

LA PRECARIZACIÓN AVANZA

Análisis de la reforma laboral - Mensaje 35-2025

Diciembre 2025

www.centrocepa.com.ar

EJES DE LA REFORMA LABORAL

www.centrocepa.com.ar

CEPA
Centro de Economía Política Argentina

Hoja de ruta del presente informe

Ejes de la reforma laboral

Pérdida de derechos para los trabajadores y cambios en la Ley de Contrato de Trabajo	Fraccionamiento de vacaciones como acuerdo individual Jornada extendida y banco de horas: el fin de las horas extra Reducción del salario post accidente o enfermedad Trabajadores de plataformas: Excluidos YA Trabajadores de plataformas, monotributistas y “colaboradores”: afuera Legalización del monotributo y habilitación al encubrimiento vía tercerización laboral Liquiación de la indemnización por despido y nuevo Fondo de Asistencia Laboral Juicios laborales: pago en 12 cuotas Salarios dinámicos e irrenunciabilidad Modificación del orden de prelación de la CCT Limita el derecho a huelga (actividades esenciales y trascendentales) Otras modificaciones
--	--

Debilitamiento de la estructura sindical, de la negociación colectiva y del derecho a huelga:

Transferencia millonaria de recursos del trabajo al capital	Desfinanciamiento de sindicatos y cámaras Debilitamiento de la ultraactividad Ataque a la articulación de convenios y orden de prelación: fragmentación de la negociación colectiva, descentralización de la estructura sindical y promoción de sindicatos por empresa Limitación de la capacidad de acción sindical: límite de horas para delegados
---	---

Transferencia millonaria de recursos del trabajo al capital

Cambios impositivos	Negocio para las billeteras virtuales Reducción de contribuciones patronales y a la Obra Social El Fondo de Asistencia Laboral (FAL) desfinancia al SIPA Creación del Régimen de Incentivo a La Formalización Laboral: grandes concesiones Promoción del Empleo Registrado - Nuevo blanqueo laboral
---------------------	---

Cambios impositivos

Antecedentes de reformas laborales e impacto en el mundo del trabajo	Impuesto a las Ganancias Sociedades Eliminación de determinados Impuestos Internos La ley bases y la reforma ya implementada Comparación de propuestas laborales en los noventa, Macri y Milei Evolución de la cantidad de empleadores y políticas de empleo Medidas impositivas/fiscales desde la asunción de Milei Evolución salario sobre ventas en las principales 500 empresas
--	---

Antecedentes de reformas laborales e impacto en el mundo del trabajo

La “moderna” mirada sobre el mundo del trabajo	Los casos de Perú y de minería Argentina país minero El acuerdo con el FMI Propuestas para una actualización moderna y progresiva
--	--

Propuestas alternativas

Pérdida de derechos de los trabajadores y cambios en la Ley de Contrato de Trabajo

Pérdida de derechos de los trabajadores

Fraccionamiento de vacaciones como acuerdo individual

- La propuesta habilita el **fraccionamiento del descanso anual**, siempre que cada segmento no sea inferior a siete días corridos.
- Si bien el texto formaliza que dicho fraccionamiento puede ser “acordado” entre empleador y trabajador, en la práctica implica **facultar al empleador a dividir el período vacacional**, en un contexto donde la capacidad real de negociación individual del trabajador es claramente asimétrica.

ARTÍCULO 41.- Sustitúyese el artículo 154 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“ARTÍCULO 154.- El empleador deberá conceder el goce de vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el 1º de octubre y el 30 de abril del año siguiente. Las partes podrán de mutuo acuerdo disponer el goce de vacaciones fuera del referido período.

La fecha de inicio de las vacaciones deberá ser notificada por escrito al trabajador con una antelación no menor a TREINTA (30) días, sin perjuicio de que las Convenciones Colectivas de Trabajo puedan establecer sistemas diferentes, conforme a las particularidades de cada actividad.

La Autoridad de Aplicación podrá autorizar, mediante resolución fundada, la concesión de vacaciones en períodos distintos a los establecidos, cuando así lo justifiquen las características especiales de la actividad.

Asimismo, el empleador y el trabajador podrán convenir el fraccionamiento del período vacacional, siempre que cada uno de los tramos no sea inferior a SIETE (7) días.

Cuando las vacaciones no se otorguen de manera simultánea a la totalidad de los trabajadores de un establecimiento, lugar de trabajo, sección o sector, y se acuerden en forma individual o por grupos, el empleador deberá organizarlas de tal manera que cada trabajador goce de sus vacaciones, al menos UNA (1) vez cada TRES (3) años, durante la temporada de verano.

En caso de que las vacaciones se vean interrumpidas por enfermedad del trabajador informada en tiempo y que le permita al empleador ejercer su derecho de control, éste deberá reincorporarse a su puesto al finalizar el período originalmente previsto para el goce de las vacaciones o, en caso de continuar imposibilitado de trabajar en los términos y bajo las condiciones previstas en el artículo 208 de esta ley, una vez concluido el respectivo lapso de suspensión. El saldo de días de vacaciones no gozados deberá ser reprogramado conforme a lo establecido en los párrafos precedentes.”

Pérdida de derechos de los trabajadores

Jornada extendida y banco de horas: el fin de las horas extra

- El empleador puede administrar las horas de trabajo de cada jornada.
- Se flexibiliza y extiende la jornada laboral bajo el eufemismo de “banco de horas”. Las horas extra dejarán de contar y pagar como tales.
- Se plantea que “empleador y trabajador podrán acordar voluntariamente un régimen de compensación de horas extraordinarias de trabajo” lo que condice a una idea de negociación individual de las condiciones
- Problemas:
 - Recarga a los trabajadores con jornadas de hasta 12 horas por día.
 - Los empleadores podrían ahorrarse el pago de horas extras ya que alargarían o acortarían jornadas laborales según su conveniencia.
 - Implicaría que los trabajadores dispongan de un control casi nulo sobre su jornada, lo que les impediría fijar compromisos como, por ejemplo, estudiar una carrera universitaria fuera del horario laboral. Al no haber un horario laboral definido, no tendrían forma de saber cuándo podrían cursar o no.
 - Lo único que tendrían que respetar los empresarios es que entre una jornada laboral y la siguiente de sus empleados deben cumplirse las 12 horas de descanso. Básicamente, los trabajadores sabrían a qué hora ingresan pero no a qué hora finalizan con sus obligaciones laborales.

ARTÍCULO 42.- Sustitúyese el artículo 197 bis de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“ARTÍCULO 197 bis.- El empleador y el trabajador podrán acordar voluntariamente un régimen de compensación de horas extraordinarias de trabajo, el cual deberá formalizarse por escrito, consignando la naturaleza voluntaria de la prestación de horas extras y sus límites, especificando el modo de funcionamiento del sistema y estableciendo un método fehaciente de control que permita a ambas partes registrar las horas efectivamente trabajadas y las horas disponibles para su goce por parte del trabajador. A tal efecto, se podrá disponer de un régimen de horas extras, banco de horas, francos compensatorios, entre otros institutos relativos a la jornada laboral.

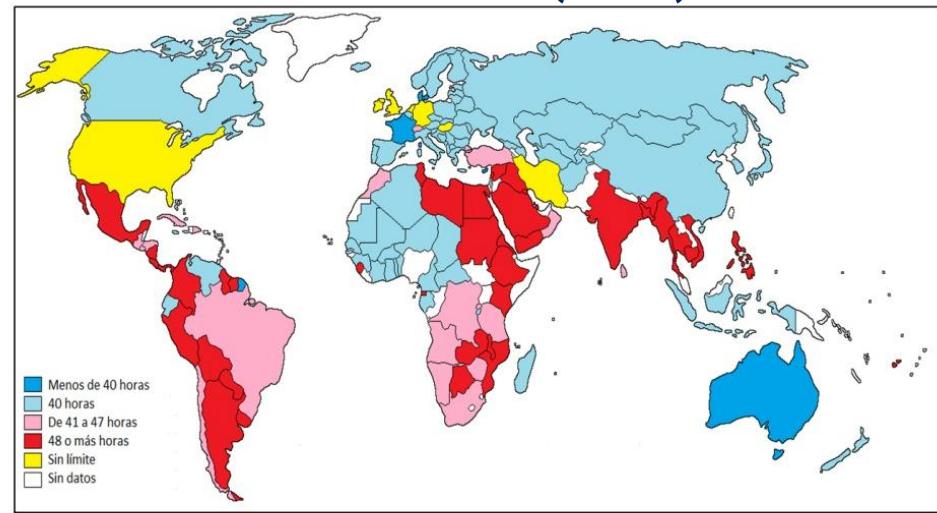
Dicho régimen, que podrá igualmente ser pactado por el empleador con la representación sindical en la empresa, deberá respetar los descansos mínimos legales, asegurando en todo momento la protección, beneficio e interés del trabajador.”

Pérdida de derechos de los trabajadores

Jornada extendida y banco de horas: el fin de las horas extra

- Admite la posibilidad de exceder el límite de nueve horas diarias, a condición de que dichas horas sean compensadas en días posteriores dentro del mismo período de cómputo. Debe respetarse un intervalo mínimo de doce horas entre una jornada y la siguiente.

Duración legal del trabajo semanal normal en el mundo (2017)



Fuente: Basado en los datos suministrados por los países que han presentado memoria y en las bases de datos de la OIT.

- Argentina tiene la jornada legal más extensa del mundo, con 48 horas. La OIT **recomienda reducir progresivamente la jornada a 40 horas semanales** como estándar ideal para mejorar la salud, la productividad y el equilibrio entre vida laboral y personal. Esto fue establecido en el Convenio 47 (1935), que introduce el principio de la semana de 40 horas y en la Recomendación 116 (1962), que promueve la reducción gradual de las horas de trabajo hacia las **40 horas semanales**, sin bajar los salarios, priorizando sectores con mayor esfuerzo físico o riesgos.

ARTÍCULO 43.- Sustitúyese el artículo 198 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“ARTÍCULO 198.- Jornada reducida. La reducción de la jornada máxima legal solamente procederá cuando lo establezcan las disposiciones vigentes en la materia, o se encuentre estipulado en los contratos individuales, Convenios Colectivos de Trabajo u otros acuerdos colectivos celebrados con la representación sindical en la empresa. Estos últimos podrán establecer métodos de cálculo de la jornada máxima en base a promedio, de acuerdo con las características de la actividad, siempre y cuando se respeten los descansos mínimos entre jornada y jornada de DOCE (12) horas y de descanso semanal de TREINTA Y CINCO (35) horas. Asimismo, se podrá utilizar el banco de horas de modo de compensar la mayor jornada de algún día con la menor de otro, siempre y cuando no se supere el máximo legal de la jornada semanal, o la que estipule el régimen laboral específico aplicable, ya sea, ley especial y/o Convenio Colectivo de Trabajo.”

Pérdida de derechos de los trabajadores

Reducción del salario post accidente o enfermedad

- **Se habilita la reducción salarial cuando, tras una enfermedad o accidente, el trabajador queda con una incapacidad permanente que le impide retomar sus tareas habituales.** Hasta hoy, la ley prohíbe expresamente rebajar el salario por readecuaciones, pero esta reforma permite ajustar categoría, jornada y remuneración.
- También elimina la obligación de asignar tareas alternativas mientras el trabajador espera el alta definitiva y, si la reincorporación exige tareas livianas o jornada reducida, la remuneración pasa a ser proporcional.

ARTÍCULO 45.- Sustitúyese el artículo 212 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“ARTÍCULO 212.- Reincorporación. Vigente el plazo de conservación del empleo, si del accidente o enfermedad resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador y éste no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá asignarle otras que pueda ejecutar, **debiendo adecuar su categoría, salario y jornada acorde a las mismas.** (hoy esta prohibido bajarle el sueldo, con esto podría reducirle el salario)

Si el empleador no pudiera dar cumplimiento a esta obligación por causa que no le fuere imputable, el contrato de trabajo quedará extinguido con el derecho del trabajador de percibir una indemnización igual a la prevista en el artículo 247 de esta ley.

Si estando en condiciones de hacerlo no le asignare tareas compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador, el contrato de trabajo quedará extinguido con el derecho del trabajador a percibir una indemnización igual a la establecida en el artículo 245 de esta ley.

Cuando de la enfermedad o accidente derive un estado de incapacidad absoluta e **irreversible** que no le permita retomar tareas acorde a su capacidad profesional, el contrato de trabajo quedará extinguido con el derecho del trabajador a percibir una indemnización de monto igual a la expresada en el artículo 245 de esta ley.

En los supuestos en que no exista una disminución definitiva de la capacidad laboral, la reincorporación del trabajador a sus tareas habituales quedará condicionada a la obtención y presentación del alta médica definitiva. Durante dicho período, no será exigible al empleador la asignación de tareas diferentes a las habituales.

Si como consecuencia de la reincorporación el trabajador necesariamente debiera trabajar en jornada reducida o en tareas livianas y el empleador acepte este cambio, la remuneración será proporcional a la jornada que efectivamente cumpla y la categoría en que se desempeñará.” (hoy está prohibido bajarle el sueldo, con esto podría reducirle el salario)

Pérdida de derechos de los trabajadores

Trabajadores de Plataformas: Excluidos YA

- La propuesta que se autodenomina como “moderna” excluye explícitamente a los trabajadores de plataformas digitales.
- Las empresas Uber, Rappi, PedidosYa, DiDi y el resto de las aplicaciones se benefician de un esquema donde sus repartidores y conductores operan sin salario mínimo, sin aportes jubilatorios a cargo del empleador, sin cobertura por accidentes de trabajo, sin aguinaldo y sin vacaciones pagas.
- Sin embargo, la reforma contiene un articulado específico que enumera “derechos” para los prestadores independientes de plataformas que, lejos de constituir un piso de protección equiparable al de cualquier trabajador formal, funcionan como garantías accesorias orientadas a justificar la condición de autonomía. La propia norma aclara que ninguno de estos “derechos” podrá considerarse indicio de relación laboral.
- El seguro de accidentes personales queda sujeto a un “libre acuerdo entre las partes”, habilitando que la empresa traslade total o parcialmente su costo al repartidor. No hay ingreso mínimo garantizado, ni reconocimiento del tiempo de espera, ni aportes a la seguridad social, ni cobertura frente a accidentes durante la jornada.

ARTÍCULO 121.- Derechos de los prestadores independientes. Los prestadores independientes de plataformas tecnológicas del servicio de movilidad de personas y/o reparto, tendrán derecho, sin que éstos impliquen un indicio de relación laboral, subordinación o dependencia, a:

- 1) rechazar cualquiera de los pedidos y/o solicitudes que reciba por la aplicación, sin obligación de brindar justificativo alguno;
 - 2) recibir una explicación de los motivos por los cuales la plataforma suspenda o imposibilite, parcial o totalmente, el acceso a la infraestructura digital. A su vez, tendrán derecho a interactuar con operadores y/o recepcionistas y podrán ejercer su derecho a réplica;
 - 3) solicitar la portabilidad de sus datos en un formato estructurado, genérico y de uso común;
 - 4) acceder a una capacitación en la cual se detalle el uso de la infraestructura digital, la interacción con los diferentes usuarios y a todo aquel conocimiento relevante para la prestación de sus servicios independientes. La misma será de acceso libre para los prestadores independientes, debiendo las plataformas asumir los costos asociados;
 - 5) acceder a una capacitación en aspectos de seguridad vial, con el objetivo de conocer las normativas de tránsito, las mejores prácticas de convivencia vial, y el correcto uso de los elementos de seguridad vial necesarios para su prestación de servicios. La misma será de acceso libre para los prestadores independientes, debiendo las plataformas asumir los costos asociados;
 - 6) acceder a un seguro de accidentes personales proporcionado por las plataformas, el cual, en su cobertura mínima, deberá contemplar los riesgos asociados al fallecimiento accidental, la incapacidad total y/o parcial permanente, los gastos médicos y farmacéuticos, así como los costos funerarios.
- La responsabilidad de la provisión de este seguro y los gastos asociados al mismo serán objeto de libre acuerdo entre las partes involucradas, sin establecer una responsabilidad exclusiva para ninguna de ellas, ni un indicio de relación laboral o dependencia entre las plataformas y repartidores. La ampliación de las prestaciones o la implementación de seguros adicionales no implicarán incumplimiento de lo dispuesto en esta normativa, ni serán considerados como indicio de laboralidad;
- 7) recibir una retribución dineraria por la prestación de sus servicios de parte del usuario consumidor, a través de la plataforma por la que ofrece o presta los servicios de movilidad de personas y/o reparto; asimismo también tiene derecho a percibir el CIEN POR CIENTO (100 %) del monto que los usuarios agreguen en concepto de gratificación, recompensa o “propina”. Dicho monto puede ser sugerido por la plataforma, a efectos ilustrativos y preservando la posibilidad de modificarlo por parte del usuario;
 - 8) conectarse sin tener la exigibilidad de una periodicidad o frecuencia mínima;
 - 9) registrarse en la aplicación sin que ello implique asumir la obligación de conectarse y/o aceptar pedidos;
 - 10) interrumpir la utilización de la aplicación, sin tener que dar previo aviso a la plataforma, sin perjuicio de la responsabilidad civil que pueda tener frente al usuario;
 - 11) prestar servicios durante el tiempo que el prestador independiente estime conveniente;
 - 12) conectarse a la aplicación y prestar los servicios dentro del ámbito de cobertura establecido por la plataforma tecnológica;
 - 13) decidir el mejor trayecto o recorrido, pudiendo valerse de la sugerencia de ruta que muestra la aplicación o utilizar otras aplicaciones de navegación de sistemas de posicionamiento global (GPS), siempre que ello no perjudique al usuario.

