



Posicionamiento del gobierno bonaerense

# RAZONES POR LAS CUALES LA PROVINCIA RECHAZA ESTE PROYECTO DE MODERNIZACIÓN LABORAL

PÉRDIDA DE DERECHOS, MAYOR PRECARIZACIÓN  
E INTENTO DE DESTRUCCIÓN DE LA  
ORGANIZACIÓN SINDICAL



MINISTERIO DE  
TRABAJO



GOBIERNO DE LA PROVINCIA DE  
**BUENOS AIRES**



# LA MODERNIZACIÓN LABORAL

## Introducción

Después de semanas de borradores, trascendidos, idas y vueltas sobre el texto de la reforma laboral, el pasado 11 de diciembre de 2025 ingresó en el Congreso Nacional con el Mensaje de Elevación N° 35/2025 del Poder Ejecutivo Nacional, el proyecto de la denominada Ley de Modernización Laboral.

El proyecto exhibe sin tapujos, bajo el verso romántico de la modernización, el ataque planificado y sistemático al modelo sindical argentino. La organización sindical es y siempre ha sido el principal foco de resistencia articulada al proyecto estratégico de quienes a lo largo de la historia han querido convertirnos en un Estado satélite dependiente de las grandes potencias y poderes económicos mundiales. Y esto implica el saqueo y la pérdida de nuestra soberanía.

Inscriptos en un proyecto de gestión de gobierno provincial que promueve la defensa de los principios constitucionales nacionales y provinciales, el valor del trabajo y la producción para un desarrollo armónico, en diálogo con las organizaciones sociales y los sectores empresarios, con los actores más importantes del mundo del trabajo, en búsqueda de la inclusión y la ampliación de derechos, desde el ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires rechazamos este proyecto y todas sus implicancias.

En el marco de este posicionamiento, lo que a continuación presentamos es un insumo para el reconocimiento, la discusión y el debate, aportando una historización de los intentos previos de embestida liberal contra los derechos de las y los trabajadores, y un análisis sobre el contenido de la reforma laboral libertaria y sus efectos nocivos, con el fin de asegurar aquello que anhelamos: la producción, el trabajo, la justicia social y la vigencia de los derechos de las y los trabajadores.

El texto, distribuido en 26 títulos y 197 artículos, no es original. Se inscribe en una ofensiva sistemática que busca reformular la regulación de las relaciones individuales, colectivas y de la Seguridad Social en nuestro país.



Este derrotero no comienza con esta iniciativa: en una lectura del corto plazo empezó a pocas horas de asumir el actual gobierno libertario, con el dictado del Protocolo Antipiquetes (Resolución MS 943/23), seguido por el DNU 70/2023 (declarado inconstitucional por la Justicia Nacional del Trabajo), continuado por la Ley Bases 27.742, y una estela de normas de excepción como los Decretos de Necesidad y Urgencia 731/24 (propinas), 340/25 (desregulación de la Marina Mercante y huelga en los servicios esenciales), 341/25 (re-regulación de la Paritaria Nacional Docente) y 342/25 (modificatorio de la Ley de Asociaciones Sindicales), y otras normas infralegales como las Resoluciones MS 893/24 y 901/24 que crean el Comando Unificado de Seguridad Productiva y el Protocolo Antibloqueos respectivamente.

Pero en una lectura con mayor dimensión histórica, esta avanzada reformista encuentra sus raíces en las arremetidas flexibilizadoras de 2017 y 2018 durante el gobierno nacional de Mauricio Macri y provincial de María Eugenia Vidal, las del gobierno de la Alianza en la gestión de Fernando de la Rúa, las de las presidencias de Carlos Menem, y encuentran su momento fundacional con el golpe cívico militar de marzo de 1976 que, a menos de un mes de arrebatar el poder del Estado, **produjo la más brutal reforma laboral simbolizada en el desmantelamiento de la Ley de Contrato de Trabajo escrita por Norberto Centeno.**

A escasas semanas de cumplirse, el próximo 23 de abril, 50 años del mensaje que elevara el general Horacio Tomas Liendo –el usurpador del Ministerio de Trabajo– al presidente de facto Jorge Rafael Videla, fundamentando la mutilación de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), la reforma laboral libertaria adquiere otra trascendencia y dimensión histórica. En el plano político se pretende como el final de un ciclo temporal que busca inocultablemente barrer con las conquistas trascendentales del movimiento obrero organizado y de los gobiernos peronistas que institucionalizaron dichos logros.

Por eso, esta avanzada reformista no se inicia con el actual texto en discusión en el Senado de la Nación. Debe comprenderse como parte de una etapa en el corto plazo que se inició en diciembre de 2023, pero con perspectiva histórica, como el cierre de un proceso de revancha política y social que comenzó hace medio siglo.

El presente aporte, entonces, se efectúa a sabiendas de que sobre este dictamen se realizarán modificaciones o incluso otras nuevas iniciativas; pero aún así, nos permitimos efectuar un estudio preliminar y necesariamente provisorio, en lo que procura ser un indicador sobre el contenido del programa laboral del bloque de poder dominante en la Argentina.

## Ideología y objetivos de la reforma

En los fundamentos de la iniciativa del PEN, se definen los objetivos centrales de la



reforma laboral: *“actualizar el marco laboral vigente, a fines de remover las distorsiones que afectan la creación de empleo formal, mejorar la competitividad y fortalecer la seguridad jurídica de trabajadores y empleadores a través de normas claras, precisas y simples”*<sup>1</sup>

Alega el documento que *“la combinación de crisis económica, incertidumbre jurídica, altos costos derivados de la litigiosidad y un marco normativo anclado en estructuras propias de una etapa industrial de los años 70 ha generado un estancamiento crónico del empleo formal, dejando a millones de argentinos atrapados en la informalidad con las consecuencias que de ello se deriva para el sector trabajador”*.

El relato del gobierno no expresa novedades. Es atemporal, es el mismo, no importa cuando leamos estas líneas. Reitera su discurso dogmático, repetido en todos sus ciclos anteriores con un denominador común de carácter flexibilizador: el Derecho del Trabajo representaría un obstáculo en la creación de empleo formal y afectaría a quienes dice proteger.

Alegan una crisis económica sobre la cual, el rumbo presente de la economía actúa mucho más como causa que como consecuencia de la misma. Desnuda su sesgo ideológico al denunciar al actual marco normativo por considerarlo anclado en estructuras propias de un modelo industrial de los años 70, precisamente en el contexto de una ofensiva industrializada, que deprime exponencialmente la actividad en el sector con mayor demanda intensiva de mano de obra y por ende, con mayor capacidad de crear empleo.

Desplaza del análisis toda consideración sobre el modelo de acumulación económica de base aperturista, financiera, extractivista y primarizadora impuesto por el gobierno libertario, y lo sustrae de las reales causas que corroen la actividad económica y la creación de empleo.

A su vez, relaciona esta crisis con la incertidumbre jurídica, y los costos de la litigiosidad. El *“argumento”* tiene tanto de antiguo como de inconsistente. Nuestro país tiene enraizado un sistema reparatorio (indemnizatorio) que se aparta del derecho civil –en que los resarcimientos son integrales de daños y perjuicios–, por un sistema tarifado, que depende básicamente del monto de la remuneración y la antigüedad en el empleo. No hay nada de incierto o imprevisible en ello.

Ni siquiera abonan esta supuesta incertidumbre jurídica los esfuerzos judiciales por procurar una actualización de los créditos laborales que acompañen debidamente la desvalorización monetaria, a efectos de que los trabajadores no obtengan sentencias que solo licuan sus derechos por el transcurso del tiempo por efecto de la inflación.

<sup>1</sup> Del texto del Mensaje de Elevación N° 35/2025 del Poder Ejecutivo Nacional, Expediente PE 159/25 del Senado de la Nación.



Vinculan esta *incertidumbre* a los “*altos costos de la litigiosidad*” que no se explican ni se sustentan en dato duro o estudio serio alguno<sup>2</sup>, y forman parte del cliché construido sobre la existencia de una supuesta industria del juicio. Resulta desmesurado sostener que ese presunto incremento en la tasa de litigiosidad sea la causal del desempleo, pero aun más como frecuentemente señala el gobierno, tengan la propiedad de desalentar la falta de inversión, la competitividad y la formalización registral. En todo caso, la inversión asociada al empleo no es precisamente la inversión de corto plazo estimulada por las medidas económicas como las que aplica el PEN, que solo alientan la financiarización de la economía, la destrucción de la economía real y la fuga de capitales.

Pero respecto a los juicios laborales, no existe estudio o información confiable alguna que dé cuenta de una alta litigiosidad en nuestro país. Es más, con los altísimos y crecientes niveles de informalidad laboral eso supondría una creciente tasa de reclamos judiciales y extrajudiciales. Sin embargo, con una tasa de informalidad laboral que al tercer trimestre de 2025 asciende al 43,3%, (36.7% son asalariados)<sup>3</sup>, no se advierte que los casi 5 millones de trabajadores afectados, masivamente, se vuelquen institucionalmente a reclamar por sus derechos laborales vulnerados.

