascendental, lo que implica que, durante una huelga, los trabajadores tengan que garantizar un servicio mínimo de entre el 50% y el 75% del que corresponda para un día normal. Sin importar si el conflicto surge por un incumplimiento patronal de las condiciones de trabajo. El proyecto expresa que lo mismo aplica en caso de una huelga nacional.

La realización de asambleas o congresos de delegados también queda bajo amenaza. En la mayoría de los casos será necesario contar con autorización del empleador y se deja claro que durante su realización no se devengan salarios, ni siquiera cuando son la reacción a un incumplimiento patronal.

Por el lado de la negociación colectiva, el proyecto otorga primacía al convenio por empresa o región, por sobre el convenio por actividad o nacional; habilita la negociación a la baja; debilita la ultraactividad; y abre un procedimiento que amenaza a todos los convenios vigentes en la actualidad

En términos generales, se trata de una reedición de las leyes impulsadas en 1998 (ley 25.013) y en 2000 (ley 25.250, más conocida como Banelco). El objetivo es obligar a renegociar todos los convenios desde cero y en los ámbitos más descentralizados que se pueda.

En la práctica esto podrá afectar a los derechos consagrados en los convenios por encima de la ley, como las categorías laborales, la cantidad de delegados, el régimen de licencias, el reconocimiento del día del trabajador de la actividad, el funcionamiento de las comisiones paritarias, los límites a las sanciones, el derecho a ocupar puestos superiores, etc.

Este ataque se complementa con cambios en la regulación de las asociaciones sindicales, dificultando su financiamiento, impulsando una descentralización de su estructura organizativa y limitando los sujetos amparados por la tutela sindical. Por un lado, los empleadores dejan de estar obligados a ser agentes de retención. Asimismo, sólo aplicará para las cuotas de afiliación, y no para otros aportes que tengan que hacer los trabajadores a la organización sindical, por ejemplo aquellos provenientes de los convenios colectivos de trabajo.

En particular, el proyecto pone en cuestión los aportes obligatorios a cargo de trabajadores no afiliados que se benefician por los resultados de cada convenio. Estos aportes, para hacerse efectivos, requerirán la conformidad previa de cada trabajador, algo que difícilmente suceda en la práctica, y que tiene el objetivo de desfinanciar las organizaciones sindicales. Llamativamente, el consentimiento del trabajador no afiliado no se exige cuando los aportes se establecen en convenios colectivos de empresa, lo que implica una invitación a ir hacia este nivel de negociación.

En relación con los sujetos amparados por la tutela sindical, se elimina la protección a suplentes y congresales, lo que dificulta la conformación de listas sindicales o de delegados y obstaculiza la generación de nuevos cuadros sindicales en los distintos ámbitos.

Por otra parte, la reforma promueve la formación de sindicatos de empresa y en muchos casos habilita a que las comisiones internas negocien a la baja cuestiones como la jornada reducida. Se trata de un impulso a la descentralización del sujeto sindical que no registra antecedentes en la historia de la legislación sindical en nuestro país, y que podría facilitar la conformación de sindicatos amarillos. Adicionalmente, el proyecto dispone que en caso de negociar un convenio por empresa la representación sindical deberá estar en cabeza de los sindicatos locales y no de los sindicatos nacionales, algo que en definitiva debería ser decidido por los propios trabajadores.



Reforma laboral (2)		
Debilitamiento de la acción colectiva		
<i>¿En qué consiste esta reforma?</i>	A- Prohíbe en la práctica el derecho a huelga B- Debilita la negociación colectiva C- Ataca la estructura sindical	
<i>A ¿Cómo se limita el derecho a huelga?</i>	Casi todas las actividades son clasificadas como “esenciales” o de “importancia trascendental”	¿Qué significa esto?
		<ul style="list-style-type: none"> ● Durante una huelga, los trabajadores de actividades esenciales deberán garantizar un servicio mínimo del 75%. ● Durante una huelga, los trabajadores de actividades de importancia trascendental deberán garantizar un servicio mínimo del 50%
	Se limita la realización de asambleas y congresos de delegados	¿Qué significa esto?
		<ul style="list-style-type: none"> ● Requiere de la autorización del empleador ● Durante su realización, no se devengan salarios
<i>B ¿Cómo se debilita la negociación colectiva?</i>	Se descentraliza el ámbito de la negociación	¿Qué significa esto?
		<ul style="list-style-type: none"> ● Le da prioridad al convenio por empresa o región, por sobre el convenio por actividad o nacional
	Habilita la negociación a la baja	¿Qué significa esto?
		<ul style="list-style-type: none"> ● Un convenio por empresa puede menoscabar derechos que surgen del convenio por actividad
	Debilita la ultraactividad	¿Qué significa esto?
		<ul style="list-style-type: none"> ● Solo quedan ultraactivas las cláusulas normativas (las que refieren a las condiciones de trabajo) ● Cuando vence el convenio, caen todas las cláusulas obligacionales (las que refieren a la organización sindical)
	Habilita un procedimiento que amenaza a todos los convenios actualmente vigentes	
<i>C ¿Cómo ataca la estructura sindical?</i>	Dificulta el financiamiento de los sindicatos	¿Qué significa esto?
		<ul style="list-style-type: none"> ● Los empleadores dejan de estar obligados a ser agentes de retención. ● Sólo podrán retener las cuotas de afiliación (no podrán retener aportes de solidaridad, por ejemplo, a menos que les trabajadores den su expresa conformidad)
	Promueve la formación de sindicatos de empresa	
	Establece que las negociaciones por empresa deberán realizarse por los sindicatos locales y prohíbe que su representación sea ejercida por los sindicatos nacionales	
	Habilita a que las comisiones internas negocien a la baja cuestiones como la jornada parcial	
	Limita los sujetos amparados por la tutela sindical	¿Qué significa esto?
		Se elimina la protección a suplentes y congresales como un intento de reducir la generación de nuevos cuadros sindicales en los distintos ámbitos