- Esta decisión se toma en un contexto donde los trabajadores de plataformas funcionan como amortiguador del deterioro del empleo formal. Su expansión no obedece a un auge de oportunidades, sino a la caída de los salarios y al aumento de los despidos.
 - Solo en el último año, según datos de Rappi, **la cantidad de repartidores en Argentina creció 39%: de 31.105 en noviembre de 2024 a 43.048 en noviembre de 2025.**
 - Según datos e informes de la Fundación Encuentro, que midió poder adquisitivo en “cantidad de pedidos” (y realizó así una estimación de costo de vida en la unidad real de trabajo de los repartidores), **en septiembre 2025 se necesitaron 461 pedidos para alcanzar la Canasta Básica Total de un hogar tipo y no ser pobres.**
 - Además, el **valor promedio por pedido fue de \$2.553,6**, sin propinas, tomando datos de Rappi y PedidosYa.
 - Con ese ingreso base, **un trabajador necesita más de 15 pedidos diarios**, todos los días del mes, para no quedar por debajo de la pobreza.
 - El estudio presenta equivalencias concretas: **271 pedidos para un alquiler promedio en CABA, 190 para la crianza de un hijo y 67 para la Canasta Alimentaria individual.**
 - Este estudio visibiliza la **ausencia de referencias salariales o convenios**, lo que deja al sector sin parámetros para medir ingresos reales. La mayoría de los repartidores son jóvenes y migrantes, población especialmente vulnerable a ingresos variables y sin garantías.
 - La generación de pedidos depende de factores externos, como clima, demanda, tarifas dinámicas o ajustes del algoritmo, reduciendo toda previsión económica.

Pérdida de derechos de los trabajadores

Trabajadores de plataformas, monotributistas y “colaboradores”: afuera

- Se excluye expresamente de la ley a los trabajadores de plataforma, a los trabajadores “colaboradores” y a las locaciones de obra (monotributistas) que se regirán por el Código Civil y Comercial.

ARTÍCULO 1º. - Sustitúyese el artículo 2º de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“ARTÍCULO 2º.- Ámbito de aplicación. La vigencia de esta ley quedará condicionada a que la aplicación de sus disposiciones resulte compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad de que se trate y con el específico régimen jurídico a que se halle sujeta.

Las disposiciones de esta ley no serán aplicables:

- a. A los dependientes de la Administración Pública Nacional, provincial, de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES o municipal, excepto que por acto expreso se los incluya en la misma o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo;
- b. al personal de casas particulares, con la sola excepción de aquellas normas que el régimen de la Ley del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares N° 26.844 y sus modificaciones expresamente declare aplicables;
- c. a los trabajadores agrarios, sin perjuicio de que las disposiciones de la presente ley serán de aplicación supletoria en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades propias del Régimen Nacional de Trabajo Agrario;
- d. a las contrataciones de obra, servicios, agencia, transporte, flete y todas las reguladas en el CÓDIGO CIVIL Y COMERCIAL DE LA NACIÓN;
- e. a los trabajadores independientes y sus colaboradores en los términos del artículo 97 de la Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos N° 27.742;
- f. a los prestadores independientes de plataformas tecnológicas conforme la regulación específica.”

Pérdida de derechos de los trabajadores

Legalización del monotributo

- El nuevo artículo 23 propuesto en la reforma laboral introduce un cambio sustantivo en la presunción de la existencia del contrato de trabajo: hoy, la sola prestación de servicios activa la presunción laboral. Con este cambio, se exige que esa prestación sea “en situación de dependencia”, lo que restringe su alcance y facilita que el empleador alegue modalidades alternativas de contratación.
- El artículo incorpora, además, un último párrafo que excluye expresamente la presunción de dependencia laboral cuando exista facturación por obras, servicios profesionales u oficios, extendiendo esa exclusión incluso al ámbito de la seguridad social. En los hechos, ésta cláusula blinda y legaliza el uso de figuras como el monotributo para encubrir relaciones laborales, aun cuando exista prestación personal, habitual y económicamente dependiente.

ARTÍCULO 13.- Sustitúyese el artículo 23 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“ARTÍCULO 23.- Presunción de la existencia del contrato de trabajo. El hecho de la prestación de servicios **en situación de dependencia** (texto en negrita agregado) hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que, por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven, se demostrase lo contrario.

La presunción contenida en el presente artículo no será de aplicación cuando mediaren contrataciones de obras o de servicios profesionales o de oficios, o cualquier otra modalidad que comprendan prestaciones de servicios sin relación de dependencia, y se emitan los recibos o facturas correspondientes a dichas formas de contratación o el pago se realice conforme los sistemas bancarios y/u otros sistemas que determine la Reglamentación correspondiente.

Dicha ausencia de presunción se extenderá a todos los efectos, inclusive a la seguridad social.”

Pérdida de derechos de los trabajadores

Habilitación al encubrimiento vía tercerización laboral

- El nuevo artículo 29 de la propuesta de reforma laboral modifica sustancialmente el régimen de intermediación laboral. Mientras el principio vigente establece que los trabajadores son considerados empleados directos de quien utiliza efectivamente su prestación -con solidaridad plena entre la empresa intermediadora y la usuaria-, la reforma invierte esta lógica. **Ahora, los empleados serán considerados directos únicamente de quien registre la relación laboral y la empresa usuaria tendrá una responsabilidad solidaria acotada:** solo responderá por las obligaciones laborales y de seguridad social devengadas durante el período en que el trabajador prestó servicios para ella.
- Esto habilita al uso de intermediación con empresas contratistas que tercerizan trabajadores cuando debieran ser empleados directos de la empresa principal. En muchos de estos casos **la tercerización supone sacar del convenio de la empresa principal a los tercerizados**, o directamente supone una **contratación vía monotributo**, lo crea categorías de trabajadores de primera y se segunda en la misma rama cadena de valor.

ARTÍCULO 16.- Sustitúyese el artículo 29 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“**ARTÍCULO 29.- Mediación. Intermediación.** Los trabajadores serán considerados empleados directos de aquellos que registren la relación laboral, sin perjuicio de haber sido contratados con vistas a utilizar su prestación o de proporcionarlos a tercera empresas. La empresa usuaria únicamente será responsable solidaria por las obligaciones laborales y de la seguridad social respecto de los trabajadores proporcionados, exclusivamente de aquellas devengadas durante el tiempo de efectiva prestación para esta última. En ese caso, la empresa usuaria podrá repetir contra la obligada principal.”

Pérdida de derechos de los trabajadores

Indemnizaciones licuadas: exclusión de componentes del salario

- Se eliminan conceptos para la base de cálculo de la indemnización por despido sin causa. Entre ellos se elimina el aguinaldo, las vacaciones, horas extra, premios y comisiones. Además, se permite la fijación de tope indemnizatorio sin intervención ni aprobación de la Autoridad de Aplicación.
- Este cambio en la base de cálculo de la indemnización por despido sin causa va en línea con la limitación impuesta por el Mega DNU 70.
- Además, deja de ser opcional el Fondo de Cese y ahora las indemnizaciones se pagan con un Fondo de Asistencia Laboral que se financia con recursos previsionales.
- Se limita el reclamo indemnizatorio a lo previsto en este artículo y se excluye la posibilidad de hacer otros reclamos por daños y perjuicios. La reparación deja de ser integral, en oposición a lo exigido por la Corte Suprema en los fallos "Vizzoti" y "Aquino" de 2004.

ARTÍCULO 51.- Sustitúyese el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

"ARTÍCULO 245.- Indemnización por antigüedad o despido. En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso y luego de transcurrido el periodo de prueba, se deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses, tomando como base de cálculo la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si este fuera menor.

Se entiende como remuneración, a estos fines, la devengada y pagada en cada mes calendario, por cuanto **no tendrán incidencia los conceptos de pago no mensuales como el Sueldo Anual Complementario, vacaciones, premios que no sean de pago mensual, etcétera.**

Se define como habitual, a estos fines, aquellos conceptos devengados como mínimo SEIS (6) meses en el último año calendario.

Se define como normal, en el caso de conceptos variables como ser premios mensuales, horas extra, comisiones, etcétera, el promedio de los últimos SEIS (6) meses, o del último año si fuera más favorable al trabajador.

(Estos agregados buscan bajar el cálculo indemnizatorio)

Dicha base salarial no podrá exceder el equivalente a TRES (3) veces el importe del salario mensual promedio de las remuneraciones previstas en el Convenio Colectivo de Trabajo aplicable al trabajador al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. **Los topes de cada convenio colectivo de trabajo serán calculados por las partes signatarias del Convenio Colectivo de Trabajo siendo su homologación y/o registración de suficiente intervención por la Autoridad de Aplicación. (cambia la redacción, antes decía que el ministerio elaboraba los promedios)**

Para aquellos trabajadores excluidos de todo Convenio Colectivo de Trabajo, el tope establecido en el párrafo anterior será el del convenio aplicable al establecimiento donde preste servicios, o al convenio más favorable, en el caso que hubiera más de UNO (1).

En ningún supuesto la aplicación del tope previsto en este artículo podrá ser inferior al SESENTA Y SIETE POR CIENTO (67 %) de la remuneración mensual, normal y habitual calculada conforme a lo establecido en los párrafos precedentes de este artículo.

La indemnización en ningún caso podrá ser inferior a UN (1) mes de sueldo calculado sobre la base del sistema establecido en el presente del artículo.

Mediante Convenio Colectivo de Trabajo, las partes podrán sustituir el presente régimen indemnizatorio por un fondo o sistema de cese laboral cuyo costo estará a cargo del empleador. **(Quitan lo que habían puesto en la ley bases que decía un aporte mensual que no podrá ser superior al OCHO POR CIENTO (8%) de la remuneración computable)**

A fin de solventar la indemnización prevista en el presente y/o el pago de la suma que libremente se pacte entre las partes para el supuesto de desvinculación por voluntad concurrente conforme el artículo 241 de la presente ley, los empleadores podrán optar por establecer un fondo o sistema de cese laboral cuyo costo estará siempre a cargo del empleador, en integración o no con los Fondos de Asistencia Laboral.

La indemnización prevista en este artículo constituye la única reparación procedente frente a la extinción sin justa causa del contrato de trabajo.

Su percepción importa la extinción definitiva de cualquier reclamo judicial o extrajudicial vinculado al despido, incluidos los de naturaleza civil, contractual o extracontractual, no pudiendo promoverse acciones por fuera del régimen especial establecido en esta ley.

Quedan exceptuadas únicamente las acciones basadas en ilícitos penales, en cuyo caso la reparación se regirá por las normas comunes." **(agregado)**

Pérdida de derechos de los trabajadores

Indemnizaciones licuadas: exclusión de componentes del salario

- La nueva redacción del artículo 103 bis amplía la definición de “beneficios sociales” y refuerza su carácter no remunerativo, excluyéndolos expresamente del salario y de cualquier incidencia en aportes, contribuciones e indemnizaciones.
- **Este diseño incentiva a las empresas a sustituir componentes salariales por prestaciones no remunerativas, reduciendo costos laborales pero también disminuyendo la base salarial sobre la cual se calculan aguinaldo, vacaciones, horas extras e indemnizaciones.**
- Para los trabajadores, esto implica una potencial pérdida de ingresos directos y una merma en la protección social asociada al salario registrado.

ARTÍCULO 31.- Sustitúyese el artículo 103 bis de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“ARTÍCULO 103 bis. - Beneficios sociales. Se denominan beneficios sociales a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que el empleador voluntariamente otorga al trabajador, directamente o por intermedio de terceros, con el objeto de mejorar la calidad de vida del trabajador y/o de su grupo familiar a cargo; **por ende, estos beneficios no son salarios en especie** (agregado para evitar que se considere salario por la justicia y entre en el cálculo de la indemnización)

En ningún caso corresponderá el pago de aportes ni contribuciones a la seguridad social, ni la aplicación de contribuciones patronales o aportes del trabajador sobre los conceptos comprendidos en la presente disposición. (agregado)

Se consideran beneficios sociales las siguientes prestaciones:

- a) Los servicios de comedor y alimentación del trabajador, dentro del establecimiento del empleador o en establecimientos gastronómicos cercanos durante la jornada laboral contratados por el empleador, en ese último caso, conforme a los límites que determine la Autoridad de Aplicación.
- b) Los reintegros de gastos médicos, odontológicos y farmacéuticos del trabajador y su grupo familiar, asumidos por el empleador, previa presentación de comprobantes emitidos por profesionales o establecimientos habilitados. También se incluyen los planes médicos integrales otorgados en especie o las diferencias de pago de las cuotas de dichos planes.
- c) La provisión de ropa de trabajo y de todo otro elemento de indumentaria o equipamiento necesario para el desempeño de las tareas del trabajador.
- d) Los reintegros documentados de gastos de guardería y/o sala maternal, utilizados por los trabajadores con hijos de hasta SEIS (6) años de edad, cuando la empresa no cuente con esas instalaciones.
- e) La provisión de útiles escolares y guardapolvos para los hijos del trabajador, otorgados en especie al inicio del periodo lectivo.
- f) El otorgamiento o pago documentado, contra recibo, de programas, cursos o seminarios de capacitación o
- g) El pago de gastos de sepelio de familiares a cargo del trabajador, debidamente documentado mediante

Pérdida de derechos de los trabajadores

Indemnizaciones licuadas: exclusión de componentes del salario

- La modificación del artículo 104 restringe las formas de remuneración al eliminar la posibilidad de incluir gratificaciones, participación en las utilidades o premios como componentes salariales y, además, excluye definitivamente a las propinas como remuneración, aun cuando constituyan una fuente habitual de ingreso en ciertas actividades.
- Esto reduce nuevamente el universo de conceptos que integran el salario y, por lo tanto, limita la base sobre la cual se calculan indemnizaciones, aguinaldo, vacaciones y contribuciones a la seguridad social. En términos prácticos, consolida un esquema que puede erosionar los ingresos efectivos de los trabajadores y restringe mecanismos de mejora salarial vinculados al desempeño o a los resultados de la empresa.

ARTÍCULO 32.- Sustitúyese el artículo 104 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“ARTÍCULO 104. Formas de determinar la remuneración. El salario puede fijarse por tiempo o por rendimiento del trabajo, y en este último caso por unidad de obra, comisión individual o colectiva. (**elimina gratificación o participación en las utilidades e integrarse con premios en cualquiera de sus formas o modalidades**). **En ningún caso las propinas podrán ser consideradas como remuneración aun cuando por los usos y costumbres de determinadas actividades sean habituales.**” (Impide que las propinas sean consideradas remuneración)

Pérdida de derechos de los trabajadores

Indemnizaciones licuadas: porcentaje del salario en adicionales

Actividad/Categoría	Porcentaje de adicionales en el salario
Banco: Auxiliar 10 años (cajero)	21,5%
Calzado: Oficial	28,7%
Camionero: Conductor Primera	40,3%
Comercio: Vendedor B	25,9%
Gastronómico: Categoría 4	36,9%
Gráficos: Categoría 6	8,8%
Indumentaria: Oficial calificado	46,6%
Químico: Categoría A1	31,0%
Textiles: Categoría 7	24,9%
Transporte: conductor corta/media	43,9%

- La modificación del artículo 95 reduce de manera sustantiva la protección del trabajador contratado a plazo fijo ante un despido anticipado. Al eliminar la posibilidad de reclamar daños y perjuicios -que hoy permiten resarcir integralmente el incumplimiento del empleador- la indemnización queda limitada a la antigüedad que el trabajador habría acumulado hasta el final del plazo pactado, sin considerar el perjuicio económico real que genera la ruptura injustificada del contrato.
- Se elimina el mecanismo que equiparaba la indemnización por daños al preaviso cuando el tiempo restante del contrato era igual o mayor al período legal de preaviso. Con ello, el empleador reduce sensiblemente su exposición ante un despido anticipado, y el trabajador pierde la herramienta que garantizaba una reparación plena por la frustración del contrato.