Según una declaración institucional del Colegio Público de la Abogacía de la Capital Federal<sup>4</sup>, “entre 2014 y 2023, se dictaron en la Justicia Nacional del Trabajo –que concentra el mayor volumen de causas laborales del país, con competencia territorial limitada al ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y parte del Gran Buenos Aires– unas 257.000 sentencias definitivas, lo que equivale a unas 25.700 por año. Si se compara este número con la población ocupada en el Área Metropolitana de Buenos Aires (CABA y conurbano), estimada en alrededor de 5 millones de personas, se advierte que la cantidad de sentencias representa apenas el 0,5% anual de dicha fuerza laboral. Este dato confirma que la litigiosidad judicial laboral está lejos de ser masiva o abusiva. Incluso, proyectando sobre diez años, sólo un segmento reducido de la clase trabajadora que se desempeña en esta jurisdicción accedió a una sentencia judicial, lo cual desmiente la existencia de una ‘industria del juicio’ generalizada”.

2 DR Diario registrado. Abogada pro reforma laboral quedó pagando cuando le preguntaron cuántos juicios laborales se hacían por año. 15 de enero de 2025. [https://www.diarioregistrado.com/politica/abogada-pro-reforma-laboral-queda-pagando-cuando-le-preguntaron-cuantos-juicios-laborales-se-hacian-por-ano\\_a696935ebc471b277c1b002cc](https://www.diarioregistrado.com/politica/abogada-pro-reforma-laboral-queda-pagando-cuando-le-preguntaron-cuantos-juicios-laborales-se-hacian-por-ano_a696935ebc471b277c1b002cc)

3 Informe Panorama del empleo informal y la pobreza laboral. Diciembre de 2025. Área de Empleo, Distribución e Instituciones Laborales (EDIL) del Instituto Interdisciplinario de Economía Política (IIEP) de la UBA-CONICET. <https://economicas.uba.ar/iiep/panorama-del-empleo-informal-y-la-pobreza-laboral-dic-2025/>

4 “Desmontando el mito de la “industria del juicio”. Declaración del Colegio Público de la Abogacía de la Capital Federal del 5 de agosto de 2025. <https://www.cpacf.org.ar/noticia/6477/desmontando-el-mito-de-la-industria-del-juicio>



Agrega la declaración que *“los informes periódicos de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo –con jurisdicción en el ámbito de la Ciudad de Buenos Aires– revelan que los niveles de litigiosidad laboral no se han disparado de forma descontrolada en los últimos tiempos. Por ejemplo, en marzo de 2024 este fuero dictó 3.542 sentencias definitivas (aprox. 118 por día) y contabilizó 17.083 expedientes que estaban para el dictado de sentencia. Ese volumen de causas pendientes equivale apenas al 0,12% de la masa laboral total del país; proporción similar a la de años anteriores. De hecho, la comparación interanual muestra variaciones moderadas: durante marzo de 2023 se habían dictado 3.381 sentencias (frente a 3.542 que se dictaron en marzo 2024) y, durante el primer trimestre de 2024, se dictaron 12.819 sentencias en contraposición a las 12.458 sentencias dictadas durante igual período del año 2023. Estos guarismos desmienten la existencia de un aumento exponencial de juicios laborales o de una “industrialización” de los reclamos del sector obrero como falazmente se presenta”*.

Como se advierte, no existe la tan mentada industria del juicio o la mafia laboral. Lo que existe, y los datos oficiales de informalidad lo demuestran, es una industria del incumplimiento de los derechos laborales.

El relato gerencial en torno de la presunta *perversión o desmesura* en el ejercicio de los derechos de los trabajadores o la nocividad del mero reconocimiento de los mismos, se presenta como discurso de legitimación sobre la derogación de las módicas garantías obreras, ello en aras de crear una nunca corroborada mejora de las condiciones de empleabilidad.

No existe correspondencia entre la creación de empleo formal, o en su máxima expresión, la competitividad de la economía, y la flexibilización del derecho protectorio; por el contrario, si buscáramos explicar la falta de formalización a partir de la *“rigidez normativa”*, esa relación sería inversa a la tesis del PEN.

Haciendo un análisis que establezca una relación entre indicadores laborales y protección laboral, la historia reciente nos demostró empíricamente que ante el desguace del sentido protectorio del derecho del trabajo como sucedió en el período 1989/2001, se incrementaron los índices de desempleo, subempleo demandante y empleo no registrado. Como contrapartida, si analizáramos el período 2002/2015, los datos se invertirían, y junto a la recuperación de normas laborales que fortalecieron el orden público laboral de protección veríamos cómo esos mismos índices se redujeron. No obstante, no creemos que sean los derechos de los trabajadores y sus organizaciones los determinantes de la creación del empleo, sino la economía productiva.



No obstante, este discurso es conocido, y las políticas propuestas también. Han demostrado su fracaso en la Argentina y en el mundo. Reinciden argumentando que la solución al problema de la falta de competitividad, el desempleo y la precariedad que ellos mismos generan con sus políticas económicas, es ajustar reduciendo los derechos de los más débiles. **Nunca el crecimiento de la economía dependió de las leyes laborales, que no crean ni destruyen trabajo.**

En este marco, como surge de los fundamentos del proyecto, el gobierno nacional tiene entre sus objetivos imponer “*un nuevo ordenamiento jurídico orientado a brindar previsibilidad y reglas claras para todos los actores del mundo del trabajo y de la economía. Su objetivo es remover las barreras que dificultan la contratación formal, fortalecer la autonomía de la voluntad y dotar al sistema de herramientas que reduzcan la litigiosidad, mejoren la previsibilidad y el cumplimiento de las obligaciones vigentes, y contribuyan a simplificar los procesos propios del marco laboral*”.

Aunque resulte sobreabundante en pleno siglo XXI, en el actual estadio del derecho social, es perentorio resaltar que los principios del derecho laboral son reglas de interpretación que, en su mayoría están contenidas en la Ley de Contrato de Trabajo, pero que la exceden y trascienden, alcanzando en algunos casos nivel constitucional, y que en gran medida indican los límites que tienen estas reformas para avanzar sobre las instituciones del trabajo en la Argentina.

Estos principios constituyen una red conectora, en la que se asientan todas las leyes que impactan en las relaciones de trabajo y están arraigados en sus usos y costumbres jurídicas, en la convicción de los jueces al fallar en los casos concretos, así como en la conciencia de los trabajadores como colectivo social y en su historia política, incluso en la configuración de sus partidos y manifestaciones políticas. Cuando las reformas son contrastadas con los principios y no coinciden o los “*enervan*”, el movimiento de ese eje puede ceder en lo inmediato, pero genera una tensión que provoca el movimiento inverso irremediablemente.

El principio protector es el principio más importante del Derecho del Trabajo, constituye la piedra fundante del Orden Público Laboral, que es un orden público de protección. Estructuralmente parte de una desigualdad, en tanto el Derecho Laboral trata de proteger a una de las partes del contrato de trabajo para equipararla con la otra, a diferencia del principio de igualdad jurídica del derecho civil y comercial.

Se expresa en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, como en el artículo 39 de nuestra Constitución de la provincia de Buenos Aires: reconoce a la persona que trabaja como sujeto de preferente protección.



La Ley de Contrato de Trabajo lo señala de modo contundente en lo que fuera el antiguo artículo 19 del texto original: *“Las desigualdades que creara esta ley en favor de una de las partes, sólo se entenderán como forma de compensar otras que de por sí se dan en la relación”*.

Lo explicó magistralmente Norberto Centeno en 1973, en la exposición de motivos del anteproyecto de la LCT:

*“El primer y central principio está dado por la transmisión a la ley de la idea de justicia social. La LCT no es sino un instrumento puesto al servicio de su logro, como máxima aspiración del hombre y de los pueblos. El siguiente es la prolongación de esa idea en el principio protectorio que orienta el Derecho del Trabajo y su destino, el hombre que trabaja. (...) Va implícito en ello la subordinación de la economía al derecho y de allí mismo que no se vacila en consignar además, que las desigualdades que se crean y consagran por la ley constituyen una forma de compensar las desigualdades que de por sí se dan en la relación objeto de la regulación. A la igualdad de las partes que suponen otras regulaciones de figuras contractuales, o pone la presente realidad de una desigualdad que la ley intenta corregir...”*

La apropiación de la fuerza de trabajo se define desde su nacimiento como una relación desigual y bajo esa concepción se estructura el Principio Protectorio y sus reglas de interpretación. El eje para la protección legal radica en la cristalización conceptual de la desigualdad fáctica, en la asunción por parte del legislador de una verdad material con desequilibrio de poder, predominante en el terreno laboral. Se trata pues, de construir una desigualdad de derecho en favor de la persona que trabaja, que encuentra su explicación en la equiparación de fuerzas con la desigualdad de hecho que exhibe el empleador.