El ataque a la Ley de Contrato de Trabajo más importante desde 1976

Finalmente, la tercera reforma se mete de lleno con la Ley de Contrato de Trabajo. Deroga 9 artículos y modifica otros 55 artículos. Casi el 25% de la LCT queda distinta después de este proyecto. La reforma de la dictadura en 1976 alcanzó al 41%. El contenido de estos cambios es quirúrgico. Algunos son groseros, otros más sutiles, pero en todos los casos se busca fortalecer la posición de los empleadores en el día a día de la relación laboral, ahorrar costos laborales y limitar la posterior capacidad de reclamo.

El proyecto busca individualizar los vínculos laborales. Por ejemplo, se habilita a establecer bancos de horas u otras modalidades de jornada laboral flexibles, el fraccionamiento de las vacaciones y su otorgamiento en cualquier momento del año por acuerdo individual, sin ningún tipo de intervención sindical. Asimismo, otorga mayores facilidades para la tercerización, prohíbe que los trabajadores eventuales sean electos delegados sindicales, habilita la reducción salarial de los trabajadores que se reincorporan luego de una enfermedad o un accidente inculpable, reduce la indemnización por despido, y limita la promoción de acciones judiciales fundadas en el derecho común. Estos cambios además implican un ahorro patronal en el pago de horas extras, indemnizaciones u otras cargas que surjan de una acción judicial por parte del trabajador.

Por el lado de los trabajadores de plataformas, la ley les dedica un capítulo entero para garantizar que nada cambie. No avanza un milímetro respecto de la situación actual. Siguen sin ser reconocidos como trabajadores y no les otorga más derechos de los que hoy en la práctica pueden ejercer. Asimismo, el proyecto elimina el Estatuto del Periodista, la ley de viajantes, la ley de teletrabajo, lo que dificultará mucho el ejercicio de derechos vinculados a estos sectores o para quienes realizan sus tareas de manera remota.

Reforma laboral (3)		
Fortalecimiento de la disciplina laboral en los lugares de trabajo		
<i>¿En qué consiste esta reforma?</i>	<ul style="list-style-type: none">● Fortalece la posición de los empleadores en el día a día de la relación laboral● Disminuye los costos laborales a partir de la reducción de los derechos de los trabajadores● Limita la posterior capacidad de reclamo	
<i>¿Cómo se llevará a cabo?</i>	<ul style="list-style-type: none">● Se busca individualizar los vínculos laborales, por ejemplo: se pueden acordar bancos de horas por acuerdos individuales o modificar el régimen de vacaciones (sin mediación sindical)● Se facilita la tercerización, por ejemplo: se des-responsabiliza a las empresas para las cuales se prestará el servicio● Se reducen las indemnizaciones por despido● Se limita la promoción de acciones judiciales fundadas en el derecho común	
<i>¿Qué otros derechos laborales afecta?</i>	Trabajadores de plataformas	Siguen sin ser reconocidos como trabajadores, no se les otorgan derechos
	Periodistas	Se elimina el Estatuto del Periodista
	Viajantes	Se elimina la Ley de Viajantes
	Teletrabajo	Se deroga la Ley que regula el trabajo remoto

Los discursos que buscan justificar estas iniciativas siguen siendo los mismos. La promesa de que los cambios en la legislación promoverán la creación y la registración del empleo. La experiencia de la Ley Bases y de los años 90 muestra que el resultado puede ser el opuesto, que el impulso del empleo formal depende mucho más de lo que pase con la actividad económica. Por el contrario, actualmente asistimos a un intento de refundar la regulación de las relaciones laborales que cristalice en la legislación los intereses del capital. Este proyecto supedita la vida de los trabajadores a las necesidades de la patronal, desfinancia a los sindicatos, desarticula la organización gremial y ataca el derecho constitucional de huelga. Un conjunto de medidas que, de consolidarse, dificultará cualquier reversión en el futuro.



Secretaría de Formación