Del contrato de trabajo a plazo fijo

ARTÍCULO 28.- Sustitúyese el artículo 95 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“ARTÍCULO 95.- Despido antes del vencimiento del plazo. Indemnización. El despido injustificado dispuesto con antelación al vencimiento del plazo convenido, **dará derecho al trabajador a percibir las indemnizaciones que correspondan por la extinción del contrato considerando, a ese solo efecto, la antigüedad que habría acumulado hasta la fecha de finalización del plazo originariamente pactado.** (limita la indemnización hasta la antigüedad del plazo pactado eliminando la chance de reclamar los daños y perjuicios como ahora)

Cuando la extinción del contrato se produjere mediante preaviso, y estando el contrato íntegramente cumplido, el trabajador recibirá una suma de dinero equivalente a la indemnización prevista en el artículo 250 de esta ley.”

Pérdida de derechos de los trabajadores

Juicios laborales: pago en 12 cuotas

- La reforma del artículo 277 habilita que se puedan **pagar condenas en hasta 12 cuotas mensuales**, ajustadas por la pauta del artículo 276. Esto dilata en el tiempo la percepción del crédito laboral, debilitando la naturaleza alimentaria del salario y de las indemnizaciones judiciales.
- La norma **reduce costos empresariales, restringe los honorarios profesionales y puede dificultar la tutela efectiva del trabajador** en juicio, al tiempo que otorga mayor flexibilidad de pago a empleadores condenados.

ARTÍCULO 56.- Sustitúyese el artículo 277 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“ARTÍCULO 277.- Pago en juicio. Todo pago que deba realizarse en los juicios laborales se efectivizará mediante depósito bancario:

a) en la “cuenta sueldo” del respectivo trabajador, creada en virtud de lo establecido en la Ley N° 26.590 y su normativa complementaria y siempre que aquella se encuentre disponible;

b) excepcionalmente y sólo en caso de ausencia de la primera, en autos a la orden del Tribunal interviniente y giro judicial personal al titular del crédito o sus derecho-habientes, aún en el supuesto de haber otorgado poder.

Todo pacto de cuota litis requerirá ratificación personal y homologación judicial, y en ningún caso podrá exceder del VEINTE POR CIENTO (20 %) del monto del proceso.

Ante una sentencia judicial condenatoria de personas humanas y/o jurídicas alcanzadas por la Ley N.º 24.467 y sus modificaciones, el juez podrá autorizar, de manera fundada, disponer el pago total de la misma en hasta un máximo de DOCE (12) cuotas mensuales consecutivas, ajustadas conforme la pauta establecida en el artículo 276 de la presente ley, cuando las circunstancias del caso lo ameriten.

El desistimiento por el trabajador de acciones y derechos se ratificará personalmente en el juicio y requerirá homologación.

Todo pago realizado sin observar lo prescripto en este artículo, así como el pacto de cuota litis o el desistimiento no homologados, serán nulos de pleno derecho.

La responsabilidad por el pago de las costas procesales, incluidos los honorarios profesionales de todo tipo allí devengados y correspondientes a la primera o única instancia, no excederán del VEINTICINCO POR CIENTO (25 %) del monto de la sentencia, laudo, transacción o instrumento que ponga fin al diferendo. Si las regulaciones de honorarios practicadas conforme a las leyes arancelarias o usos locales, correspondientes a todas las profesiones y especialidades superaran dicho porcentaje, el juez procederá a prorratear los montos entre los beneficiarios. Para el cómputo del porcentaje indicado no se tendrá en cuenta el monto de los honorarios profesionales que hubieren representado, patrocinado o asistido a la parte condenada en costas.”

Pérdida de derechos de los trabajadores

“Salario Dinámico”

- Se permite que, tanto a nivel individual como colectivo, y ya sea por empresa, por región o por actividad, se pacten componentes salariales “dinámicos y variables” vinculados al desempeño del trabajador y a la situación económica de la empresa.
- Sin embargo, el texto faculta al empleador a alterar o suprimir esos conceptos de manera unilateral, lo que debilita su estabilidad y previsibilidad para el trabajador.
- Considerando la existencia de topeo a las paritarias libres desde que asumió el gobierno de Milei, la propuesta de un salario dinámico pareciera ser un reemplazo del funcionamiento paritario actual antes que un complemento a la negociación colectiva. En efecto, el artículo 14 BIS establece la participación en las ganancias y es acorde al concepto de salario dinámico, que se incrementa su salario conforme su participación en la producción y ganancias de las empresas.

ARTÍCULO 33.- Incorpórase como artículo 104 bis a la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones el siguiente texto:

“ARTÍCULO 104 bis.- Otros componentes remunerativos. Mediante la negociación colectiva de actividad, rama, región, acuerdo de empresa y/o mediante acuerdo individual o decisión unilateral del empleador, podrán incorporarse, por encima de los salarios y/o conceptos de pago de carácter obligatorio otros componentes retributivos dinámicos adicionales, transitorios, fijos o variables, considerando para ello tanto el mérito personal del trabajador como aspectos propios de la organización. La incorporación, modificación y conservación de dichos componentes transitorios y variables podrá ser realizada por las partes, o decisión individual del empleador, con la frecuencia que ellas determinen, sin que puedan resultar de aplicación a su respecto la continuidad tácita, la ultraactividad, ni la costumbre, cualquiera fuere el tiempo transcurrido en su mantenimiento y aplicación.”

Pérdida de derechos de los trabajadores

Modificación en la irrenunciabilidad

- La irrenunciabilidad es un principio fundamental que protege a los trabajadores para que no puedan renunciar a derechos mínimos establecidos por los Convenios Colectivos o las leyes laborales, incluso si lo hacen de forma voluntaria.
- La reforma laboral modifica el actual régimen de irrenunciabilidad, abriendo la posibilidad de convalidar acuerdos o convenciones que impliquen condiciones menos favorables que las previstas en la ley, siempre que no vulneren simultáneamente los otros instrumentos. Ello configura un escenario donde las convenciones de trabajo podrían ser utilizadas para establecer condiciones inferiores a la normativa vigente.
- ¿Cuál es la modificación? Se reemplaza, en el artículo 12 de la Ley 20.744, la conjunción “o” por “y” en la enumeración de fuentes (ley, estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo), y se incorpora expresamente la referencia a las “convenciones colectivas de trabajo”.

ARTÍCULO 6º. - Sustitúyese el artículo 12 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“ARTÍCULO 12.- Protección de los trabajadores. Irrenunciabilidad. Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales **y** las convenciones colectivas **de trabajo**, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción.”

Pérdida de derechos de los trabajadores

Modificación del orden de prelación de CCT

- Se altera de manera sustantiva el orden de prelación vigente. Por un lado, habilita que **cualquier convenio posterior** -sin importar su ámbito- modifique en cualquier sentido a uno anterior del mismo nivel. Por otro, establece que **el convenio de ámbito menor prevalece sobre el de ámbito mayor**, sea éste previo o posterior.
- En conjunto, la reforma **invierte la jerarquía normativa tradicional de la negociación colectiva**, desplazando el rol ordenador de los convenios de mayor alcance y reforzando la primacía de los acuerdos de menor ámbito, especialmente los de empresa.

ARTÍCULO 131.- Sustitúyese el artículo 19 de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004) y su modificación por el siguiente:

“**ARTÍCULO 19.-** Queda establecido el siguiente orden de prelación de 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.”

Pérdida de derechos de los trabajadores

Limitación del derecho de huelga en “servicios esenciales”

- El artículo restituye y consolida el esquema introducido por el DNU 70/2023 en materia de **servicios esenciales y actividades de importancia trascendental**, ampliando de manera significativa el listado de sectores alcanzados.
- Al elevar los umbrales mínimos de cobertura (75% en servicios esenciales y 50% en actividades trascendentales) y extender estas categorías a un conjunto muy amplio y heterogéneo de actividades económicas, **se produce una restricción sustantiva del ejercicio del derecho de huelga** en vastos segmentos del mercado laboral.

Conflictos Colectivos de Trabajo

ARTÍCULO 98.- Sustitúyese el artículo 24 de la Ley N° 25.877 y sus modificaciones por el siguiente:

“ARTÍCULO 24.- Los conflictos colectivos que pudieren afectar la normal prestación de servicios esenciales o actividades de importancia trascendental quedan sujetos a las siguientes garantías de prestación de servicios mínimos.

En lo que respecta a la prestación de servicios mínimos, en el caso de los servicios esenciales, en ningún caso se podrá negociar o imponer a las partes una cobertura menor al SETENTA Y CINCO POR CIENTO (75 %) de la prestación normal del servicio de que se trate.

En el caso de las actividades o servicios de importancia trascendental, en ningún caso se podrá negociar o imponer a las partes una cobertura menor al CINCUENTA POR CIENTO (50 %).

Se considerarán servicios esenciales en sentido estricto las siguientes actividades:

- a. Los servicios sanitarios y hospitalarios, así como el transporte y distribución de medicamentos e insumos hospitalarios y los servicios farmacéuticos;
- b. la producción, transporte y distribución y comercialización de agua potable, gas, petróleo y otros combustibles y energía eléctrica;
- c. los servicios de telecomunicaciones, incluyendo internet y comunicaciones satelitales;
- d. la aeronáutica comercial y el control de tráfico aéreo y portuario; incluyendo balizamiento, dragado, amarre, estiba, desestiba, remolque de buques y todos los servicios portuarios;
- e. los servicios aduaneros y migratorios, y demás vinculados al comercio exterior;
- f. el cuidado de menores y educación de niveles guardería, preescolar, primario y secundario, así como la educación especial;
- g. el transporte marítimo y fluvial de personas y/o mercaderías y/o carga, servicios conexos y operaciones costa afuera, a través de los distintos medios que se utilicen para tal fin; y
- h. el servicio de recolección de residuos.

Se consideran actividades de importancia trascendental las siguientes:

- a. La producción de medicamentos y/o insumos hospitalarios;
- b. el transporte terrestre y subterráneo de personas y/o mercaderías a través de los distintos medios que se utilicen para tal fin;
- c. los servicios de radio y televisión;
- d. las actividades industriales continuas, incluyendo siderurgia y la producción de aluminio, actividad química y la actividad cementera;
- e. la industria alimenticia en toda su cadena de valor;
- f. la producción y distribución de materiales de la construcción, servicios de reparación de aeronaves y buques, todos los servicios aeroportuarios, servicios logísticos, actividad minera, actividad frigorífica, correos, distribución y comercialización de alimentos y bebidas, actividad agropecuaria y su cadena de valor;
- g. los servicios bancarios, financieros, servicios hoteleros y gastronómicos y el comercio electrónico; y
- h. la producción de bienes y/o servicios de toda actividad que estuvieran afectados a compromisos de exportación.

Pérdida de derechos de los trabajadores

Eliminación del capítulo de formación profesional

- El artículo 26 deroga el Capítulo VIII del Título II de la LCT, que regulaba la formación y promoción profesional. Ese capítulo garantizaba derechos como: acceso igualitario a la capacitación, obligación del empleador de brindar formación, participación sindical en la planificación y solicitud de capacitación ante cambios tecnológicos, derecho a horas anuales de formación y registro de calificaciones en el certificado de trabajo.
- La reforma elimina todo ese andamiaje de derechos y obligaciones y lo reemplaza por un **Programa de Formación Laboral Básica** bajo el Ministerio de Capital Humano, limitado a asegurar competencias mínimas, sin obligaciones empresarias ni participación sindical.

ARTÍCULO 26.- Derógase el CAPÍTULO VIII de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones.

Pérdida de derechos de los trabajadores

Otras modificaciones: sobre la Jornada de Trabajo – Ley N° 11.544

- La reforma introduce dos modificaciones relevantes al artículo 3° de la Ley de Jornada de Trabajo, que regula las excepciones al régimen general. En primer lugar, **amplía la categoría de trabajadores excluidos**, extendiendo la referencia a directores y gerentes hacia “empleos de dirección o de vigilancia”, una fórmula considerablemente más amplia que habilita la **expansión de la jornada más allá de los límites legales para un conjunto mucho mayor de trabajadores**.
- En segundo término, **suprime el tope promedio trisemanal de 48 horas semanales** aplicable a las tareas realizadas bajo sistemas de trabajo por equipos, eliminando así la principal restricción que regulaba la extensión de la jornada en estos regímenes.

Modificaciones a la Ley N° 11.544 y sus modificaciones sobre Jornada de Trabajo

ARTÍCULO 97.- Sustitúyese el artículo 3° de la Ley N° 11.544 y sus modificaciones por el siguiente:

“ARTÍCULO 3°. - En las explotaciones comprendidas en el artículo 1°, se admiten las siguientes excepciones:

a) cuando se trate de empleos de dirección o de vigilancia; (hoy es para directores y gerentes)

b) cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá ser prolongada más allá de las OCHO (8) horas por día y de CUARENTA Y OCHO (48) semanales; (Quita la parte que dice a condición de que el término medio de las horas de trabajo sobre un período de tres semanas a lo menos, no exceda de ocho horas por día o de cuarenta y ocho horas semanales)

c) en caso de accidente ocurrido o inminente, o en caso de trabajo de urgencia a efectuarse en las máquinas, herramientas o instalaciones, o en caso de fuerza mayor, pero tan sólo en la medida necesaria para evitar que un inconveniente serio ocurra en la marcha regular del establecimiento y únicamente cuando el trabajo no pueda ser efectuado durante la jornada normal, debiendo comunicarse el hecho de inmediato a las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento de la presente ley.”

Pérdida de derechos de los trabajadores

Otras modificaciones: limitación de derechos sindicales

- Se determina que los trabajadores eventuales no pueden ser candidatos gremiales y tampoco gozarán de las tutelas sindicales.

ARTÍCULO 17.- Sustitúyese el artículo 29 bis de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“ARTÍCULO 29 bis.- El empleador que ocupe trabajadores a través de una empresa de servicios eventuales habilitada por la autoridad competente, será solidariamente responsable con aquella por el cumplimiento de todas las obligaciones laborales y la observancia de la instrumentación referida a la retención de aportes a la Seguridad Social que establezca la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del MINISTERIO DE ECONOMÍA.

El trabajador contratado a través de una empresa de servicios eventuales estará regido por la Convención Colectiva de la actividad o categoría en la que efectivamente preste servicios en la empresa usuaria. Atento a las características temporarias propias de la eventualidad, el trabajador eventual no podrá ser candidato y/o designado en cargo gremial alguno vinculado a la empresa usuaria que implique la aplicación de la tutela prevista en la Ley N° 23.551 y sus modificaciones o la que en el futuro la reemplace.”

Pérdida de derechos de los trabajadores

Otras modificaciones: flexibilización del contrato a tiempo parcial

- La reforma del art. 92 **flexibiliza el contrato a tiempo parcial**. Se elimina el tope de 2/3 de jornada laboral, lo que permite, en los hechos, que empleadores contraten por jornadas acotadas. Y se les permite imponer horas extra.
- Asimismo, se permite a los convenios colectivos fijar los porcentajes de empleo parcial por establecimiento, reforzando la atomización del derecho laboral, ya anunciada en este documento.

CAPÍTULO III

De las Modalidades del Contrato de Trabajo

Sección I

Principios Generales

ARTÍCULO 27.- Sustitúyese el artículo 92 ter de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“ARTÍCULO 92 ter. - Contrato de Trabajo a tiempo parcial.