Es incorrecto, entonces –por definición–, promover un derecho del trabajo que pretenda *fortalecer la autonomía de la voluntad*. Considerar como iguales a las partes de la relación laboral, y por ende habilitarlos libremente a negociar sin límite alguno las condiciones de la misma; implicaría ello fortalecer la capacidad negocial del sujeto más fuerte de la relación, el empleador.

Un Derecho del Trabajo de estas características no representa una actualización o renovación conforme a los nuevos tiempos, sino entrar de lleno en el Siglo XXI con las reglas del Siglo XIX. Significaría reconfigurar el Derecho Laboral bajo las características propias del derecho civil.



En este orden, nuestro Derecho del Trabajo, marco regulatorio de la relaciones individuales y colectivas, lejos de conformar un marco jurídico vetusto, *“anclado en los ’70”*, se encuentra, ya sea por su legislación de fondo, como por la dinámica de su negociación colectiva y la fortaleza de sus organizaciones sindicales, entre los estándares más altos a escala global en términos de tutela, tal como lo establece la Constitución y el Derecho Internacional.

Por estas razones, mal puede el gobierno nacional promover un nuevo ordenamiento jurídico a contramano de las normas constitucionales y convencionales, reconocidas en el artículo 14 bis y 75, inciso 22 de la Constitución Nacional, y el artículo 39 de la Constitución de la provincia de Buenos Aires. Mucho menos aun, si el fin de la reforma es brindar previsibilidad, reglas claras para todos los actores del trabajo y de la economía, y reducir la litigiosidad. La violación de la Constitución será lo que promoverá una verdadera industria de la judicialización.

En este orden, el horizonte trazado por el legislador constituyente en 1994, se inspira en el principio de progresividad de los derechos humanos, al decir que corresponde al Congreso de la Nación *“proveer lo conducente al desarrollo humano, al progreso económico con justicia social, a la productividad de la economía nacional, a la generación de empleo, a la formación profesional de los trabajadores”*.

Este mandato constitucional refrendado en los artículos 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica) y 2º del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), es claro: los argentinos y argentinas tenemos un derecho fundamental al progreso económico, pero con justicia social.

Asimismo, tal como señalamos con anterioridad, un nuevo orden jurídico de estas características, no es un determinante para remover las barreras que dificultan la contratación formal, sobre todo como (ya veremos), buena parte del contenido de la reforma se centra en la consagración de un auténtico sistema de impunidad laboral para los empleadores incumplidores.

En tal orden, un nuevo régimen que mejore el cumplimiento de las obligaciones vigentes, no puede partir del desmantelamiento de todo el sistema sancionatorio del empleo informal, como lo hizo la Ley Bases y en el que esta iniciativa reincide bajo el argumento de simplificar los procesos propios del marco laboral, como lo hace mediante la eliminación de los libros y registros laborales, que al tiempo de degradar el control de policía laboral, desplazándolo de la autoridad provincial del trabajo al organismo recaudador nacional.



Ello implica –bajo un falso argumento burocrático–, no sólo relajar el control y la fiscalización sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales, sino una grosera transferencia de competencias de las provincias a la Nación, que violan el federalismo y que está expresamente vedada por nuestra Constitución Nacional en su artículo 121.

Por estas razones señalamos:

- Que nunca el crecimiento de la economía, ni de la empleabilidad, dependieron de las leyes laborales y que no crean ni destruyen el trabajo, ni desalientan la contratación.
- Que la reforma laboral propuesta es la que viola la Constitución y promoverá una verdadera industria de la judicialización.
- Que no existe una industria del juicio sino del incumplimiento. Que la tasa de judicialización es bajísima en relación al número de trabajadores en actividad de cualquier tipo.
- Que es falso que la legislación laboral en nuestro país sea anticuada. Las leyes y la dinámica de su negociación colectiva se encuentran entre los estándares más altos, mundialmente en términos de tutela, tal como lo establece la Constitución Nacional y el Derecho Internacional.

## La Reforma Laboral en perspectiva histórica

Para poder comprender la presente reforma laboral que impulsa el gobierno nacional, es necesario realizar una lectura histórica que nos permita ver el largo plazo y el desarrollo de las normas que regulan las relaciones del trabajo.

**El gobierno popular (1973-1976).** El derecho de trabajo encontró su etapa de consolidación en la primavera democrática de 1973.

El Peronismo volvía al poder del Estado luego de 18 años de proscripciones, con dos propuestas que ratificaban el mandato de los constituyentes de 1957 plasmado en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, un reflejo del decálogo de los trabajadores contenido en el artículo 37 de la Constitución de 1949 que articulaba los derechos sociales con la función social de la propiedad, el capital y la actividad económica.



El programa del '73 tenía dos objetivos fundamentales: el primero, dictar por primera vez un régimen del Contrato de Trabajo que reuniera toda la regulación de carácter general, relativa a las relaciones individuales del trabajo; y la segunda, dictar una ley de asociaciones profesionales, que regulara todo lo vinculado a la acción y organización colectiva de los trabajadores.

Ambas promesas de campaña se hicieron realidad en la sanción de las leyes 26.615 de noviembre de 1973 y la Ley de Contrato de Trabajo, ambas normas escritas producto de la pluma de Norberto Centeno, abogado de la Confederación General del Trabajo.

El tercer objetivo, postergado por el Pacto Social se concretó en 1975, con la homologación de 623 convenios colectivos de trabajo que pusieron en marcha la Ley 14.250 de Convenciones Colectivas de Trabajo. Esta etapa culminó abruptamente con el golpe cívico militar del 24 de marzo de 1976

**La Dictadura cívico-militar (1976-1983).** El denominado Proceso de Reorganización Nacional abrió un nuevo proceso histórico de restauración conservadora, que transformó profundamente las estructuras económicas y sociales de nuestro país bajo la cobertura del asalto del poder político del Estado.

Se implementó un modelo de acumulación económica sostenido en la desarticulación de la economía real, la valorización financiera, la reprimarización del sector exportador, con el consecuente crecimiento de la dependencia externa y una fenomenal extranjerización de la economía. Se llevó adelante un proceso de desindustrialización que produjo una violenta reducción de la intervención pública del Estado en la esfera productiva, de la participación de los salarios en el ingreso, la caída de los salarios reales, y del empleo industrial.

El instrumento disciplinante fue la implementación del más brutal dispositivo terrorista de nuestra historia: un plan sistemático de represión orquestado desde la conducción del Estado que tuvo como principal víctima a la clase trabajadora. El eje fue la represión sobre los sindicatos y de toda forma de organización social, a fin de garantizar las profundas transformaciones sociales y económicas. El dato más elocuente es que más del 60% de las víctimas del terrorismo de Estado fueron de extracción obrera.

El cuadro de época lo relató magistralmente Rodolfo Walsh, a un año del golpe, en su Carta Abierta a la Junta Militar:

*“En la política económica de ese gobierno debe buscarse no sólo la expli-*



*cación de sus crímenes sino una atrocidad mayor que castiga a millones de seres humanos con la miseria planificada. En un año han reducido ustedes el salario real de los trabajadores al 40%, disminuido su participación en el ingreso nacional al 30%, elevado de 6 a 18 horas la jornada de labor que necesita un obrero para pagar la canasta familiar, resucitando así formas de trabajo forzado que no persisten ni en los últimos reductos coloniales. Congelando salarios a culatazos mientras los precios suben en las puntas de las bayonetas, aboliendo toda forma de reclamación colectiva, prohibiendo asambleas y comisiones internas, alargando horarios, elevando la desocupación al récord del 9% y prometiendo aumentarla con 300.000 nuevos despidos, han retrotraído las relaciones de producción a los comienzos de la era industrial, y cuando los trabajadores han querido protestar los han calificado de subversivos, secuestrando cuerpos enteros de delegados que en algunos casos aparecieron muertos, y en otros no aparecieron. Los resultados de esa política han sido fulminantes”.*

En ese marco, las reformas laborales ocuparon un lugar central. Si bien las mismas comenzaron el mismo día del golpe, hay una norma que ocupó el centro de la escena por su capital simbólico: la Ley de Contrato de Trabajo.

Desde su sanción fue una ley resistida por el núcleo duro del capital concentrado, agrupado en la Asociación Permanente de Entidades Gremiales y Empresarias (APEGE), que ya en 1975 exigía su derogación. Tuvo que esperar unos meses, para que apenas a un mes de instaurarse el poder de facto, el 23 de abril de 1976, la dictadura produjera la más fenomenal mutilación de la norma inspirada en el texto de Norberto Centeno.

Derogaron 27 artículos, mientras que modificaron otros 98, en total 125 sobre un corpus de 301 artículos: una amputación sistémica de la norma más trascendental que produjo el derecho del trabajo en nuestro país, a sólo 18 meses de su vigencia plena.

Es por eso que esta fecha (abril de 1976), ocupa un lugar fundacional para las pretensiones de aniquilar el Derecho Laboral en la Argentina, y exhibe sugerentes paralelos con la reforma actualmente en discusión, ya sea por el discurso justificatorio como por sus contenidos objetivos. A medio siglo de aquellos episodios, se pretende cerrar el círculo degradatorio del derecho obrero.