1. El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, **inferiores a la jornada legal o convencional de la actividad.** (**elimina inferiores a las dos terceras partes de la jornada habitual**) En este caso, la remuneración no podrá ser inferior a la proporcional que le corresponda a un trabajador a tiempo completo, establecida por ley o convenio colectivo, de la misma categoría o puesto de trabajo.
2. Los trabajadores contratados a tiempo parcial **podrán realizar voluntariamente horas suplementarias respecto de la jornada reducida pactada. No podrán realizar horas extraordinarias en exceso de la jornada legal**, salvo el caso del artículo 89 de la presente ley. (**le agrega en exceso de la jornada legal**)
3. Las cotizaciones a la seguridad social y las demás que se recaudan con ésta, se efectuarán en proporción a la remuneración del trabajador y serán unificadas en caso de pluriempleo. En este último supuesto, el trabajador deberá elegir entre las obras sociales a las que aporte, aquella a la cual pertenecerá.
4. Las prestaciones de la seguridad social se determinarán reglamentariamente teniendo en cuenta el tiempo trabajado, los aportes y las contribuciones efectuadas. Los aportes y contribuciones para la obra social será la que corresponda a un trabajador de tiempo completo de la categoría en que se desempeña el trabajador. (**elimina “Las prestaciones de obra social serán las adecuadas para una cobertura satisfactoria en materia de salud, aportando el Estado los fondos necesarios a tal fin”**)
5. Los Convenios Colectivos de Trabajo **podrán determinar el porcentaje máximo de trabajadores a tiempo parcial que en cada establecimiento se desempeñarán bajo esta modalidad contractual. (Agregado)** Asimismo, podrán establecer la prioridad de los mismos para ocupar las vacantes a tiempo completo que se produjeren en la empresa.”

Otras modificaciones: aumento del período de prueba en casas particulares

- La reforma **extiende de manera sustantiva el período de prueba** en el régimen de trabajo para el personal de casas particulares. Pasa de un esquema diferenciado -30 días para personal sin retiro y 15 días para personal con retiro, dentro de un máximo de tres meses- a un **período único de seis meses**, durante el cual la relación puede extinguirse sin expresión de causa y sin derecho a indemnización.
- En consecuencia, el empleador adquiere una **ventana mucho más amplia para desvincular sin costo**, lo que incrementa la precariedad inicial del vínculo laboral y reduce significativamente la protección frente al despido para este colectivo de trabajadoras y trabajadores.

TÍTULO X

Modificaciones al Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares – Ley N° 26.844 y sus modificaciones

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

ARTÍCULO 104.- Sustitúyese el artículo 7º de la Ley N° 26.844 y sus modificaciones por el siguiente:

“ARTÍCULO 7º.- Período de prueba. El contrato de trabajo por tiempo indeterminado se entenderá celebrado a prueba durante los primeros SEIS (6) meses de vigencia. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa y sin generarse derecho a indemnización alguna con motivo de la extinción. El empleador no podrá contratar a un mismo empleado más de UNA (1) vez utilizando el período de prueba.”

Pérdida de derechos de los trabajadores

Otras modificaciones: caducidad de instancia en la justicia laboral

- El artículo 82 introduce por primera vez **caducidad de instancia en la Justicia Laboral**, algo expresamente excluido en el régimen vigente. Fija plazos muy breves -seis meses en primera instancia, tres meses en segunda y un mes en incidentes de caducidad- y, además, **se aplica de inmediato a los juicios en trámite** al publicarse la ley.
- Esto implica un cambio estructural: miles de causas laborales podrían extinguirse sin sentencia si no se impulsan dentro de esos plazos, aun cuando el trabajador haya actuado diligentemente y las demoras provengan del propio tribunal. Es una medida regresiva que **debilita la tutela judicial efectiva** y coloca al trabajador en riesgo de perder derechos por inactividad ajena.

ARTÍCULO 82.- Sustitúyese el artículo 46 de la Ley de Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional de Trabajo N.º 18.345 (t.o. por Decreto N.º 106/98) y sus modificaciones por el siguiente:

“ARTÍCULO 46.- Impulso del proceso. El procedimiento será impulsado por las partes. Se producirá la caducidad de instancia cuando no se instare su curso dentro de los siguientes plazos, sin necesidad de intimación previa:

- 1) de SEIS (6) meses, en primera o única instancia;
- 2) de TRES (3) meses, en segunda instancia y en cualquiera de las instancias en el juicio sumarísimo, en el juicio ejecutivo, en las ejecuciones especiales y en los incidentes;
- 3) de UN (1) mes, en el incidente de caducidad de instancia.

La instancia se abre con la promoción de la demanda, aunque no hubiere sido notificada la resolución que dispone su traslado y termina con el dictado de la sentencia.”

Pérdida de derechos de los trabajadores

Otras modificaciones

- Se restringe el principio pro trabajador en caso de duda de interpretación de la ley.
- Se elimina el principio de justicia social de la Ley de Contrato de Trabajo.
- Se limita la consideración de la antigüedad. El nuevo artículo 18 introduce una formulación más estricta respecto del punto de partida para el cómputo de la antigüedad. Mientras la redacción anterior hablaba del “comienzo de la vinculación”, ahora se reemplaza por una noción más acotada: **“el tiempo efectivamente trabajado desde el inicio de la relación laboral”**.

ARTÍCULO 3º. - Sustitúyese el artículo 9º de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“ARTÍCULO 9º. - El principio de la norma más favorable para el trabajador. En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose el criterio de agrupamiento por instituciones, es decir, el conjunto de normas que rija cada una de las instituciones en el derecho del trabajo.”

Se limita el principio de “norma más favorable para el trabajador”, a la aplicación del derecho y no las cuestiones de hecho. Además, elimina el principio que si la duda recae en la interpretación o alcance de la ley se decide en el sentido más favorable al trabajador

ARTÍCULO 4º.- Sustitúyese el artículo 11 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“ARTÍCULO 11.- Principios de interpretación y aplicación de la ley. Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe.

Elimina el principio de la justicia social como elemento para decidir.

ARTÍCULO 9º. - Sustitúyese el artículo 18 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“ARTÍCULO 18.- Antigüedad del trabajador. Cuando se reconozcan (antes decía concedan) derechos al trabajador en función de su antigüedad, se considerará como tiempo de servicio aquél efectivamente trabajado desde **el inicio de la relación laboral** (antes decía comienzo de la vinculación), incluyendo el correspondiente a los sucesivos contratos a plazo que las partes hubieran celebrado. Asimismo, se computará como antigüedad el tiempo de servicio anterior, en los casos en que el trabajador hubiese cesado por cualquier causa y reingrese bajo las órdenes del mismo empleador.”

Pérdida de derechos de los trabajadores

Otras modificaciones

- La modificación del art. 21 debe interpretarse en conjunto con todas las del primer capítulo, primera sección, que suponen modificaciones a la LCT. En concreto, todas esas modificaciones (a los arts. 2, 9, 12, 21, 22 y 23) apuntan a restringir la aplicación de la LCT, es decir, a que se aplique la LCT a menos supuestos.
- El nuevo artículo 22 restringe el concepto de relación de trabajo.
- El artículo 24 elimina la última parte del artículo que dice “los consejos de empresa y, si los hubiere, los reglamentos internos que éstos dictaren. Siempre se cuidará de satisfacer las exigencias de la organización del trabajo en la empresa y el respeto debido a la dignidad del trabajador y sus derechos patrimoniales, excluyendo toda forma de abuso del derecho” **¿Ya no se tiene que respetar la dignidad del trabajador?**

ARTÍCULO 11.- Sustitúyese el artículo 21 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“**ARTÍCULO 21.- Contrato de trabajo.** Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona **humana** (**antes decía física**) se obligue a prestar servicios (**elimina realizar actos, ejecutar obras**) en favor de otra persona y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sujetas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales. (**elimina y lo usos y costumbres**)”

Restringe en definitiva la caracterización del contrato de trabajo

ARTÍCULO 12.- Sustitúyese el artículo 22 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“**ARTÍCULO 22.- Relación de trabajo.** Habrá relación de trabajo cuando una persona **humana** preste servicios en favor de otra persona, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración.”

Restringe el concepto de relación de trabajo al eliminar la frase final que decía “cualquiera sea el acto que le de origen”. También elimina como en el artículo anterior la ejecución de obras o la realización de actos.

ARTÍCULO 24.- Sustitúyese el artículo 68 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“**ARTÍCULO 68.- Modalidades de su ejercicio.** El empleador, en todos los casos, deberá ejercitar las facultades que le están conferidas en los artículos anteriores, así como la de disponer suspensiones por razones económicas, en los límites y con arreglo a las condiciones fijadas por la ley, los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo.”

Pérdida de derechos de los trabajadores

Derogaciones

El artículo 194 deroga un conjunto de **estatutos especiales de trabajo**, regímenes protectores y normas históricas del derecho laboral argentino. Entre las principales derogaciones se encuentran:

1. Estatutos profesionales históricos

- Ley 12.908 – Estatuto del Periodista: regula condiciones, jornada, estabilidad y régimen salarial del trabajo periodístico.
- Ley 14.546 – Estatuto del Viajante de Comercio: regula zona, comisiones, gastos y estabilidad.
- Ley 23.947 – Estatuto del Peluquero.
- Ley 12.867 – Estatuto de Choferes Particulares.

La derogación implica que **todas estas actividades pasan a regirse únicamente por la LCT**, perdiendo derechos específicos.

2. Regímenes de protección laboral

- Ley 27.555 – Teletrabajo: elimina la regulación del trabajo remoto aprobada en 2020.
- Ley 23.472 – Fondo de Garantía de Créditos Laborales.
- Ley 23.759 – Licencia por voto para trabajadores de países limítrofes.
- Ley 24.493 – Mano de Obra Nacional: prioridad obligatoria para trabajadores nacionales en actividades terrestres, aeronáuticas y navales.
- Artículos del Régimen de Trabajo Agrario (arts. 13, 18 y 21).

3. Modificaciones sobre la LCT

Deroga artículos centrales de la Ley de Contrato de Trabajo (arts. 28, 54, 61, 113, 174–176, 216 y 275), afectando obligaciones registrales, responsabilidad laboral, descansos, protección a la maternidad y reglas probatorias, entre otros.

4. Otras normas

- Art. 6 de la Ley 11.544 (jornada de trabajo): elimina obligaciones de registrar y comunicar horas de trabajo y horas extras.
- Leyes 20.657 (supermercados) y 24.467 (pymes, arts. 86–87).

Debilitamiento de la estructura sindical, de la negociación colectiva y del derecho a huelga

Debilitamiento de la estructura sindical

Desfinanciamiento de sindicatos y cámaras

- **El artículo 128 apunta directamente contra la contribución solidaria que financia actividades y fondos administrados por sindicatos y cámaras. En sectores como Comercio, ese aporte sostiene un fondo gestionado por CAME. Con el carácter estrictamente voluntario se busca forzar a que los empleadores ya no paguen las referidas cuotas.**
- En el régimen vigente, el empleador actúa como agente de retención de la cuota sindical, lo que garantiza un mecanismo automático de financiamiento de las organizaciones gremiales. El artículo 137 elimina esa obligación y traslada el pago al trabajador de manera individual, debilitando el cobro de la cuota sindical. Sin retención en origen, la cobranza se vuelve discontinua, costosa y vulnerable a presiones del empleador.
- **Artículo 161: disminuye la contribución destinada al financiamiento de las obras sociales sindicales, reduciendo la alícuota a cargo del empleador del 6% al 5%. Implica unos USD 700 millones al año.**

ARTÍCULO 128.- Incorpórase como artículo 9º bis a la Ley N° 14.250 (t.o. 2004) el siguiente texto:

“ARTÍCULO 9º bis. – Los aportes o contribuciones patronales especiales previstos en las Convenciones Colectivas de Trabajo, cualquiera sea su denominación u objeto, a cámaras, asociaciones o agrupaciones de empleadores, tendrán carácter estrictamente voluntario por parte del empleador, sin que pueda imponerse su obligatoriedad mediante cláusulas convencionales.

Las vigentes, cualquiera sea el convenio colectivo, tampoco resultan obligatorias para los empleadores que no sean socios o asociados a las asociaciones o cámaras beneficiarias de estos créditos”.

Del patrimonio de las asociaciones sindicales

ARTÍCULO 137.- Sustitúyese el artículo 38 de la Ley N° 23.551 y sus modificaciones por el siguiente:

“ARTÍCULO 38.- Los empleadores podrán actuar como agentes de retención de los importes que, en concepto de cuotas de afiliación, deban abonar los trabajadores afiliados a asociaciones sindicales con personería gremial, siempre que medie conformidad expresa del trabajador y acuerdo entre las partes.

A su vez, se deberá contar con resolución de la SECRETARÍA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL del MINISTERIO DE CAPITAL HUMANO, que lo autorice.

Cualquiera de las partes del contrato de trabajo podrá dejar sin efecto el acuerdo previo comunicándolo a la otra con TREINTA (30) días de anticipación por cualquier medio fehaciente.”

Beneficios al empleo ya registrado

ARTÍCULO 161.- Sustitúyese, con efecto para las contribuciones que se devenguen a partir del segundo mes inmediato siguiente al de la entrada en vigencia de la presente ley, el inciso a) del artículo 16 de la Ley N° 23.660 y sus modificaciones, por el siguiente:

“a) Una contribución a cargo del empleador equivalente al CINCO POR CIENTO (5 %) de la remuneración de los trabajadores que presten servicios en relación de dependencia;”

Debilitamiento de la estructura sindical

Debilitamiento de la ultraactividad

- La **ultraactividad** es un principio del derecho laboral que establece que, **una vez vencido un convenio colectivo, sus cláusulas siguen vigentes hasta que se firme uno nuevo que lo reemplace**.
- La reforma introduce un cambio estructural en el régimen de vigencia de los convenios colectivos. Establece una distinción estricta entre cláusulas normativas (las condiciones de trabajo o las categorías profesionales) y cláusulas obligacionales (por ejemplo, cláusulas de paz donde se pacta que no haya huelgas por determinado tiempo, cláusulas de aportes y contribuciones con destino sindical). Las primeras se mantienen vigentes únicamente hasta la entrada en vigor de una nueva convención o la firma de una prórroga; las segundas **cesan automáticamente** al vencimiento del convenio, salvo que exista un acuerdo expreso entre las partes para mantenerlas.
- La ultraactividad asegura la protección normativa al trabajador y robustece el poder de negociación gremial de cara a un nuevo convenio. En los hechos, la reforma de Milei limita de manera sustantiva la ultraactividad y deja sin efecto al término del convenio todas las obligaciones recíprocas entre sindicatos y empleadores, a menos que se renueven por consenso. **Esta modificación, en consonancia con la fragmentación de la negociación colectiva, tiende a forzar cambios en los convenios colectivos por sectores**.

ARTÍCULO 126.- Sustitúyese el artículo 6º de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004) y su modificación por el siguiente:

“ARTÍCULO 6º.- Una convención colectiva de trabajo, cuyo término estuviere vencido, solamente mantendrá subsistentes las normas referidas a las condiciones de trabajo establecidas en virtud de ellas (cláusulas normativas) y hasta tanto entre en vigencia una nueva convención colectiva o exista un acuerdo de partes que la prorrogue.

El resto de las cláusulas (obligacionales) mantendrán su vigencia sólo por acuerdo de partes.”

Debilitamiento de la estructura sindical

Fragmentación de la negociación colectiva

- Profundiza la fragmentación del proceso de negociación colectiva al **exigir que las Comisiones Paritarias estén integradas exclusivamente por representantes “del mismo ámbito personal y territorial”** previsto en cada convenio. Esta cláusula, que a primera vista parece técnica, en los hechos ataca la capacidad de negociación unificada de los sindicatos y favorece la dispersión de las representaciones.
- La restricción no distingue el tipo de estructura sindical -sea unión, federación o asociación- ni reconoce la legitimidad histórica de las negociaciones centralizadas que permiten equilibrar el poder entre empleadores y trabajadores. Al obligar a que la representación se limite estrictamente al personal y territorio del convenio, se limita de facto la intervención de organizaciones de segundo y tercer grado y se debilita la posibilidad de establecer mesas nacionales con volumen y fuerza negociadora.
- **El resultado es un sistema más atomizado, con múltiples unidades de negociación de menor escala, lo que desplaza el centro de gravedad hacia los empleadores y reduce la capacidad del colectivo laboral para fijar condiciones homogéneas, defender pisos mínimos y sostener criterios de negociación de alcance nacional.**

Comisiones Paritarias

ARTÍCULO 129.- Sustitúyese el artículo 13 de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004) y su modificación por el siguiente:

“ARTÍCULO 13.- Los Convenios Colectivos de Trabajo podrán prever la constitución de Comisiones Paritarias, integradas por un número igual de representantes de empleadores y trabajadores del mismo ámbito personal y territorial de cada convenio colectivo de trabajo, cuyo funcionamiento y atribuciones serán las establecidas en el respectivo convenio, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente.”

Debilitamiento de la estructura sindical

Eliminación de la articulación de CCT

- La reforma elimina el esquema vigente de **articulación entre convenios de distinto ámbito**, que definía qué materias podían ser reguladas por convenios de nivel inferior cuando ya existía un acuerdo de ámbito superior.
- Al suprimir ese ordenamiento jerárquico, **se abre la puerta a que los convenios de empresa definan sus propias reglas y alcances sin sujeción a los límites establecidos por convenios sectoriales**.
- Este enfoque reproduce la lógica introducida por la Ley 25.250 (conocida como Ley Banelco), que promovía la descentralización de la negociación colectiva y debilitaba el rol ordenador de los convenios de ámbito mayor.

Articulación de los Convenios Colectivos

ARTÍCULO 130.- Sustitúyese el artículo 18 de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004) y su modificación por el siguiente:

“**ARTÍCULO 18.-** Los Convenios Colectivos de ámbito mayor no podrán modificar ni disponer el contenido de los convenios de ámbito menor.

Los Convenios Colectivos de empresa, podrán establecer formas de articulación entre unidades de negociación de ámbitos diferentes, ajustándose las partes a sus respectivas facultades de representación. Asimismo, podrán hacer remisión expresa de las materias a negociar en los Convenios de ámbito mayor que resulten aplicables en el ámbito personal y territorial del Convenio de ámbito menor.”

Debilitamiento de la estructura sindical

Limitación de la capacidad de acción sindical: asambleas

- La reforma exige pedir autorización previa del **empleador para realizar asambleas**, definiendo horario, duración y lugar, y establece que el tiempo dedicado no será remunerado.
- Sanciona como infracción muy grave los bloqueos. Va de la mano de la idea de Patricia Bullrich de criminalizar la protesta sindical. Esta presión para obstaculizar las asambleas ya estaba en el DNU 70/23.

De las asambleas y congresos

ARTÍCULO 133.- Sustitúyese el artículo 20 bis de la Ley N° 23.551 y sus modificaciones por el siguiente:

“ARTÍCULO 20 bis.- Derecho de realizar Asambleas, Congresos.

La asociación sindical, legalmente reconocida, podrá convocar a asambleas de personal y congresos de delegados, siempre que ello no afecte el normal desarrollo de las actividades de la empresa ni cause perjuicio a terceros. En caso de celebrarse una asamblea dentro o fuera del establecimiento del empleador, deberá contarse con su autorización previa, tanto del horario y el tiempo de su duración.

Además, en caso de que se realice dentro del establecimiento deberá requerirse también autorización respecto del lugar.

El trabajador no devengará salarios durante el tiempo de la misma”.

Debilitamiento de la estructura sindical

Promoción de sindicatos de empresa

- Se flexibiliza de manera significativa el procedimiento para que un sindicato de empresa obtenga personería gremial. Establece que dicha personería podrá otorgarse cuando, durante al menos seis meses continuos, el sindicato cuente con un número de afiliados cotizantes superior al de la asociación con personería preexistente dentro de la misma empresa, con independencia del ámbito material, territorial o personal de representación de esta última.
- **En los hechos, se facilita la constitución y reconocimiento de sindicatos de empresa, desplazando a las organizaciones de mayor ámbito y promoviendo una fragmentación de la representación colectiva.**

De las asociaciones sindicales con personería gremial

ARTÍCULO 136.- Sustitúyese el artículo 29 de la Ley N° 23.551 y sus modificaciones por el siguiente:

“ARTÍCULO 29.- Podrá otorgarse personería gremial a un sindicato de empresa cuando su cantidad de afiliados cotizantes fuere, durante un período mínimo y continuado de SEIS (6) meses anteriores a su presentación, superior a la cantidad de afiliados cotizantes en el ámbito de la misma empresa a la asociación con personería preexistente, cualquiera sea el grado o el ámbito material, territorial y personal de actuación de esta última.

A tales fines, se aplicará en lo pertinente las reglas de procedimiento previstas en el artículo anterior, con el efecto establecido en su párrafo cuarto respecto del ámbito de la empresa.

Hoy la norma dice” Sólo podrá otorgarse personería a un sindicato de empresa, cuando no obrare en la zona de actuación y en la actividad o en la categoría una asociación sindical de primer grado o unión”.

Debilitamiento de la estructura sindical

Limitación de la capacidad de acción sindical: límite de horas

Se fija en diez horas mensuales el **tope de créditos horarios para delegados**, reduciendo significativamente su disponibilidad para ejercer tareas gremiales.

De la representación sindical en la empresa

ARTÍCULO 138.- Sustitúyese el inciso c) del artículo 44 de la Ley N° 23.551 y sus modificaciones por el siguiente:

“c) conceder a cada uno de los delegados del personal, para el ejercicio de sus funciones un crédito de hasta DIEZ (10) horas mensuales retribuidas (**limita los créditos de horas mensuales**), salvo que el convenio colectivo aplicable disponga una cantidad mayor. **El ejercicio de este derecho no podrá generar la interrupción de actividades en el área de trabajo.**” (**agregado**)

Transferencia millonaria de recursos del trabajo al capital

Transferencia millonaria de recursos del trabajo al capital

Negocio para las billeteras virtuales

- La reforma del artículo 124 permite incluir billeteras virtuales, como Mercado Pago, para el pago de sueldos. Hasta ahora, sólo podían hacerlo quienes estuvieran alcanzados por la Ley de Entidades Financieras (bancos o billeteras de bancos).
- Elimina el pago en efectivo o cheque y suprime el derecho del trabajador a exigir cobro en efectivo, abriendo el negocio salarial a intermediarios financieros privados.
- Hay dos cuestionamientos: i) los fondos no están garantizados por el BCRA; ii) ¿constituye intermediación financiera? De ser así, deberían acogerse en la Ley de Entidades Financieras.
- La modificación fue objetada por ADEBA, ABA y ABAPPRA, que advirtieron que la medida incrementa riesgos para los usuarios y debilita la base de depósitos que sostiene el crédito de largo plazo del sistema financiero.
- La norma tiene nombre y apellido: Mercado Pago y Ualá, que buscan captar el pago de salarios, prestaciones sociales y jubilaciones.

El propio Marcos Galperin celebró en octubre de 2025 que parte de los beneficiarios de programas sociales ya cobra por su plataforma y expresó su intención de avanzar también sobre jubilaciones y pensiones.

Marcos Galperin    

Más de un millón de personas (20% del total) ya eligen cobrar sus planes sociales vía Mercado Pago.

Ya ganaron más de 11,000 millones de pesos en intereses que les aumenta el poder de compra.

Aun aguardando que se pueda hacer lo mismo con jubilaciones y pensiones.



Otro frente abierto entre los bancos y Mercado Pago: más del 20% de los planes social...

De clarin.com

9:35 a. m. - 9 oct. 2025 · 470,5 mil Visualizaciones

693 999 7 mil 108

ARTÍCULO 35.- Sustitúyese el artículo 124 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones por el siguiente:

“ARTÍCULO 124.- Las remuneraciones en dinero debidas al trabajador deberán pagarse, bajo pena de nulidad, únicamente mediante la acreditación en cuenta abierta a su nombre en entidad bancaria, en institución de ahorro oficial, en Proveedores de Servicios de Pago habilitados por el BANCO CENTRAL DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (BCRA) para tal actividad, o en otras categorías de entidades que la Autoridad de Aplicación autorice.”

Transferencia millonaria de recursos del trabajo al capital

Rebajas de contribuciones patronales y a la Obra Social

- Se reducen de manera generalizada contribuciones patronales **sobre el empleo ya registrado**.
- Se reduce la alícuota a cargo del empleador para Obra Social, del **6% al 5%**
- **Se reducen las contribuciones patronales destinadas a los subsistemas de la Seguridad Social (INSSJP, Fondo Nacional de Empleo, SIPA y Régimen de Asignaciones Familiares):**
 - De 20,4% a 17,4%: para empleadores de los sectores Servicios y Comercio que superen los topes de facturación de “empresa mediana tramo 2”.
 - De 18% a 15%: para el resto de sector privado
- **No discrimina por región y mantiene el diferencial por tamaño ¿Cuál es el argumento detrás de la norma?**

TÍTULO XXI

Beneficios al empleo ya registrado

ARTÍCULO 161.- Sustitúyese, con efecto para las contribuciones que se devenguen a partir del segundo mes inmediato siguiente al de la entrada en vigencia de la presente ley, el inciso a) del artículo 16 de la Ley N° 23.660 y sus modificaciones, por el siguiente:

“a) Una contribución a cargo del empleador equivalente al CINCO POR CIENTO (5 %) de la remuneración de los trabajadores que presten servicios en relación de dependencia;”.

ARTÍCULO 162.- Derógase, con efecto para las contribuciones que se devenguen a partir del primer día del mes siguiente a la promulgación de la presente ley, el primer párrafo del artículo 74 de la Ley N° 11.672 Complementaria Permanente de Presupuesto (t.o. 2014) y sus modificaciones, correspondiente al artículo 80 de la Ley N° 25.565 y sus modificaciones.

ARTÍCULO 163.- Sustitúyense, con efecto para las contribuciones patronales que se devenguen a partir del primer día del mes siguiente a la promulgación de la presente ley, el primer párrafo del artículo 19 de la Ley de Solidaridad y Reactivación Productiva en el Marco de la Emergencia Pública N° 27.541 y sus modificatorias, por el siguiente:

“ARTÍCULO 19.- Establéscense las alícuotas que se describen a continuación, correspondientes a las contribuciones patronales sobre la nómina salarial con destino a los subsistemas de Seguridad Social regidos por las Leyes Nros. 19.032 y sus modificatorias (INSSJP), 24.013 y sus modificaciones (Fondo Nacional de Empleo), 24.241 y sus modificaciones (Sistema Integrado Previsional Argentino) y 24.714 y sus modificaciones (Régimen de Asignaciones Familiares), a saber:

a) **DIECISIETE CON CUARENTA POR CIENTO (17,40 %) (hoy 20,40%)** para los empleadores pertenecientes al sector privado cuya actividad principal encuadre en el sector “Servicios” o en el sector “Comercio”, de acuerdo con lo dispuesto en la resolución de la Secretaría de Emprendedores y de la Pequeña y Mediana Empresa N° 220 del 12 de abril de 2019 y su modificatoria, o la que en el futuro la reemplace, siempre que sus ventas totales anuales superen, en todos los casos, los límites para la categorización como empresa mediana tramo 2, efectuado por el órgano de aplicación pertinente, con excepción de los comprendidos en las leyes 23.551, 23.660 y 23.661 y sus respectivas modificaciones;

b) **QUINCE POR CIENTO (15 %) (hoy 18%)** para los restantes empleadores pertenecientes al sector privado no incluidos en el inciso anterior. Asimismo, esta alícuota será de aplicación a las entidades y organismos del sector público comprendidos en el artículo 1º de la Ley N° 22.016 y sus modificatorias.”

Transferencia millonaria de recursos del trabajo al capital

Reducción del aporte patronal a las obras sociales

- El artículo 161 reduce la contribución patronal destinada al financiamiento de las obras sociales sindicales, bajando la alícuota del 6% al 5%. Esta rebaja implica una transferencia directa del trabajo al capital -por los menores aportes al sistema de salud laboral- equivalente a USD 679 millones anuales, aproximadamente 0,1% del PBI.

Proyección del ahorro en aportes patronales a las obras sociales sindicales por reducción de alícuota en 1 p.p. Estimación anual.

Diferencia mensual (millones de pesos de dic/25)	\$ 75.688
Diferencia anual (millones de pesos de dic/25)	\$ 983.938
Ahorro patronal (millones de dólares)	USD 679
Ahorro patronal en % del PBI*	0,10%

Transferencia millonaria de recursos del trabajo al capital

Reducción de contribuciones patronales

- La reforma reduce las contribuciones patronales para empleadores de Servicios y Comercio que superan el tope de mediana tramo 2, la alícuota baja de 20,40% a 17,40%, mientras que para el resto del sector privado se reduce de 18% a 15%. En conjunto, estas modificaciones implican un costo fiscal anual estimado de USD 2.070 millones, equivalente a 0,32% del PBI.

Proyección del costo fiscal de la reducción de contribuciones patronales, mensual y anual

Contribuciones efectivas hoy (millones de pesos por mes)	\$ 1.432.797
Contribuciones efectivas reforma (millones de pesos por mes)	\$ 1.201.887
Diferencia mensual (millones de pesos)	\$ 230.909
Diferencia anual (millones de pesos)	\$ 3.001.821
Costo fiscal (millones de dólares)	USD 2.070
Costo fiscal en % del PBI*	0,32%

Transferencia millonaria de recursos del trabajo al capital

El FAL desfinancia al SIPA

- Se crea el Fondo de Asistencia Laboral (FAL), que se nutrirá de un aporte del 3% de la masa salarial bruta.
- La norma establece que ese 3% es compensable con contribuciones patronales y reducirá los fondos destinados a Jubilaciones, PAMI y Asignaciones Familiares.
- Este fondo podrá cubrir total o parcialmente indemnizaciones y otras prestaciones derivadas del despido y de múltiples causales de extinción previstas en la LCT (arts. 95, 212, 232–233, 241, 245–248, 250, 254, entre otros).

ARTÍCULO 60.- Contribución. Las cuentas de los Fondos de Asistencia Laboral se conformarán con una contribución mensual obligatoria del TRES POR CIENTO (3 %) de las remuneraciones que se toman como base para el cálculo de las Contribuciones Patronales con destino al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) de cada trabajador.

Las sumas correspondientes serán integradas mensualmente por el empleador en oportunidad de declarar y abonar los aportes y contribuciones patronales.

En pos de la simplificación y la facilitación del costo de cumplimiento, los pagos correspondientes a los importes ingresados al Fondo de Asistencia Laboral serán canalizados a través de la AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del MINISTERIO DE ECONOMÍA, que actuará únicamente como agente de derivación, sin asumir responsabilidad alguna por la eventual falta de pago, disponibilidad o insuficiencia de la cuenta individual.

Asimismo, en ningún caso esta derivación implicará responsabilidad alguna por parte del ESTADO NACIONAL respecto de las obligaciones del empleador.

ARTÍCULO 76.- Reducción de contribución patronal. Evaluación de cumplimiento. Los empleadores incluidos en el presente Régimen, excepto por las relaciones laborales previstas en el Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral (RIFL) y mientras persista el efecto del mismo, tendrán una reducción de TRES (3) puntos porcentuales en la contribución patronal con destino al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) de conformidad con lo establecido en el artículo 19 de la Ley N° 27.541 y sus modificatorias.

La AGENCIA DE RECAUDACIÓN Y CONTROL ADUANERO (ARCA), organismo descentralizado actuante en la órbita del MINISTERIO DE ECONOMÍA, evaluará, por lo menos, semestralmente, el cumplimiento de la obligación de contribución a los Fondos de Asistencia Laboral, establecido en el artículo 60 de la presente. La falta de ingreso total y/o el no ingreso de, como mínimo, TRES (3) períodos mensuales, consecutivos o no, durante los SEIS (6) meses comprendidos en dicha evaluación implicará para el empleador, un incremento de TRES (3) puntos porcentuales en la contribución patronal con destino al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), para los períodos omitidos, respecto a aquella que le hubiera correspondido ingresar por sus trabajadores.

Transferencia millonaria de recursos del trabajo al capital

El FAL desfinancia al SIPA

- En general se ha interpretado que la reducción de las contribuciones patronales, del orden de 3 puntos porcentuales, se corresponden con los 3 puntos del FAL que compensan la contribución para indemnizaciones. Así entonces, los empleadores pagarían la misma alícuota (20,4%) pero ello incluiría 3 puntos sobre las indemnizaciones.
- **Pero se abrió una controversia importante, porque la relectura del texto de las normas sugiere otra interpretación: 3 puntos por beneficios y 3 puntos por FAL. Es decir, en este caso, el empleador pagaría 17,4% que incluirían los 3 puntos para indemnizaciones.**
- El esquema relanza, con nuevos incentivos, los fondos de cese que ya habían sido regulados y contaban incluso con lineamientos técnicos de la CNV, pero que nunca se implementaron por falta de acuerdo sindical. La diferencia ahora es que la rebaja de contribuciones funciona como estímulo directo: el empleador financia despidos con los mismos recursos que se sustraen al sistema previsional.
- El resultado es un doble efecto: **abarata la desvinculación laboral y desfinancia el SIPA**. Y la secuencia futura es previsible. Tras reducir aportes y erosionar deliberadamente la recaudación del sistema, el Gobierno podrá justificar que el régimen previsional es “insostenible” y avanzar con una reforma previsional: eliminación de regímenes especiales, aumento de la edad jubilatoria, cambios en la fórmula de cálculo de haberes.