Al mismo tiempo que se ocupaban militarmente las fábricas, y secuestraban a miembros de comisiones internas y cuerpos de delegados, se dictaron normas clave:



- El Decreto 9/76 que suspendió la actividad gremial; el Decreto 10/76 que prohibió la actuación de las 62 Organizaciones;
- El Decreto 11/76 ratificado por la Ley 21.270 que intervino la Confederación General del Trabajo, bloqueó sus fondos, cuentas bancarias y bienes patrimoniales;
- La Ley 21.261 que suspendió el derecho de huelga y de toda otra medida de fuerza o acción directa (luego profundizado por la Ley 21.400);
- La Ley 21.263 de supresión del fuero sindical, consagrado por la Ley de Asociaciones Profesionales 20.615 de 1973;
- La Ley 21.274 que autorizó al PEN a dar de baja sin sumario previo al personal de la Administración Pública, empresas del Estado, Universidades, etc.

Tales normas se continuaron con:

- El Decreto 13/76 (26/03/1976) que suspendió los aumentos salariales y congeló las remuneraciones;
- La Ley 21.278 (29/03/1976), que autorizó al Ministerio de Cultura y Educación para suspender total o parcialmente la aplicación del estatuto docente;
- La Ley 21.307 que suprimió licencias especiales tales como el día del gremio, el día femenino, y suprimió las cláusulas gatillo en la actualización de las escalas salariales de los convenios colectivos;
- La Ley 21.356 (julio de 1976) que suspendió la actividad gremial, prohibió las elecciones sindicales, las asambleas y todo tipo de actividad de este tipo, facultando al ministerio de Trabajo a intervenir discrecional e ilimitadamente en asociaciones profesionales, como reemplazar dirigentes dentro de los establecimientos (delegados, subdelegados, comisiones internas);
- La Ley 21.400 (septiembre de 1976), de Seguridad Nacional, que prohibió el ejercicio de medidas de acción directa, trabajo a desgano, etc., y estableció penas de prisión por instigar y/o participar en medidas de fuerza (1 a 6 años, o de 3 a 10 si se hacían públicamente), y otras sanciones pecuniarias aplicables por el empleador;



- La Ley 21.476 (diciembre de 1976) de supresión de cláusulas especiales de las Convenciones Colectivas de Trabajo que implicaban ventajas sectoriales o parciales de los sindicatos; de cancelación de regímenes especiales de escalafones, licencias, etc., y eliminación de aportes jubilatorios complementarios;
- El Decreto 385/77 (febrero de 1977), que eliminó las cuotas solidarias a los trabajadores no afiliados a los sindicatos, y dió de baja todas las afiliaciones de todos los trabajadores de todos los sindicatos del país, teniendo que volver a afiliarse –cada trabajador–, personalmente en el plazo de cuarenta días frente a las intervenciones militares.
- La Ley 22.105 (noviembre de 1979) que deroga la Ley de Asociaciones Profesionales 20.615, disolviendo las entidades de tercer grado (CGT), y prohibiendo el funcionamiento de los grandes sindicatos por rama de carácter nacional. Reduce el número de delegados de base y se reglamenta su elección. Amplía las facultades de intervención por parte del Estado y supresión de tales por parte de sindicatos de grado superior respecto a los de inferior adheridos. Se limitan los recursos económicos de los sindicatos. Prohíbe expresamente la participación política de los sindicatos y sus representantes.
- La Ley 22.248 (julio de 1980), que deroga el Estatuto del Peón y excluye a los trabajadores del campo de la Ley de Contrato de Trabajo.
- La Ley 22.249 (julio de 1980), que deroga el Estatuto de los Empleados de Bancos.
- La Ley 22.250 (julio de 1980) que profundiza el régimen flexible de trabajo de los obreros de la Construcción del año 1967.
- La Ley 22.269 (agosto de 1980) que estatizó las Obras Sociales Sindicales ya intervenidas en su mayoría, y que suprime el principio de solidaridad.

**La posdictadura y el retorno democrático (1983-1989).** La etapa que siguió a la dictadura se caracterizó fundamentalmente por una inercia normativa en el campo de las relaciones individuales del trabajo, con apenas un puñado de modificaciones en la LCT, entre ellas el desdoble del pago del aguinaldo y un leve incremento en su cuantía, la modificación del régimen del pronto pago, y la actualización de los créditos laborales.

Al principio hubo un tímido intento de reactivación económica, sin romper la matriz



financiera y de endeudamiento externo de la dictadura. Pero a partir de 1985 comienza a complicarse este cuadro complejo de recesión y restricciones del frente externo de la economía, iniciándose una etapa de descenso de los salarios reales y el empleo.

Esto se hizo evidente en las relaciones colectivas de trabajo, que tuvieron un marco ascendente de conflictividad sindical, por una parte, ante el agravamiento de la situación económica y social y el rumbo elegido por el gobierno; pero por otra parte, por la persistencia, de las normas de la dictadura que seguían vigentes ya transcurridos más de cuatro años de democracia.

Las Leyes 23.544, 23.545 y 23.546 que reactivaron la negociación colectiva son de diciembre de 1987, la Ley de Asociaciones Sindicales 23.551 es de abril de 1988, y las leyes que regulan las Obras Sociales Sindicales y Seguro Nacional de Salud, 23.660 y 23.661, son de enero de 1989. Para entonces, y en ese contexto, se habían producido 11 de los icónicos 13 paros generales que realizó la Confederación General del Trabajo en el período.

**Los noventa. El menemismo (1989-1999).** La década que nace con la hiperinflación de comienzos de 1989, trae consigo el triunfo del peronismo bajo las consignas del *salario y la revolución productiva*.

Sin embargo, burlando el mandato popular y la tradición histórica del movimiento nacional, el menemismo asume como propio un nuevo régimen de acumulación económica impulsado por el endeudamiento externo y la renuncia a una política monetaria autónoma (la convertibilidad), en el cual la intermediación financiera, los servicios públicos privatizados, la producción agrícola (primaria) y la extracción de recursos naturales (petróleo y minerales) explican algún módico crecimiento. Las políticas del Consenso de Washington empujan una fuerte apertura comercial y financiera, y la entrada masiva de capitales improductivos. La privatización de las empresas y sectores del Estado, producen una mayor concentración en sectores de bienes no transables (sin competencia en los servicios públicos privatizados) que detona en un masivo desempleo.

Con ello, comienza una progresiva desarticulación de las instituciones laborales que dieron sentido al Estado Social de Derecho y de Justicia de mitad del siglo XX. El gobierno menemista legitimado por el voto popular, es continuador de la dictadura, pero a diferencia de aquella, el disciplinante fundamental es el fantasma de la hiperinflación y el desempleo.



Se profundizan las reformas de algunos institutos de la LCT, y se diseña un nuevo entramado jurídico que por un lado recorta el ámbito de aplicación de ésta, como ley general laboral, asignándole un carácter cada vez más residual. Por otra parte, se produce una redistribución normativa de contenidos que pretende atribuir competencias regulatorias a la negociación colectiva en prevalencia sobre la ley, en el marco de una nueva noción de disponibilidad colectiva<sup>5</sup> y en un desplazamiento de la relación de complementariedad entre convenio colectivo y la ley, a una relación de supletoriedad.

Este es el paradigma de la época: el rediseño del orden público laboral, que en contra del artículo 14 bis y del nuevo bloque de constitucionalidad incorporado coetáneamente en 1994. La flexibilidad laboral es presentada como el nuevo derecho del trabajo. Así, esta rama del saber jurídico no desaparece como tal, pero queda acotada al límite de la existencia casi simbólica, condicionada por la realidad diseñada a partir de la relación de fuerzas entre el capital y el trabajo.

La producción normativa, en este sentido, es tan intensa que el derecho laboral adquiere más que un sesgo desregulatorio, un carácter re-regulatorio en favor del capital. Entre las normas más trascendentes del período, encontramos:

- El Decreto 1477/89 que agregó el artículo 105 bis LCT que reguló el “*beneficio social*” de los vales de alimentación, más conocido como tickets canasta o restaurante.
- El Decreto 2184/90 (1990) que reguló de modo exorbitante la huelga en los servicios esenciales, restringiendo en los hechos el ejercicio efectivo del derecho constitucional de huelga y todo tipo de medida de acción directa.
- La Ley Nacional de Empleo 24.013 (1991), tal vez la norma más relevante de la década que reguló un nuevo sistema de registración laboral, estableció un régimen de promoción de la regularización del empleo no registrado; creó nuevas modalidades de contratación temporal; diseñó un régimen de reestructuración productiva y procedimiento preventivo de crisis; creó un régimen de prestaciones para desempleo; creó el consejo nacional del empleo, la productividad y el salario mínimo vital y móvil; estableció una nueva regulación de las empresas de servicios eventuales y del contrato de trabajo eventual; habilitó al ministerio de Trabajo y

5 Etala Carlos Alberto, Derecho Colectivo de Trabajo, Pag. 322, Editorial Astrea, Año 2001. “Como se ha señalado anteriormente, por disponibilidad colectiva debe entenderse la posibilidad que tienen las partes de un convenio colectivo de trabajo de pactar condiciones de trabajo que sean menos favorables al trabajador que las dispuestas en las normas legales. Mediante tal recurso se abre el campo para eliminar la rigidez de ciertas normas legales y adaptarlas a las posibilidades concretas de cada actividad o sector productivo.



Seguridad Social para el diseño de programas de empleo, y le impuso la carga para determinar los topes indemnizatorios por despido en función del promedio de remuneraciones.

- La Ley de Accidentes de Trabajo 24.028 (1991), aprobada casi sin debate, derogó la teoría de la indiferencia de la con causa en las enfermedades accidentales; redujo las indemnizaciones, y desplazó al fuero civil los reclamos por daños fundados en el derecho común.
- El Decreto 1334/91 (1991) estableció un sistema restrictivo de la homologación de los convenios colectivos, supeditando la homologación de acuerdos salariales a que las partes acrediten el correlativo aumento de la productividad. Junto al congelamiento del salario mínimo vital y móvil, constituyó un mecanismo fundamental para el congelamiento de los salarios.
- El Decreto 340/92 (1992) que aprueba el régimen de pasantías educativas que puede identificarse como el primer paso de lo que se denomina relaciones de trabajo no laborales, o deslaborización de las relaciones laborales.
- La Ley 24.241 que creó el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (1993). Privatizó el sistema previsional en favor actores del sector privado, las Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones. Este sistema se implementó coetáneamente junto a otros que contribuyeron al desfinanciamiento de la seguridad social (Ley 24.013, Decretos 349/92, 333/93, y el régimen general de reducción de contribuciones patronales como el Decreto 2609/93).
- El Decreto 470/93 (1993) promovió la descentralización de la negociación colectiva. Estableció un sistema de articulación entre convenios colectivos de distinto ámbito. Eximió a los convenios colectivos de empresa, de la homologación.
- El Decreto 333/93 (1993) instituyó una serie de prestaciones económicas a las que les atribuyó carácter no remunerativo, deslaborizando el salario de los trabajadores.
- El Decreto 1574/94 (1994) creó el Programa Nacional de Pasantías (PRONAPAS), que tuvo como eje la flexibilización de la contratación de jóvenes.
- La Ley 24.465 (1995) introdujo el período de prueba al régimen general, como también el contrato de trabajo por tiempo parcial. A su vez multiplicó las modalidades del



contrato de trabajo que convirtieron al contrato por tiempo indeterminado en una excepción frente a la proliferación de contratos basura.

- La Ley 24.467 (1995) estableció un régimen especial para las pequeñas y medianas empresas.
- La Ley 24.522 de concursos y quiebras (1995), modificó el instituto del pronto pago y reenvió las verificaciones de los créditos laborales al fuero comercial.
- La Ley 24.557 de Régimen de Riesgo del Trabajo (1995). Desarticuló el sistema histórico de la Ley de accidentes, imponiendo un sistema de seguro obligatorio contratado con las creadas Asegurados de Riesgos del Trabajo. Redujo las indemnizaciones. Suprimió las enfermedades-accidentes. Restringió los reclamos por el derecho común. Creó las comisiones médicas.
- La Ley 24.700 (1996) consagró una serie de prestaciones económicas como de carácter no remuneratorio, entre ellos crea los llamados beneficios sociales del artículo 103 bis LCT. Creó la prestación no remunerativa del artículo 223 bis LCT para el caso de suspensiones por causas económicas.
- Los Decretos 1553/96, 1554/96 y 1555/96 (1996), regularon y ampliaron la intervención del Estado sobre los convenios colectivos de trabajo y aprobaron un régimen de negociación especial para PYMES, que fue declarado inconstitucional rápidamente por la Justicia.
- La Ley 24.635 (1996) creación del Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SE-CLO). Estableció un sistema obligatorio de conciliación laboral, previa a la instancia judicial, y modificó la Ley 18.345 de procedimiento laboral de la Justicia Nacional del Trabajo.
- La Ley 25.013 de Reforma Laboral (1998), redujo las indemnizaciones por despido, introdujo modificaciones al período de prueba, incorporó la figura del despido discriminatorio con una indemnización tarifada.
- La Ley 25.212, norma ratificatoria del Pacto Federal del Trabajo (1999) con el fin de coordinar el poder de control o inspección laboral. Dicha norma fue sancionada sobre el final del menemismo, pero promulgada en el gobierno de la Alianza.



**El gobierno de la Alianza (1999-2001).** El breve gobierno de Fernando de la Rúa, si bien se presentó como alternativa política al menemismo representó más una continuidad que una ruptura. La diferencia fundamental se dió ante el agotamiento de un modelo que, centrado en la convertibilidad, atravesó una crisis terminal en su frente económico externo. Tal contexto agudizó peyorativamente los indicadores sociales, particularmente, el incremento exponencial del desempleo, el subempleo y el empleo no registrado.

Apenas asumido el gobierno impulsó una reforma laboral que, si bien buscaba modificar algunos institutos del derecho individual del trabajo, restablecía el período de prueba de 3 meses, extensible por disponibilidad colectiva a 6 meses, pudiendo elevar al doble dichos plazos en caso de tratarse de una pequeña empresa. Lo cierto es que el eje sería la negociación colectiva, derogando la ultraactividad de los convenios colectivos de trabajo y haciendo prevalecer las unidades de negociación colectiva de empresa sobre las de actividad, como asimismo los convenios ulteriores por sobre los convenios anteriores.

La iniciativa se plasmó en la Ley 25.250, más conocida como “Ley Banelco” por los casos de corrupción que rodearon su aprobación en el Congreso de la Nación.

Con posterioridad se sancionó la Ley 23.323 que introduciría un plus indemnizatorio para el caso de las relaciones laborales clandestinas o mal registradas. A dicha norma la sucedió la Ley 25.345 que modificó el artículo 15 LCT en cuanto al instituto de la cosa juzgada; reformó la regulación del certificado de trabajo, agregando el artículo 132 bis LCT, que introdujo una sanción pecuniaria a los empleadores que no depositaran en su carácter de agente de retención sumas retenidas del salario del trabajador. Estas modificaciones, lejos de afianzar el principio protectorio, tuvieron una inocultable orientación fiscalista, al extremo que el propio gobierno pretendió desactivar algunas de esas normas mediante el Decreto 146/2001.

Finalmente, el Decreto N° 815/2001 que modificó el art. 103 bis de la LCT, expandió la presencia de rubros no remunerativos en la estructura salarial, mediante el otorgamiento de las tarjetas de transporte; y a través del incremento de vales alimentarios y de canasta de alimentos, profundizando con la deslaborización del salario.

**El interinato de Eduardo Duhalde (2002/2003).** El agotamiento de la convertibilidad dió lugar a la crisis de diciembre del 2001 y el fin del gobierno de De la Rúa. Luego de una sucesión de presidentes interinos, por decisión de la Asamblea Legislativa, el 2 de enero de 2002 Eduardo Duhalde se hace cargo del PEN.



Se pusieron en discusión no sólo las reformas sociolaborales de la década de los '90, sino el modelo de acumulación: ello condujo al dictado de la Ley 25.561 de Emergencia Pública, que entre sus disposiciones, y a efectos de evitar los despidos masivos, duplicó las indemnizaciones para los casos de despidos sin causa, volviendo a poner al Estado en escena mediante su intervención en el mercado de trabajo.

Ante el sensible deterioro del poder adquisitivo de los salarios, la citada norma facultó al PEN a dictar las normas necesarias tendientes a reactivar el funcionamiento de la economía, mejorar el nivel de empleo y de distribución de ingresos. Es por ello que se dictaron sucesivamente los Decretos 1273/02, 2641/2002 y 905/2003 que fijaron asignaciones no remunerativas de carácter alimentario para todos los trabajadores del sector privado, en relación de dependencia, comprendidos en régimen de la negociación colectiva. Ello hizo aumentar los salarios que estaban congelados desde hacía una década.

Durante el interinato de Duhalde, se destacan con impacto en el mundo del trabajo, la sanción de la Ley 25.471 de Propiedad Participada de ex agentes de YPF; la Ley 25.563 de Concursos y Quiebras; y la Ley 25.674 de cupo sindical femenino.

**El retorno del peronismo. Presidencia de Néstor Kirchner (2003-2007).** A diferencia de las etapas posteriores a la dictadura, el gobierno surgido de la crisis del año 2001, expresó un punto de ruptura con relación al modelo socio-económico. En un escenario de protección de la producción y en particular de la industria nacional, de incremento de la demanda agregada, el derecho del trabajo cumplió un rol importante.

La normativa laboral hace un puente con los Decretos 1273/02, 2641/2002 y 905/2003, y en esta línea Nestor Kirchner dictó el Decreto 392/2003 que además de establecer una nueva suma de asignaciones no remunerativas, convoca a discutir libremente salarios en las paritarias luego de 12 años de vigencia del Decreto 1334/91. Esta medida es acompañada con el incremento del salario mínimo vital y móvil y la convocatoria del Consejo que lo fija, estancados desde hacía una década.