Transferencia millonaria de recursos del trabajo al capital

Creación del Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral (RIFL)

- **Se crea el Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral (RIFL)**, por un año y para nuevas contrataciones
- **Por cuarenta y ocho meses** tendrá las siguientes alícuotas :
 - **2%** en concepto de contribuciones patronales destinadas al SIPA, Fondo Nacional de Empleo y Régimen de Asignaciones Familiares.
 - **3%** con destino al INSSJP.
 - **3%** al Fondo de Asistencia Laboral.
- En concreto, el empleador sólo pagará 8% de contribuciones, incluyendo dentro de ellas al 3% por el fondo de indemnizaciones.
- No discrimina por tamaño ni región.
- El esquema constituye, en los hechos, un **nuevo mecanismo de reducción de aportes patronales, financiado a costa del sistema de seguridad social.**

TÍTULO XX

Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral (RIFL)

ARTÍCULO 152.- Créase el RÉGIMEN DE INCENTIVO A LA FORMALIZACIÓN LABORAL (RIFL), con una vigencia de UN (1) año contado desde el primer día del segundo mes inmediato siguiente al de la entrada en vigencia de la presente ley, destinado a todos aquellos empleadores a quienes les resulten de aplicación las disposiciones del Capítulo 3 del Título IV de la Ley de Solidaridad Social y Reactivación Productiva en el Marco de la Emergencia Pública N° 27.541 y sus modificatorias, de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, de la Ley N° 22.250 y su modificatoria y de la Ley del Régimen de Trabajo Agrario N° 26.727 y sus modificatorias, y en tanto se cumplimenten los requisitos establecidos en el presente Título.

ARTÍCULO 153.- Los empleadores comprendidos en el presente régimen gozarán de los beneficios previstos en este Título, por cada nueva incorporación de trabajadores, en tanto cada trabajador incorporado:

- a) no haya contado con una relación laboral registrada al 10 de diciembre de 2025; o
- b) previo al mes de alta laboral, hubiera estado desempleado en los últimos SEIS (6) meses; o
- c) hubiera estado inscripto en el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes; o
- d) su último empleo haya sido bajo relación de dependencia en el sector público nacional, provincial, municipal o de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES.

Transferencia millonaria de recursos del trabajo al capital

Promoción del Empleo Registrado (PER) – Nuevo blanqueo laboral

- El proyecto establece un **nuevo régimen de regularización de relaciones laborales no registradas o deficientemente registradas**, aplicable al empleo del sector privado vigente a la fecha de promulgación de la ley. El **Poder Ejecutivo** podrá disponer amplios efectos liberatorios para los empleadores que se adhieran, incluyendo: **extinción de la acción penal tributaria y condonación de infracciones, multas y sanciones** vinculadas a la falta de registro laboral o al incumplimiento de las obligaciones previsionales y de seguridad social (art. 165 inc. a).
- **En definitiva es un nuevo “blanqueo laboral” generalizado, con amplias amnistías fiscales, previsionales y penales. Se trata de un segundo régimen de regularización masiva a pocos meses del fracaso del esquema previsto en la Ley Bases, con efectos significativos sobre la recaudación y sobre los incentivos al cumplimiento futuro de las obligaciones laborales.**
- **En el blanqueo de 2024 sólo se incluyeron unos 16.000 casos.**

TÍTULO XXII

Promoción del Empleo Registrado (PER)

ARTÍCULO 164.- Los empleadores podrán regularizar las relaciones laborales vigentes del sector privado iniciadas hasta la fecha de promulgación de la presente ley. La regularización podrá comprender relaciones laborales no registradas o aquellas deficientemente registradas conforme los parámetros que establezca la Reglamentación.

Reformas impositivas adentro de la reforma laboral

**Estimación de costo fiscal de la reducción de alícuotas de
Ganancias Sociedades, en millones de dólares (anual)**

Tamaño de empresa	Alícuota actual (35,0% grandes; 30,0% chicas)	Con nueva alícuota (31,5% grandes; 27,0% chicas)	Diferencial
Chicas (146.257 empresas)	USD 1.800	USD 1.620	USD 180
Grandes (15.474 empresas)	USD 20.987	USD 18.888	USD 2.099
TOTAL	USD 22.787	USD 20.508	USD 2.279

Estimación de impacto fiscal en el erario de las provincias por la reducción de alícuotas de Ganancias Sociedades e impacto en transferencias de Coparticipación

Provincia	Merma recaudación nacional
Buenos Aires	2,1%
CABA	2,2%
Misiones	2,4%
Salta, Neuquén, Mendoza	2,5%
Chubut, Corrientes, Tucumán	2,6%
Santiago del Estero, Córdoba, Chaco, Jujuy, Santa Fe, Río Negro, San Juan	2,7%
Entre Ríos, Formosa, Santa Cruz, San Luis, La Rioja, La Pampa	2,8%
Catamarca, Tierra del Fuego	2,9%
PROMEDIO	2,7%

Detalle de Impuesto Interno eliminado y estimación de impacto fiscal anual, millones de dólares

Objetivo	Impuesto Interno eliminado	Costo fiscal
Beneficio a sectores de alto poder adquisitivo	Vehículos automotores superiores a \$ 103 millones, embarcaciones y aeronaves (“Impuesto al lujo”)	USD 330 millones
	Objetos Suntuarios (piedras preciosas, monedas de oro, etc)	USD 4 millones
Desfinanciamiento del INCAA	Impuesto a las entradas de espectáculos cinematográficos	
	Impuesto a los videogramas grabados	
	Impuesto a los servicios de comunicación audiovisual	
Otros	Telefonía celular y satelital	USD 45 millones
	Seguros	

ANTECEDENTES E IMPACTOS EN EL MUNDO DEL TRABAJO

www.centrocepa.com.ar



DNU 70, Ley bases y DNU 340: antecedentes de la nueva reforma laboral

DNU 70, Ley bases y DNU 340: antecedentes de la nueva reforma laboral

DNU 70/2023: modificaciones interrumpidas

- El **Mega DNU 70/2023** estableció una reforma laboral. **Su capítulo laboral (título IV) fue impugnado y declarado inconstitucional en sede judicial** (algunos artículos, no todos, aún a la espera de que resuelva la Corte Suprema).
- Varias de las disposiciones fueron incluidas en la **Ley Bases** aprobada en junio de 2024, en particular las derogaciones de multas y las modificaciones a la LCT. Pero no todas, en particular el art. 12 de la LCT sobre irrenunciabilidad (abre la puerta a flexibilización y regresión por convenios). Tampoco el art. 276 LCT sobre actualización de créditos laborales ni el 277 sobre pago en juicio en cuotas para PyMEs.
- También el Mega DNU 70 tenía un capítulo dedicado a derecho colectivo. El art. 86 condicionó la vigencia y prórroga de CCTs. Los arts. 87 y 88 modificaron la ley 23.551 de asociaciones sindicales, agregaron la imposibilidad de realizar asambleas y “perjudicar actividades normales de la empresa” o impedir el ingreso de personas a establecimientos.
- Ese DNU modificó la ley 25.877 para agregar servicios esenciales y limitar derecho a la protesta (art. 97).
- **El DNU 340/2025**, presentado como modificación del régimen de la marina mercante, modificó otra vez la ley 25.877, en consonancia con el Mega DNU (art. 97). Es decir, por un segundo DNU el gobierno repuso un artículo que había sido declarado inconstitucional. El DNU 340/2025 fue **rechazado por el Congreso en sus dos cámaras**.

La ley Bases y la reforma implementada

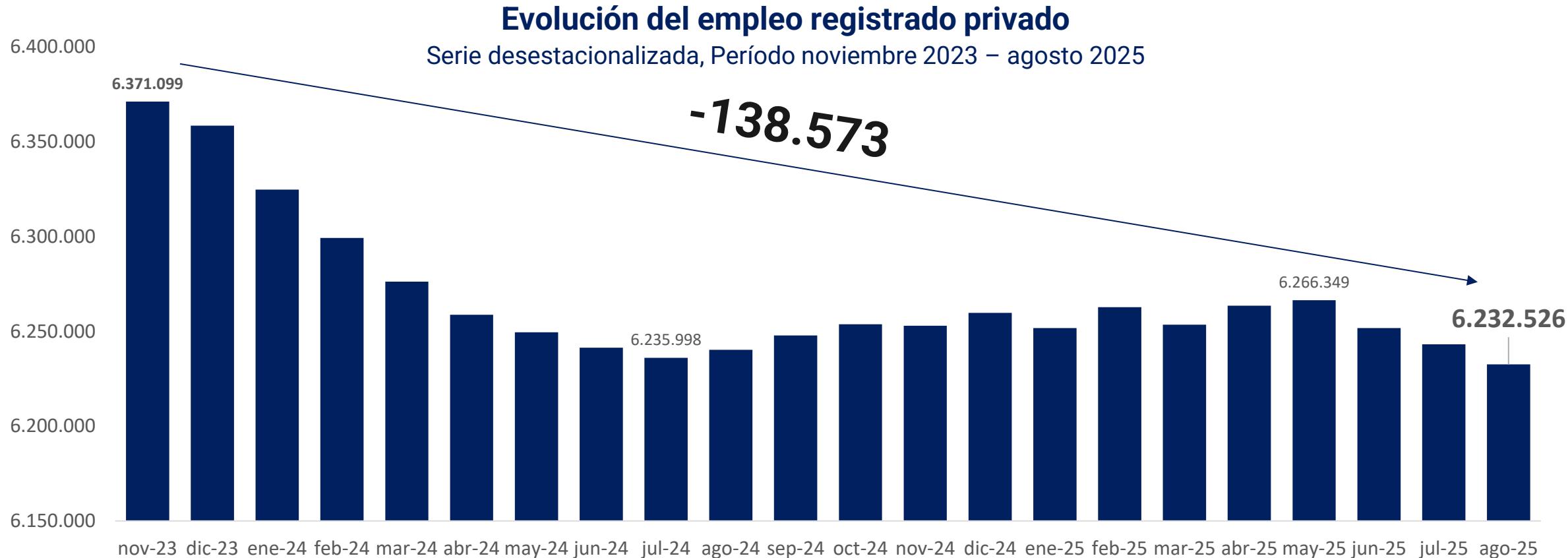
Modificaciones concretadas a través de la Ley Bases

- La Ley Bases estableció un régimen de Promoción de empleo registrado (art. 76 y ss. LB) y un Régimen de blanqueo y regularización laboral. Sin embargo, tuvo poco éxito: se blanquearon apenas 16.703 trabajadores (0,3% del empleo informal).
- Estableció además modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo.
 - a) se excluyó la aplicación a las contrataciones de obra y servicios y se eliminó la presunción de existencia de trabajo en esos casos (arts. 88 y 89)
 - b) se extendió el periodo de prueba a 6 meses, o incluso hasta 8 o 12 según cantidad de trabajadores en la empresa (91)
 - c) se fijaron supuestos de despido con causa vinculados al derecho a la protesta (94).
- Aprobó un fondo de cese (96), que fue creado, pero no implementado. Hubo quejas recientes de Sturzenegger hacia empresarios por la falta de implementación.
- Se estableció un nuevo Régimen de colaboradores (97), donde un trabajador independiente puede tener hasta 3 trabajadores independientes colaboradores, sin relación de dependencia. El resultado fue magro: apenas 11.707 adheridos.
- En relación a Multas (99), fueron derogadas las normas que imponían:
 - a) multas por falta o irregular registro de relaciones laborales
 - b) multa por reclamo judicial
 - c) por falta de entrega de certificados de trabajo.

La ley Bases y la reforma implementada

El impacto de las modificaciones realizadas

Lejos de incentivar la creación de empleo, las modificaciones introducidas en la legislación laboral no lograron frenar la destrucción de puestos de trabajo. En el acumulado del gobierno de Milei se perdieron **138.573 empleos registrados privados**, con una dinámica marcadamente inestable desde agosto de 2024, lo que evidencia que la flexibilización laboral no revirtió la contracción del empleo formal.



La ley Bases y la reforma implementada

Avanzadas legislativas 2024 - 2025

- En 2025 la Comisión de Legislación del Trabajo emitió un dictamen de mayoría sobre actualización de créditos laborales, en consonancia con el Mega DNU (IPC+3% anual). La iniciativa fue promovida por el presidente, en ese entonces, de la Comisión: el diputado por la UCR Martín Tetaz.
- Durante 2025 se hicieron reuniones para modificar el régimen colectivo, en concreto para eliminar cuotas solidarias sindicales.
- A fines de 2024, LLA presentó un proyecto de ley de reforma laboral que constaba de casi veinte artículos. La mayoría se abocaba a replicar contenidos del DNU 70/2023 que no fueron incluidos en la LB, en particular la modificación del art. 12 LCT sobre irrenunciabilidad. Se agregaban otras modificaciones, todas en favor de empleadores, a saber: se quitaba posibilidad de accionar contra medidas disciplinarias (art. 2), se facilitaban notificaciones de sanciones (art. 3), se exigían documentos o comprobantes para prestaciones (arts. 4 y 5), se establecía tope para fragmentación de vacaciones (art. 10).
- Al momento de firmarse el acuerdo con el FMI de abril 2025, en el reporte que da inicio al nuevo acuerdo se consignó lo siguiente: ***"En el ámbito laboral, las próximas reformas se enfocarán en permitir mayor flexibilidad para negociaciones salariales y en el régimen indemnizatorio por sector. Y estas reformas deberán ser complementadas por una reforma del sistema tributario, además de políticas para apoyar la movilidad de trabajadores a sectores con mayor potencial y mayores ventajas comparativas, especialmente en tanto se levanten las importaciones.***

Comparación de propuestas laborales en los noventa y en los gobiernos de Macri y Milei

Comparación de políticas laborales de los noventa, Macri y Milei

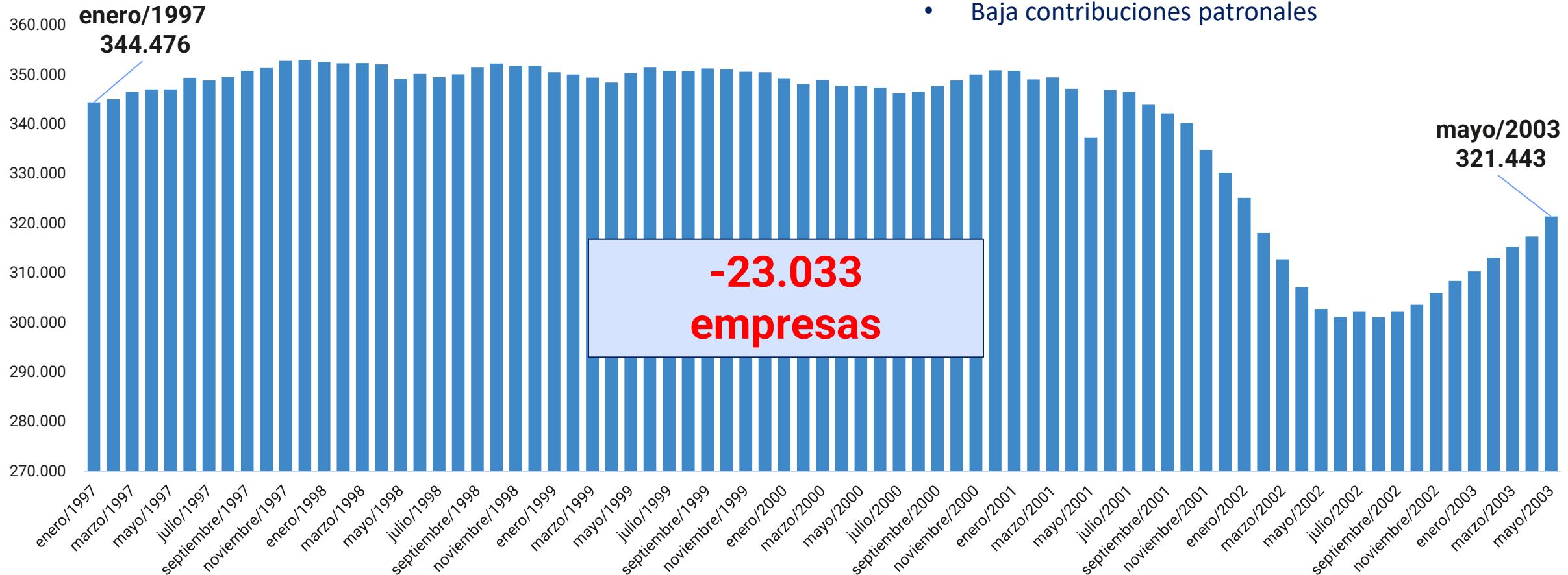
Equivalencias

Política	90s (Menem + De la Rúa)	Macri	Milei
Fondo de cese		X	X
Colaborador	X (nuevas formas de contratación)	X	X
Fin solidaridad para subcontratación		X	X
Eliminación de conceptos para indemnización		X	X
Irrenunciabilidad		X	X
Prevalencia de acuerdos individuales/empresa sobre actividad	X	X	X
Fin de la Ultraactividad	X (Ley 25.013 de 1998 + Ley Banelco)		X
Reducción contribuciones	X	X	X
Blanqueo	X	X	X
Período de prueba	X		X