A su vez, la subsistencia de la doble indemnización, a partir de la Ley 25.972, tuvo como condición resolutoria que la misma perduraría hasta que la desocupación medida por el INDEC resultara inferior al 10%. Tal condición se declaró cumplida por decreto 1224/2007 en septiembre de 2007.

En marzo de 2004, se sanciona la ley 25.877 de Ordenamiento del Régimen Laboral, inaugurando una nueva etapa en que las normas laborales van asumiendo un sentido y orientación en apariencia perdido prácticamente desde hacía poco menos de treinta



años. Fue una norma que prescindió de denominaciones noventistas, tales como *flexibilización o modernización laboral*. La norma se planteó como punto de partida ordenar, de acuerdo al principio protectorio que lo orienta e informa, el marco regulatorio de las relaciones laborales.

La etapa no se caracterizó por grandes leyes fundacionales, sino por reformas puntuales, que vistos en perspectiva, representaron una verdadera reforma laboral “*por goteo*”, que recuperó las tradiciones protectoras del Derecho del Trabajo.

Tomando como punto de partida la citada ley, repasemos algunas normas dictadas durante la etapa:

- La Ley 25.877 de Ordenamiento Laboral. En el plano de las relaciones individuales, dispuso la derogación de la “Ley Banelco” y sus normas reglamentarias. Limitó el período de prueba a tres meses, modificó el régimen del preaviso, recuperó la indemnización por integración del mes de despido, modificó el artículo 245 LCT. No obstante dichas modificaciones, resultó trascendente la recuperación de algunos institutos nodales de la negociación colectiva, tal el caso de la ultraactividad de los convenios colectivos de trabajo, como así también la regulación de la sucesión y articulación convencional en que estableció la primacía del convenio colectivo de actividad por sobre los de convenios de empresa.
- La Ley 25.785 (2003) estableció que las personas discapacitadas tendrían acceso a una porción no inferior del 4% de los programas sociolaborales que se financien con fondos del Estado Nacional.
- La Ley 25.800 que aprobó el Convenio 177 de la OIT sobre Trabajo a Domicilio (2003).
- La Ley 25.801 que aprobó el Convenio 135 de la OIT sobre los representantes de los trabajadores en la empresa (2003).
- La Ley 25.855 de Voluntariado Social (2004).
- La Ley 25.871 de Migraciones (2004) que dispuso la normativa laboral específica para el caso de trabajadores extranjeros.
- La Ley 25.919 prorrogó la vigencia del fondo nacional de incentivo docente crea-



do por la Ley 25.053, por el término de cinco años a partir del 1º de enero de 2004 o hasta la aprobación de una ley de financiamiento educativo integral.

- La Ley 25.994 y Decreto 2017/2004 creó la Prestación anticipada para el Régimen Público o de Reparto del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (2004).
- La Ley 25.999 modificó la Ley 18.345 de Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional del Trabajo (2005).
- La Ley 26.025 derogó el artículo 19 de la Ley de Solidaridad Previsional (2005).
- Ley 26.064 instituyó el día 12 de junio de cada año como el Día Nacional contra el Trabajo Infantil (2005).
- La Ley 26.086 de Concursos y quiebras (2006), modificó la figura del pronto pago, el que volvió a realizarse en sede laboral.
- La Ley 26.088 modificó el artículo 66 LCT, reconociendo la opción, en cabeza del trabajador, persiguiendo el restablecimiento de las condiciones del contrato de trabajo alteradas (2006).
- La Ley 26.089 declaró días no laborales para quienes profesen la religión judía, los días del Año Nuevo Judío, el Día del Perdón y los dos primeros y los dos últimos días de la Pascua Judía.
- La Ley 26.172 autorizó al PEN a incrementar los haberes de las pensiones gracia- bles otorgadas por la leyes 24.764, 24.938, 25.064, 25.237, 25.401, 25.967 y 26.078 (2006), hasta equiparar el aumento dispuesto en otros beneficios similares.
- La Ley 26.202 aprobó la Convención Internacional sobre la Protección de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (2007).
- La Ley 26.341 modificó el régimen de vales alimentarios, transformándolos pro- gresivamente en remuneratorios (2007).

**Primera Presidencia de Cristina Fernández de Kirchner (2007-2011).** Es una con- tinuidad con el gobierno de Néstor Kirchner, se suceden las políticas sociolaborales



de los gobiernos de Cristina Fernández. Entre la normas legales más trascendentes hallamos:

- La Ley 26.370 que establece las reglas de habilitación del personal que realiza tareas de control de admisión y permanencia de público en general, en la organización y explotación de eventos y espectáculos públicos (2008).
- La Ley 26.390 de Prohibición del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente. Se modifican las leyes 20.744, 22.248, 23.551, 25.013 y el Decreto Ley 326/1956 (2008)
- La Ley 26.417 de movilidad de la prestaciones del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (2008).
- La Ley 26.425 de creación del SIPA, Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones y eliminación de las AFJP (2008).
- La Ley 26.427 que crea el Sistema de Pasantías Educativas en el marco del sistema educativo nacional (2008). Unifica las leyes y decretos de pasantías en una sola ley. Deroga la Ley 25.165 de Pasantías Educativas, el art. 2° de la Ley 25.013, el Decreto 340/92, el Decreto 93/95, y sus normas reglamentarias y complementarias, y el art. 7° del Decreto 487/2000 (2008).
- La Ley 26.428 que restablece el texto original de la Ley de Contrato de Trabajo relativo a la regla del *in dubio pro operario* y su incidencia sobre la apreciación de la prueba. (2008).
- La Ley 26.474 de modificación de la modalidad del contrato de trabajo a tiempo parcial (2008).
- La Ley 26.476 que establece Regímenes de regularización, promoción y protección del empleo registrado (con prioridad en pymes), exteriorización y repatriación de capitales (2008).
- La Ley 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (2009).
- La Ley 26.540 que establece como día de descanso el 7 de noviembre de cada año para los trabajadores vendedores de diarios y revistas (2009).
- La Ley 26.541 que instituye al día 26 de septiembre como el día del empleado de comercio (2009).
- La Ley 26.574 que reconoce la irrenunciabilidad de los derechos provenientes del contrato individual de trabajo (2009).
- La Ley 26.590 de modificación del artículo 124 LCT sobre las cuentas sueldos del trabajador (2010).



- La Ley 26.592 que restaura el texto del original artículo 19 LCT, que establecía que *“las desigualdades que creara esta ley en favor de una de las partes, sólo se entenderán como forma de compensar otras que de por sí se dan en la relación”* (2010).
- La Ley 26.593 sobre el plazo de pago de las indemnizaciones por extinción de contrato de trabajo (2010).
- La Ley 26.597 que amplía la limitación de la jornada de trabajo de la Ley 11.544 a quienes realicen tareas de dirección o vigilancia (2010).
- La Ley 26.598 que deroga el artículo 141 de la Ley 24.013 (Ley de Empleo), habilitando a que el Salario Mínimo, Vital y Móvil pueda utilizarse como índice o base para la determinación cuantitativa de otros institutos legales o convencionales (2010).
- La Ley 26.669 ratificatoria del Convenio 188 de la OIT, sobre el trabajo en el sector pesquero (2011).
- La Ley 26.674 declara el día 16 de noviembre de cada año como “Día del trabajador judicial argentino” (2011).
- La Ley 26.684 de Concursos y quiebras que habilita a los trabajadores organizados a la autogestión en la continuidad de la empresa. Deroga la norma de los '90 que suspendía la vigencia del Convenio Colectivo en el marco del concurso o la quiebra (2011).
- La Ley 26.693 de aprobación del Convenio 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores (2011).
- La Ley 26.694 de ratificación del Convenio 187 de la OIT, relativo al marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (2011).
- La Ley 26.696 de modificación del artículo 275 LCT, sobre calificación de conducta temeraria y maliciosa en caso de incumplimiento de acuerdos homologados (2011).
- Ley 26.704 que dispone garantías en favor del trabajador con relación a la cuenta sueldo (2011).

**Segunda Presidencia de Cristina Fernández de Kirchner (2011-2015).** Entre las principales reformas legislativas en el área sociolaboral se encuentran:

- La Ley 26.727 de creación del nuevo régimen nacional de trabajo agrario, derogando la norma regulatoria de la actividad, que había dictado la dictadura (2011).
- La Ley 26.773 de ordenamiento de las reparaciones de los daños derivados de los accidentes y enfermedades profesionales (2012).
- La Ley 26.816 de creación del Régimen Federal de Empleo Registrado para Per-



sonas con Discapacidad (2013).

- La Ley 26.844 del régimen especial de contrato de trabajo para el Personal de Casas Particulares (2013).
- La Ley 26.847 que reforma el Código Penal incorporando un tipo penal que reprime el trabajo infantil (2013).
- La Ley 26.876 que instituye al día 27 de junio de cada año como el día del Trabajador Estatal (2013).
- La Ley 26.909 que deroga el artículo 239 del Código de Minería en cuanto permitía el trabajo de menores de más de 10 años (2013).
- La Ley 26.911 sobre libertad de expresión de los trabajadores, prohibiendo la realización de encuestas y pesquisas para indagar sobre las creencias del trabajador (2013).
- La Ley 26.920 que aprueba el Convenio sobre el Trabajo Marítimo del año 2006 de la OIT (2013).
- La Ley 26.921 de aprobación del Convenio 189 de la OIT sobre el trabajo decente de trabajadores y trabajadoras domésticos (2013).
- La Ley 26.940 de creación del registro público de empleadores con sanciones laborales (REPSAL), estableciendo un régimen de promoción del trabajo registrado y prevención del fraude laboral (2014).
- La Ley 26.941 de modificación del Pacto Federal del Trabajo, en particular sobre el régimen general de sanciones e infracciones laborales (2014).
- La Ley 26.981 de aprobación del Convenio sobre normas de formación y guardia para el personal de buques pesqueros de 1995 (2014).
- La Ley 27.702 que establece el marco regulatorio para el ejercicio profesional de los trabajadores sociales (2014).
- La Ley 27.703 sobre la liquidación y el pago de la segunda cuota del aguinaldo el día 18 de diciembre de cada año (2015).
- La Ley 27.715 instituyendo al día 7 de julio de cada año como el día del Abogado Laboralista en homenaje a Norberto Centeno y las víctimas de la Noche de las Corbatas (2015).
- La Ley 27.153 que regula el régimen de ejercicio profesional de los musicoterapeutas (2015).
- La ley 27.155 que regula el régimen de ejercicio profesional de los guardavidas (2015).
- La Ley 27.160 de movilidad de las asignaciones familiares (2015).



- La Ley 27.203 que establece la Ley del Actor (2015).
- La Ley 27.217 de Creación de la Comisión Bicameral de la Verdad, la Memoria, la Justicia, la Reparación y el Fortalecimiento de las Instituciones de la Democracia, destinada a identificar las complicidades económicas y financieras civiles durante la última dictadura (2015).

**El gobierno de Macri (2015-2019).** El gobierno de Mauricio Macri inaugura la tercera experiencia neoliberal en nuestro país, con su consecuente programa económico de tono aperturista, reprimarizador, anclado en la revalorización financiera y la destrucción del aparato productivo, sobre todo industrial, sostenido por el exponencial endeudamiento externo, a través del retorno de la Argentina al FMI.

Sus consecuencias fueron la progresiva desindustrialización, el aumento del desempleo y la subocupación demandante. Se produce una importante pérdida del peso de los salarios sobre la economía. Por eso es de notar que, a partir del año 2018, aparece una nueva condición de actividad: la de los *ocupados demandantes*, es decir, trabajadores que estando ocupados buscan activamente otro empleo para compensar la reducción salarial operada.

Adherido al dogma monetarista de reducción de la demanda para evitar la inflación; el macrismo procuró desmontar la institucionalidad asociada a esa demanda agregada que había crecido en el período 2003-2015. O sea, quiso imponer su reforma laboral y previsional.

Una reforma que resulta conocida, no sólo porque se buscó avanzar sobre la normativa laboral, sino también mediante la obstaculización institucional de la negociación colectiva, el intervencionismo a los sindicatos y sus obras sociales, y la persecución penal de los representantes sindicales como lo fue el caso orquestado desde las entrañas de este ministerio de Trabajo, bajo el gobierno de María Eugenia Vidal, conocido como la *“Gestapo Antisindical”*.

Las reformas laboral y previsional impulsadas a partir de noviembre de 2017 tuvieron destinos dispares. Bajo una creciente ola de protestas, la reforma previsional pudo ser sancionada por Ley 27.426 en diciembre de 2017, modificando las Leyes 24.241, 26.417 y la LCT. Se modificó el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, la movilidad de las Prestaciones y el procedimiento de intimación a la jubilación previsto en la LCT.

En cuanto a la propuesta de reforma laboral que Macri envió al Congreso, la misma se ordenó bajo la concepción que la regulación vigente en Argentina distorsiona la productividad de las empresas. Así lo hizo saber expresamente en uno de sus objetivos expuestos en el artículo 1º del proyecto cuando –en una expresión propia del mismísimo Jose Alfredo Martínez de Hoz<sup>6</sup>–, señaló que era el de *“promover la liberación de*

6 Ministro de Economía del gobernante de facto Jorge Rafael Videla entre 1976 y 1981



*las fuerzas de la producción y del trabajo de todos aquellos mecanismos regulatorios y fenómenos distorsivos que impidan el desarrollo de las empresas como comunidades productivas, innovadoras, eficientes y competitivas”.*

La reforma laboral no pudo siquiera ser tratada. Con un pretencioso proyecto, que contenía numerosas iniciativas hoy nuevamente puestas en el debate por el proyecto libertario, naufragó sucesivamente con una propuesta más lánguida durante los años 2018 y 2019.

Sin embargo, casi como un dato exótico de la época, se encuentra la promulgación de hecho de cinco leyes sancionadas por el Senado en el año 2016, y que ya habían tenido media sanción en 2015, durante el gobierno de Cristina Fernández de Kirchner.

Efectivamente, hacia fines del primer año de gobierno de Macri se promulgaron de hecho las siguientes leyes:

- La Ley 27.321 que modifica el artículo 54 LCT estableciendo la exigencia de idénticas formalidades que las del libro del artículo 52 LCT, a registros, planillas u otros elementos de contralor. Así lo establecía la Ley de Contrato de Trabajo original.
- La Ley 27.322 que modifica el artículo 71 LCT restableciendo casi textualmente el viejo texto del artículo 77 de la LCT original, y disponiendo que los controles personales deban ser puestos en conocimiento del trabajador.
- La Ley 27.323 que modifica el artículo 75 LCT, relativa al deber de seguridad, y deroga el nefasto texto impuesto con la sanción de la ley de riesgos del trabajo ya mutilado previamente por la dictadura. Se restableció el viejo texto del artículo 83 de la Ley de Contrato de Trabajo original que habilita al trabajador a ejercer la retención de tareas frente al incumplimiento patronal al deber de seguridad.
- La Ley 27.325 que modifica el artículo 255 LCT, derogando las modificaciones impuestas por la dictadura que establecía –en caso de reingresos y a los efectos de la deducción de indemnizaciones percibidas–, la actualización de las indemnizaciones cobradas. El nuevo texto dispuso que dichos montos debían ser deducidos a valores nominales, no actualizados, tal como establecía la LCT original.
- La Ley 27.320 que incorporó un tercer párrafo al artículo 147 LCT referido al embargo de las remuneraciones, estableciendo la exigencia que el mismo se realice ante el empleador, vedando el embargo realizado por entidades bancarias sobre las cuentas sueldos de los trabajadores. Así también establece el derecho a la debida información al trabajador, dentro de las 48 horas de trabado en embargo, en que el empleador deberá entregarle copia de la orden judicial respectiva al trabajador.

No obstante estas “anomalías”, el macrismo tuvo reflejos para vetar el proyecto de Ley



registrado bajo el N° 27.251 que declaraba la emergencia ocupacional y por ende la suspensión de los despidos.

**El gobierno de Alberto Fernández (2019-2023).** La etapa se caracterizó por el fuerte condicionamiento externo por la deuda asumida por el macrismo frente al FMI, y un hecho global determinante: la pandemia.

Como señala un informe del CEPA<sup>7</sup>, *“Argentina enfrentó dos grandes crisis de empleo: la primera, iniciada en abril de 2018, producto del colapso del gobierno de Cambiemos, y la segunda, iniciada en marzo de 2020, en el contexto de la pandemia del COVID-19. Mientras que la segunda resultó de una crisis sanitaria que afectó al mundo entero, la primera estuvo asociada a un modelo económico que subestimó el peso del consumo interno en el nivel de actividad y se centró en la atracción de capitales externos especulativos”*.

Esto pone en tela de juicio un argumento que se utiliza para justificar la reforma laboral: en la Argentina no se crea empleo desde hace trece años.

Sin embargo, *“si hacemos un análisis entre puntas, los años 2012 y 2023, cabe destacar que, al comparar la cantidad de puestos de trabajo asalariado registrados en el sector privado en noviembre de 2023, último mes del gobierno del Frente de Todos, con los que había en enero de 2012, primer mes de la serie SIPA, el crecimiento es de 302,8 mil puestos. Ello representa apenas un 5% en 12 años. Sin embargo, resulta menester desagregar los datos y ver qué sucedió al interior del período”*.

En el interior de dicho período que dista de ser homogéneo, se produjeron las crisis de empleo aludidas, y debe señalarse que el gobierno del Frente de Todos registró 37 meses de crecimiento sostenido del empleo registrado privado que se vieron interrumpidos en septiembre de 2023 en el contexto electoral. Con la asunción de Milei la tendencia se consolidó de la mano de la caída de la actividad. Agrega el informe que *“desde agosto de 2020, Argentina comenzó un sendero de crecimiento del empleo que le permitió recuperar no sólo lo perdido durante la pandemia, sino también en el macrismo. Al mes de noviembre de 2023, se habían generado 576,5 mil puestos de trabajo desde el mínimo de la pandemia (julio 2020), superando en 89,4 mil puestos los niveles de empleo registrados en abril de 2018 (máximo del período de Cambiemos)”*.