Evolución de la cantidad de empleadores y políticas de empleo

Evolución de la cantidad de empleadores y políticas de empleo

Cantidad de empresas 1997 - 2003



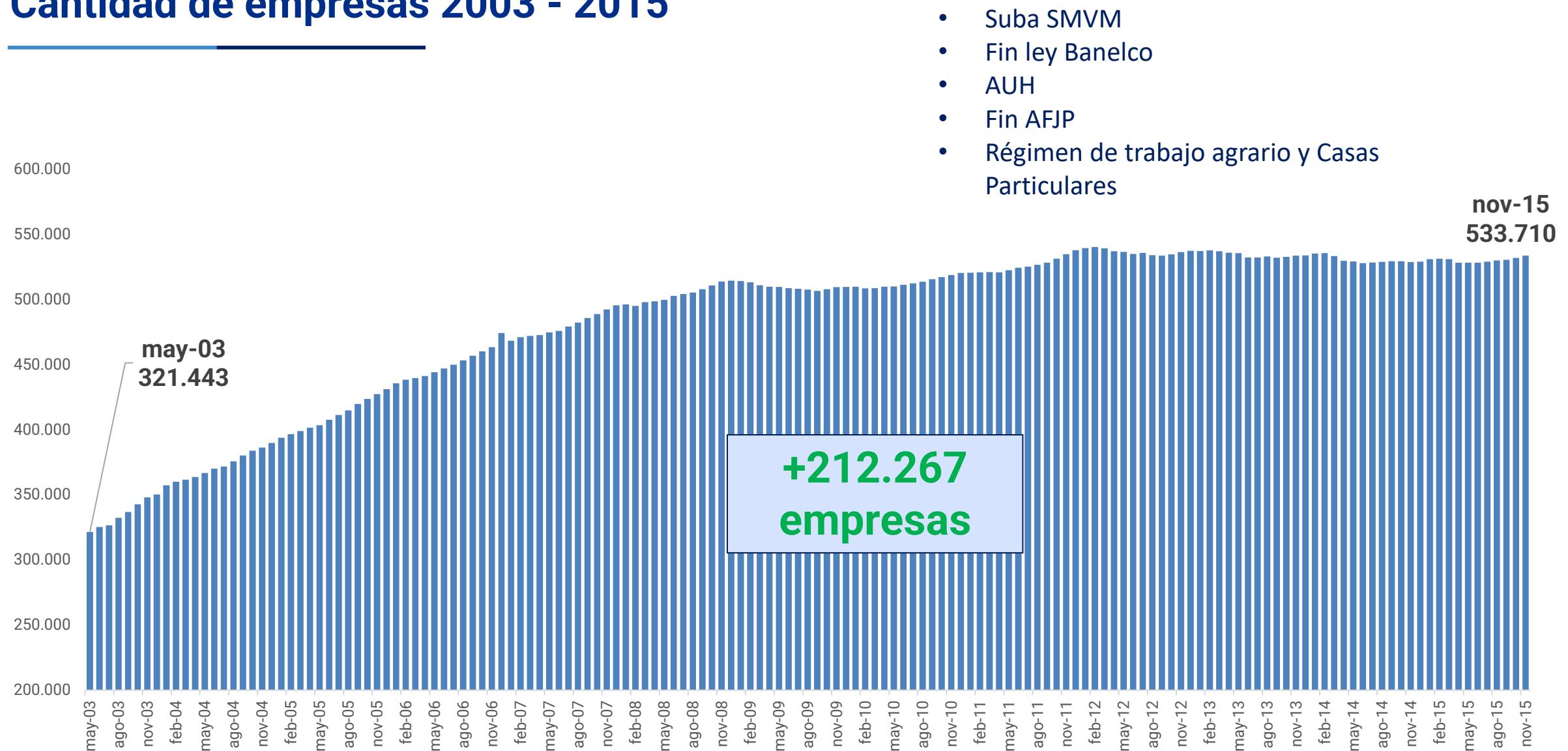
Fuente: CEPA en base SRT.

Nota: Se considera el último mes completo de gobierno para el dato final.

- Vales alimentarios
- Paritaria descentralizada
- Topes indemnizatorios
- AFJP
- Ley Banelco
- Baja contribuciones patronales

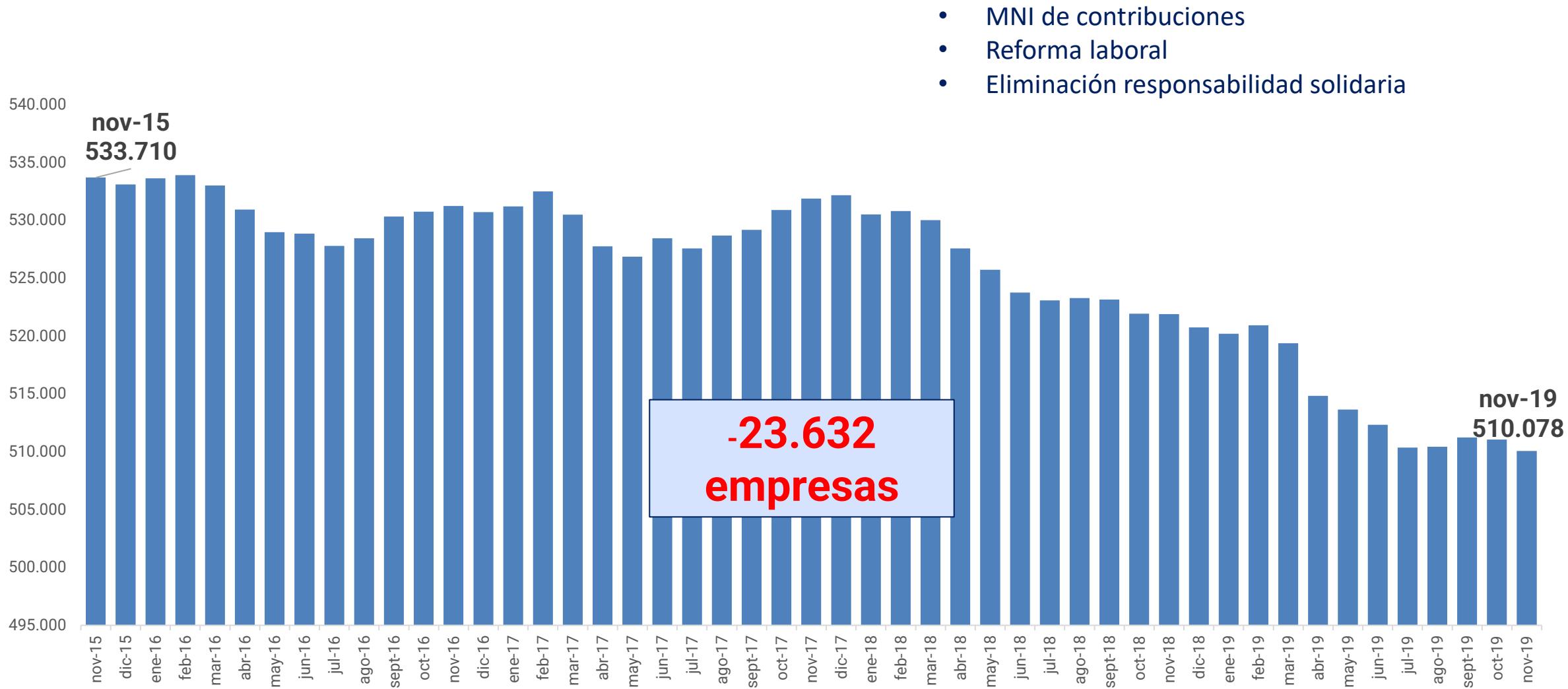
Evolución de la cantidad de empleadores y políticas de empleo

Cantidad de empresas 2003 - 2015



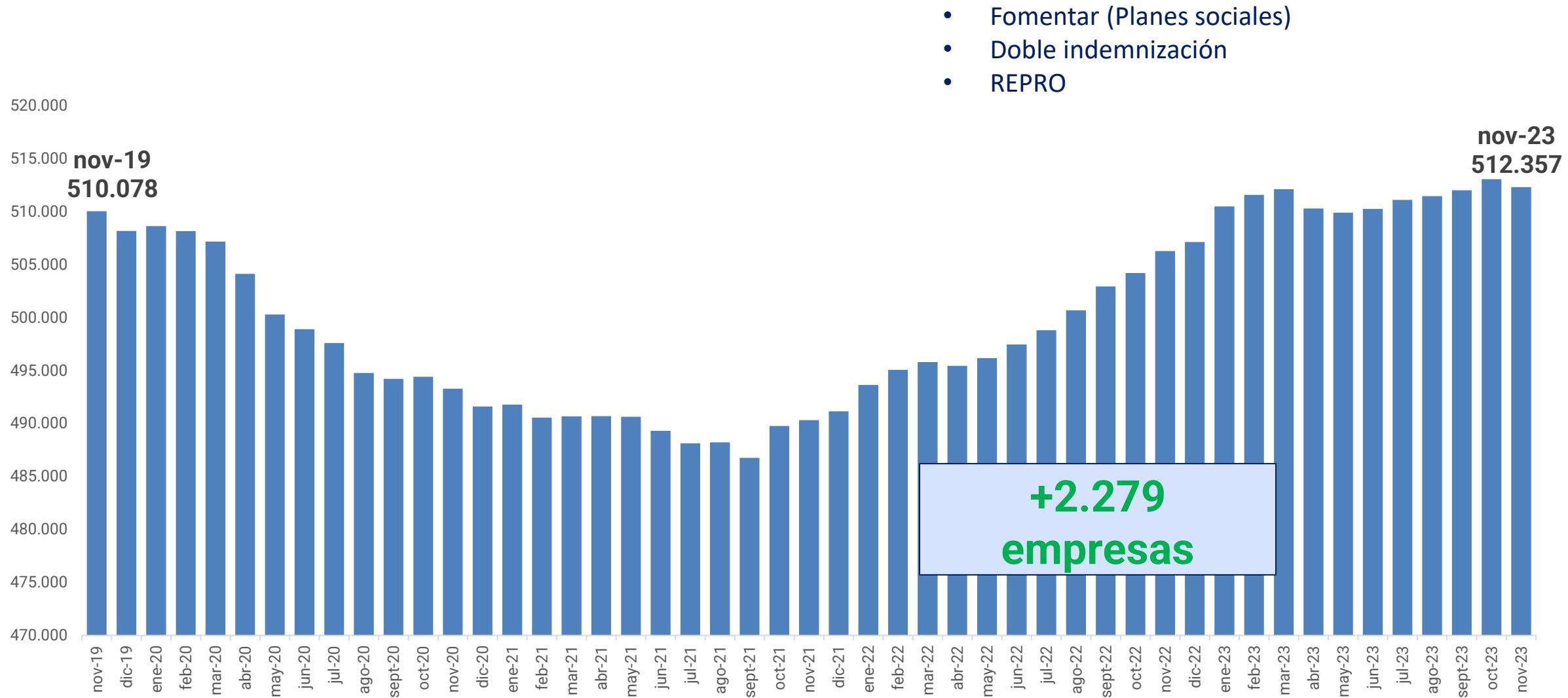
Evolución de la cantidad de empleadores y políticas de empleo

Cantidad de empresas 2015 - 2019



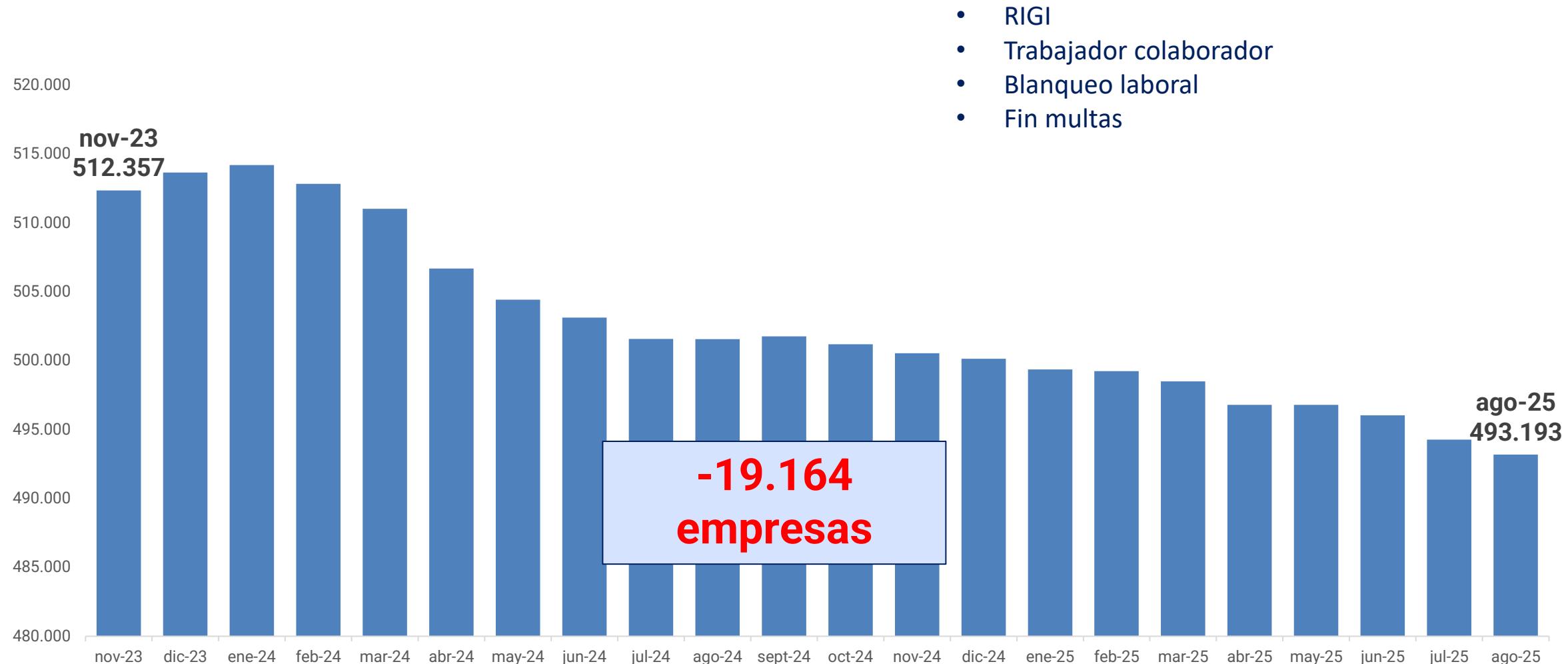
Evolución de la cantidad de empleadores y políticas de empleo

Cantidad de empresas 2019 - 2023



Evolución de la cantidad de empleadores y políticas de empleo

Cantidad de empresas 2023 - 2025



Evolución del costo salarial sobre ventas en las principales 500 empresas

Evolución del costo salarial de las principales 500 empresas

Costo laboral según Encuesta de Grandes Empresas de INDEC

Salarios en relación a VBP en los Balances de las principales empresas

Período: 2019 a 2023. En porcentaje según origen de capital.

Componente	Unidad de medida	Capital nacional					Capital con participación extranjera					
		Año					Año					
		2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	
Valor bruto producción	Millones de pesos	2.311.595	2.690.865	4.491.238	7.782.073	17.828.377	7.272.932	8.321.927	15.355.863	27.311.032	62.707.254	
Salarios	Millones de pesos	329.438	434.496	663.380	1.213.152	2.974.091	623.358	812.267	1.245.809	2.293.777	5.687.064	
Salarios/VBP		14%	16%	15%	16%	17%			10%	8%	8%	9%

Medidas impositivas y fiscales desde la asunción de Milei

Medidas impositivas/fiscales desde la asunción de Milei

Lo que se hizo o se quiere hacer

Reducción selectiva de impuestos

1. Reducción alícuota de Bienes Personales para las categorías más altas
2. RIGI con amplios beneficios fiscales
3. Reducción temporaria de Derechos de Exportación hasta 30/6
4. Reducción de Derechos de Exportación con alícuota 0%
5. Reducción de Derechos de Exportación a la minería
6. Reducción de Derechos de Exportación al agro (2 puntos soja, 1 punto resto)
7. Reducción de contribuciones patronales horizontal
8. Regímenes de regularización de activos y de empleados y extinción de multas
9. Reducción alícuota impuestos autos alta gama, embarcaciones, aeronaves y objetos suntuarios
10. Propuesta impositiva de reducción de ganancias a sociedades de mayor facturación y de facilitación de despidos con fondos previsionales

Medidas contra los trabajadores

1. Fin Monotributo
2. Aumento de Ganancias personas físicas
3. Fin de SMVM
4. Fin de la moratoria previsional
5. Fin comre sin IVA
6. Desregulación de servicios

LA “MODERNA” MIRADA SOBRE EL MUNDO DEL TRABAJO

www.centrocepa.com.ar

El mundo del trabajo según Milei

El “ejemplo” de Perú

- El 8 de agosto de este año, en un streaming conducido por Alejandro Fantino en *Neura*, se presentó la plana mayor del equipo económico: Santiago Bausili, Santiago Caputo y Rubén Daza.
- El presidente del Banco Central, Santiago Bausili, sostuvo: *“Mirá los países que hicieron la tarea consistentemente en el tiempo. Y no te voy a llevar a Suiza, a Estados Unidos, a Irlanda, sino países como Paraguay, Uruguay, Perú. Esas sociedades viven tranquilas. Nadie habla de economía, nadie habla de tipo de cambio. La inflación está debajo del 5% anual. ¿Qué hicieron?, se ordenaron e hicieron las cosas como se tienen que hacer”*. Y continuó elogiendo un caso en particular: *“Perú tiene el 70% del mercado laboral en la informalidad”*. *“¿En la informalidad?”*, preguntó el conductor Fantino, incrédulo. *“Sí. Pero tiene una macro economía ordenada”*, aclaró Bausili.
- Vale agregar que, en Perú, el nivel de sindicalización es inferior al 10%.



ámbito • Finanzas • Argentina 2 de diciembre 2025 - 15:13

El presidente del Banco Central de Perú dijo que la Argentina "se encamina" a bajar la inflación

Por Carlos Lamiral + Seguir en

Con 19 años de permanencia en el cargo, el funcionario es responsable de haber terminado con una hiper de 7.500% anual. En 2026 proyecta un 2% anual. Considera indispensable que los bancos centrales acumulen reservas. Perú es un país bimonetario.

El mundo del trabajo según Milei

El “ejemplo” de Perú

- La comparación con Perú abrió un debate aún más amplio. El 8 de noviembre de 2025, la periodista Luciana Vázquez entrevistó al economista peruano Piero Ghezzi en el canal LN+, para analizar la dinámica del mercado laboral en su país. Ghezzi sostuvo que **“Perú es prueba de que el crecimiento no garantiza empleo formal”**, dando por tierra las supuestas virtudes de la desregulación laboral.
- Acto seguido, el ex Presidente de la Comisión de Legislación del Trabajo en Diputados, Martin Tetaz, tuiteó: *“Hay que entender que está cambiando la forma de creación de valor. Ya no existe más la economía industrial asalariada formal, homogénea; hoy hay múltiples contratos de distinta naturaleza. Por ejemplo, un abogado puede hacer Uber y facturar como monotributista. Las plataformas eliminaron el desempleo, pero mataron la relación de dependencia. Por eso hay que desconectar la seguridad social del mundo del empleo y la formalidad tiene que estar acotada a asegurar riesgos del trabajo”*.
- El tuit de Tetaz ilustra la mirada predominante en el oficialismo, decretando:
 - Que se acabó el desempleo;
 - Que se acabó la movilidad social ascendente;
 - Que no existe más la relación de dependencia;
 - Que el sistema de seguridad social debe dejar de existir.



Martin Tetaz  @martintetaz

Hay que entender que está cambiando la forma de creación de valor. Ya no existe más la economía industrial asalariada formal, homogénea; hoy hay múltiples contratos de distinta naturaleza. Por ejemplo, un abogado puede hacer Uber y facturar como monotributista. Las plataformas eliminaron el desempleo pero mataron la relación de dependencia. Por eso hay que desconectar la seguridad social del mundo del empleo y la formalidad tiene que estar acotada a asegurar riesgos de trabajo

Luciana Vázquez  @vazquezluciana · 8 nov.

#LaRePregunta “Perú es prueba de q el crecimiento no garantiza más empleo formal”. El caso de Perú: macro estable y crecimiento pero 70% de informalidad. Por qué? Reforma laboral, clave? Lecciones para Argentina? P.Ghezzi, economista peruano. youtu.be/ZsF5Mmcqvuk?si...



11:23 a. m. · 9 nov. 2025 · 24,5 mil Visualizaciones

El mundo del trabajo según Milei

La mirada laboral de Robert Mc Ewen

Entrevista realizada a Robert Mc Ewen, 28 de abril de 2024.



Forbes AR

MILLONARIOS

La historia del magnate canadiense fascinado con Milei que quiere invertir en la Argentina

Fernando Heredia

[Twitter](#) [Instagram](#) [LinkedIn](#)

Ingreso al RIGI de Mc Ewen Copper, julio 2025.

Ministerio de Economía [@MinEconomia_Ar](#)

RIGI: NUEVO PROYECTO APROBADO CON UNA INVERSIÓN DE 2.672 MILLONES DE DÓLARES

Se aprobó la adhesión al Régimen de Incentivo para Grandes Inversiones (RIGI) de la empresa minera McEwen Cooper, destinado a la exploración y explotación de cobre en San Juan. El proyecto empleará más de 3.500 personas en forma directa e indirecta y, una vez consolidado, se estima que generará exportaciones por USD 1.100 millones anuales.

Este es el octavo proyecto aprobado por el RIGI, que ya suma un total de inversiones de USD 15.739 millones.

Exploración y explotación de cobre en San Juan

**Octavo proyecto
RIGI aprobado por
USD 2.672 millones**

“Teníamos una mina sindicalizada con un acuerdo que estaba vigente hace 40 años y que yo quería cambiar porque lo veía muy perjudicial para la empresa. Entonces, iniciaron una huelga que duró 46 meses. No produjimos ni una onza de oro en todo ese tiempo. Cada vez que volvíamos a la mesa de negociaciones, les ofrecía menos dinero que antes. Eso llevó a que me amenazaran de muerte y tuve que reemplazar todas las ventanas de mi casa por vidrio blindado porque recibía ataques”.

“¿Nunca pensaste en ceder ante los reclamos del gremio?” “No, yo sabía que era algo que había que hacer. Y, al final del día, el sindicato decidió irse. Fue el primer caso en la historia minera de Canadá o Estados Unidos en que un sindicato se retiró de una mina. Y después de que terminó la huelga, pasamos de producir 50.000 onzas al año a 500.000 onzas al año. Nuestro costo de producción pasó de 360 dólares por onza a 60 dólares”.

“¿Le pediste algo en particular [a Milei] para poder desarrollar el proyecto?” “Creo que todos los que están considerando una inversión en minería están buscando estabilidad. Estamos buscando libertad para mover el dinero de un lado a otro, traerlo al país sin que el dinero sea confiscado. Y luego, cuando estás obteniendo ganancias, estás reinvertiendo en el país, pero también quieres sacar ganancias del país. Quiero decir, cualquiera que dirija un negocio no comienza un negocio para dejar todo su dinero allí”.

FMI: EXIGENCIAS ANTE UN NUEVO PRÉSTAMO

www.centrocepa.com.ar

FMI: exigencias ante un nuevo préstamo

Reforma tributaria (fines 2025)

- (i) “la reducción gradual de impuestos distorsivos al comercio y a las transacciones”
- (ii) “la racionalización del gasto tributario (incluida la simplificación de las alícuotas de IVA)”
- (iii) “la mejora del sistema de impuestos internos (mediante la normalización de los impuestos a los combustibles y otros bienes)”
- (iv) “el fomento de la formalización de empresas y trabajadores”

- **Tax reforms.** We are continuing our work to prepare a comprehensive revenue-neutral tax reform aimed at simplifying and improving the efficiency and equity of the tax system, including by: (i) gradually reducing distortive trade and financial transaction taxes; (ii) streamlining tax expenditures (including by streamlining VAT rates); (iii) improving the system of excise taxes (through the normalization of fuel and other excises); and (iv) encouraging the formalization of businesses and workers (building on the recent changes to the taxation of autonomous workers which simplified tax filing procedures and reduced compliance costs) (**end-December 2025 SB**). Continued efforts to strengthen tax and customs administration, with the implementation of a Compliance Risk Management (CRM) framework along with other recommendations from the March 2024 tax administration diagnostic tool (TADAT), are also expected to support revenues.

FMI: exigencias ante un nuevo préstamo

Reforma del gasto - previsional (fines 2026)

“revisión integral del sistema previsional”

“simplificar un sistema muy fragmentado, mejorar la proporcionalidad entre las contribuciones y beneficios”

- **Spending reforms.** In parallel, we are working on the preparation of a comprehensive revision of the pension system, aimed at improving its equity and sustainability. The initiative is aimed at simplifying a highly fragmented system, improving the proportionality between contributions and benefits, and encouraging labor formality. A diagnostic and system revision report is expected to be presented to Congress late next year (**end-December 2026 SB**) to ensure proper preparation given the many challenges that need to be addressed, while upholding consistency and proper sequencing with any labor market reform. Consideration is also being given to a strategy to address infrastructure gaps, which envisages enhanced collaboration with the private sector, including through private-public partnerships.

“estrategia para abordar las brechas en infraestructura, que contempla una mayor colaboración con el sector privado (considerando PPP)”

FMI: exigencias ante un nuevo préstamo

Reforma del gasto: Ley Déficit 0 (fines 2026)

21. **These will be complemented by stronger fiscal frameworks** (MEFP ¶17, first bullet). The draft 2026 budget will include a comprehensive fiscal risk assessment and a medium-term fiscal framework (**end-September 2025 SB**). Additional reforms will be required to (i) reform the revenue-sharing framework to better align fiscal incentives between the federal and provincial governments, as well as to reduce high budget rigidities that complicate adjustments to shock¹⁶; and (ii) **strengthen the credibility of the fiscal anchor by initially enshrining the zero-overall fiscal deficit rule into the Fiscal Responsibility Law (**end-December 2026, SB**),** although over time consideration could be given to including countercyclical features and additional debt anchors.

“fortalecer credibilidad del ancla fiscal al consagrar la **regla de déficit fiscal general cero** en el **Ley de Responsabilidad Fiscal**”

FMI: exigencias ante un nuevo préstamo

Reforma laboral

“Las autoridades continúan implementando su agenda de reformas estructurales para promover mejorar la **flexibilidad del mercado laboral y reducir las barreras de entrada, fomentar la competencia y apoyar el empleo formal.”**

- **Market reforms.** The authorities continue to implement their structural reform agenda to further enhance product and labor market flexibility while reducing barriers to entry, thereby encouraging competition and supporting formal employment.¹⁹ These reforms will be complemented by a comprehensive tax reform, as well as active labor market policies aimed at facilitating worker mobility toward sectors with higher productivity and comparative advantage, as the opening of the economy continues to proceed (MEFP 125). Additional trade restrictions will be lifted carefully, with greater emphasis on policies to reduce still-high export taxes that discourage competitiveness as fiscal conditions permit. In this context, the recently established Council for the implementation of the “Pacto de Mayo” agreement—comprising representatives from the national executive, provinces, both houses of Congress, labor unions, and business associations—will play a key role in advancing the authorities’ ambitious reform agenda.

¹⁹ Labor reforms will build on the recent introduction of a severance fund, aimed at mitigating the risks associated with dismissal-related litigation.

“Las reformas laborales se basarán en la reciente introducción de un **fondo de cese laboral, destinado a mitigar los riesgos asociados con litigios relacionados con el despido”**

FMI: exigencias ante un nuevo préstamo

Privatizaciones y venta de activos

“La huella del estado seguirá reduciéndose”

- ***State deregulation reforms.*** The state's footprint will continue to be reduced by streamlining unnecessary functions and institutional structures, while safeguarding adequate provision of key public goods and services. Enhancements to public financial management will continue (see 120), including in developing a timebound and transparent ***privatization and asset sales program.***²² The authorities' agenda in this area will continue be guided by the principles outlined in the *“Pacto de Mayo”* agreement, where additional efforts will be required to align incentives to reduce bureaucracy and improve state efficiency at the subnational levels.

“desarrollo de un programa de privatización y venta de activos”

FMI: exigencias ante un nuevo préstamo

FMI: fin del monotributo y Ganancias de la Cuarta Categoría

Argentina requires a substantial overhaul of its tax system to strengthen the fiscal anchor, while boosting efficiency and equity. While there have been efforts in unwinding a costly PIT reform, eliminating distortive import taxes, and temporarily reducing export taxes, a more fundamental reform of the system is urgently needed, including to create a more level playing field for Argentine firms. A revenue-neutral tax reform should seek to:

- Gradually reduce distortive taxes on exports and financial transactions, replacing these with simpler and better administered direct taxes on households and corporates. This would require harmonizing the rate of **monotributo** and improving the transition of small taxpayers to the general tax system. In addition, the CIT needs substantial simplification, with consideration given to having lower statutory rates but also to streamlining deductions and exemptions, and profit transfer abuses. In particular, tax expenditures (estimated at 3.5 percent of GDP), which only benefit certain groups/regions, need to be curtailed.

*“Reducir gradualmente los impuestos distorsionadores sobre las exportaciones y las transacciones financieras, sustituyéndolos por impuestos directos más sencillos y mejor administrados sobre hogares y empresas. **Esto requeriría armonizar la tasa del monotributo y mejorar la transición de los pequeños contribuyentes al sistema tributario general.** Además, el impuesto sobre la renta de las sociedades necesita una simplificación sustancial, considerando la posibilidad de reducir las tasas legales, así como la racionalización de las deducciones y exenciones y la eliminación de los abusos en la transferencia de beneficios. En particular, es necesario reducir el gasto tributario (estimado en un 3,5 % del PIB), que solo beneficia a determinados grupos o regiones.”*

En concreto: fin monotributo y aumento de recaudación en Ganancias de Personas Humanas

PROPUESTAS PARA UNA ACTUALIZACIÓN LABORAL MODERNA Y PROGRESIVA

www.centrocepa.com.ar

CEPA
Centro de Economía Política Argentina

Propuestas para una actualización laboral moderna y progresiva

1. PARITARIAS LIBRES SIN CEPO

2. ACTUALIZACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO, VITAL Y MÓVIL

3. MONOTRIBUTISTAS

- Cobertura de licencia de maternidad y paternidad
- Aguinaldo

4. TRABAJADORES DE PLATAFORMAS

- Respetar la doctrina de la Unión Europea que establece que los trabajadores pasan a tener derechos. Se podría establecer un período de adaptación hasta que tengan un salario piso y vacaciones.
- Regulación del algoritmo en la gestión del trabajo.

5. CONTRAPROPUESTA AL “SALARIO DINÁMICO”

- Participación en las ganancias

Propuestas para una actualización laboral moderna y progresiva

6. CONTRAPROPUESTA AL BANCO DE HORAS

- Reducción progresiva de jornada laboral: 40 hs semanales

7. LICENCIAS PARENTALES Y MATERNALES

8. COMITES DE SEGURIDAD E HIGIENE Y SALUD MENTAL

9. PARA PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS

- Para MiPyMEs (excluyendo la categoría “Mediana tramo 2”), cooperativas y fábricas o empresas recuperadas que se encuentren inscriptas en el INAES, así como también los agricultores y agricultoras familiares, en forma individual que no modifiquen su planta de personal registrado y produzcan nuevos ingresos en su nómina de trabajadores contratados por tiempo indeterminado, gozarán de una reducción del 50% de sus contribuciones al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), en relación a cada nuevo trabajador por un período de 2 años desde su ingreso.



Centro de Economía Política Argentina