La Argentina durante el gobierno de Fernández recuperó puestos de trabajo, la diferencia fue el modelo económico implementado, distinto al del macrismo y ahora por Milei.

No obstante esta tendencia de recuperación del empleo, no trajo consigo la recuperación del salario, que siguió estancado con posterioridad a la pandemia, dándose la

<sup>7</sup> Análisis sobre la situación del empleo registrado privado: datos a julio de 2025. Centro de Economía Política Argentina (CEPA).

<https://centrocepa.com.ar/informes/718-analisis-sobre-la-situacion-del-empleo-registrado-privado-datos-a-julio-2025>



situación de una reducción considerable del desempleo pero a su vez, un incremento del índice de trabajadores ocupados demandantes, tendencia que empezó a crecer desde 2018 y sigue presente.

No hubo reformas legislativas trascendentes en la etapa, salvo la sanción durante el año 2020, de la Ley 27.555 conocida como Ley de Teletrabajo, que reconoció a los trabajadores que realizan trabajo remoto el derecho a la desconexión, a compensar los gastos, a tener horarios compatibles con las tareas del cuidado, a la reversibilidad y volver al trabajo presencial, y un sistema que permitía al trabajador que realizaba prestaciones transnacionales, de optar por la norma más favorable.

El retardo en cuanto a su entrada en vigencia, neutralizó el impacto que la norma hubiera tenido.

En el período, sobresalieron las normas de emergencia durante la pandemia, como el DNU 329/2020 que en el marco de la emergencia ocupacional prohibió los despidos, el pago de los salarios en los términos del artículo 223 bis LCT, o la implementación del Ingreso Familiar de Emergencia (IFE) destinado a compensar la pérdida o grave disminución de ingresos de trabajadores autónomos, monotributistas (categoría A y B), monotributistas sociales, personal de casas particulares y trabajadores informales.

## Los contenidos de la Reforma Laboral

Luego del ingreso del Proyecto a la Cámara de Senadores y una ronda de reuniones informativas, el día 18 de diciembre de 2025 el oficialismo unilateralmente impulsa y aprueba con 19 firmas, un dictamen conjunto de las Comisiones de Trabajo y Previsión Social y de Presupuesto, ello en el marco del expediente PE-159/25 sobre la denominada por el gobierno “Modernización Laboral”.

Dicho dictamen, con ligeras modificaciones al proyecto ingresado por el PEN, está formalmente en condiciones de ser tratado en cualquier momento en el recinto de la Cámara Alta, aún cuando los voceros del gobierno nacional plantean darle tratamiento el próximo 10 de febrero.

Adentrándonos en el texto del dictamen, y como señalamos –a sabiendas que habrá modificaciones a la iniciativa–, nos permitimos realizar un análisis preliminar de la misma y de su dictamen; en lo que procura ser un indicador sobre el alcance y tenor de la reforma laboral propuesta.

Pretendiendo sistematizar los tópicos del dictamen, hallamos los siguientes puntos centrales objeto de la reforma:



1. Alteración de aspectos ideológicos y doctrinarios del Derecho del Trabajo.
2. Reformas estructurales a la Ley de Contrato de Trabajo: nuevos trabajadores excluidos.
3. Afectación del Poder de Policía Provincial y de las facultades del ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires. Registración Laboral. Regímenes de Formalización e Incentivos Laborales. Desfinanciamiento de la Seguridad Social.
4. Reformas a Institutos del Derecho Individual del Trabajo en la Ley de Contrato de Trabajo y en la estructura del Orden Público Laboral: Contrato y Relación de Trabajo; Modalidades del Contrato de Trabajo; Mecanismos antifraude y responsabilidad Solidaria; Ejercicio del Poder de Dirección; Remuneración; Jornada de Trabajo, Vacaciones, y Licencias; y Régimen de Extinción del contrato de trabajo. Modificaciones generales a la Ley de Contrato de Trabajo.
5. Reformas a Estatutos Profesionales y otros Regímenes Especiales.
6. Disciplinamiento y disolución de la Justicia Nacional del Trabajo. Alteración del procedimiento laboral. Pago en Juicio y protección del Crédito Laboral. Riesgos del Trabajo.
7. Reformas en las Relaciones Colectivas del Trabajo: Asociaciones Sindicales, Huelga en Servicios Esenciales, Negociación Colectiva y Convenios Colectivos de Trabajo.
8. Reformas tributarias.

## 1. Alteración de Aspectos ideológicos y doctrinarios del Derecho del Trabajo

**1.1 Modifica el concepto de trabajo.** El texto de la LCT establece que el contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí, solo después media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta Ley. Dicha noción acepta que el trabajo es objeto de una relación de intercambio económico, pero sólo después de comprender que es un producto eminentemente humano y por lo tanto no puede ser considerado una mercancía. El dictamen, en cambio, alinea en paridad los fines económicos con la actividad creadora y productiva del ser humano (art. 2). **La reforma concibe al trabajo con lógica de mercado.**

**1.2 Deroga la regla del in dubio pro operario,** pilar del principio protectorio,



para el caso que hubieran dudas sobre la interpretación o alcance tanto de un hecho como de una norma (art. 3). Dicha regla tiene rango constitucional en el apartado 3 del Artículo 39 de la Constitución de la provincia de Buenos Aires.

**1.3 Deroga como principio rector a la justicia social**, para el caso de vacíos normativos que no puedan ser resueltos por la Ley de Contrato de Trabajo o por otras leyes análogas (art. 4). La justicia social que en 1949 fuera consagrada en el Preámbulo de la Constitución Nacional, está reconocida por el artículo 75 inciso 22 del actual texto la Constitución Nacional que da entidad al Principio de Progresividad.

**1.4** Modifica el título del artículo 12 relativo a la irrenunciabilidad de derechos al que le agrega el eufemismo de **“protección del trabajador”**. La alteración del texto de dicho artículo **habilita a que los trabajadores puedan renunciar a los mejores derechos que hubieran pactado individualmente con el empleador (art. 6)**.

## **2. Reformas estructurales a la Ley de Contrato de Trabajo: nuevos universos de trabajadores excluidos**

**2.1 Excluye de las garantías de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) al personal de casas particulares**, a quienes les era aplicable supletoriamente la LCT para el caso que ésta fuera compatible con su actividad (art. 1). Ahora la aplicación de la LCT será marginal, sólo en los casos que expresamente el Estatuto Especial así lo declare.

**2.2 Profundiza la exclusión de las garantías de la LCT a los trabajadores independientes con colaboradores** creada recientemente por el artículo 97 de la Ley Bases. Los excluye taxativamente del ámbito de aplicación de la LCT (art. 1).

**2.3 Excluye de la LCT a los repartidores mediante plataformas (art. 1)**. El dictamen incluye un **régimen especial que regula el trabajo de los repartidores**, a los que no se les reconoce en absoluto el carácter de trabajadores dependientes. Dicho régimen tiene por objetivos establecer la “libertad contractual de las partes”, promover la economía de plataformas y asegurar la “independencia” de los que prestan esos servicios (arts. 114/123).

## **3. Afectación del Poder de Policía Provincial y de las facultades del**



## ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires. Registración Laboral. Regímenes de Formalización e Incentivos Laborales. Desfinanciamiento de la Seguridad Social

**3.1 Modifica sustancialmente el sistema de registración laboral al pretender derogar la obligación legal del libro especial del artículo 52 LCT**, en el cual se registran los trabajadores y los datos relativos a su relación laboral (art. 20). En esta misma línea derogatoria, busca eliminar los libros laborales en la actividad del trabajo a domicilio (art. 102 y 206), y el libro único de personal en las Pymes (art. 100 y 205). Asimismo propone la derogación del registro de horas extraordinarias (art. 204).

En todos los casos, los sistemas registrales derogados, serán sustituidos por la inscripción ante la Agencia de Recaudación y Control Aduanero -ARCA-, la que *“cumplirá de modo pleno y suficiente”* los recaudos de la registración laboral, desplazando cualquier otra forma de registro (art. 151). Asimismo, postula que el Instituto de Estadística y Registro de la Industria de la Construcción -IERIC-, deberá adecuarse a los sistemas y normativas de registración definidas por ARCA, **prohibiendo expresamente al IERIC o a cualquier otra autoridad, a que requiera a los empleadores el cumplimiento de requisitos de registración adicionales o distintos de los establecidos por la autoridad nacional competente.**

De tal modo, la reforma pretende centralizar en el organismo recaudador nacional la fiscalización y el control, en desmedro de las competencias y el poder de policía territoriales de las provincias (arts. 20, 101, 103).

**La provincia de Buenos Aires, al igual que las demás provincias argentinas, conserva todo el poder que no delegó expresamente al Gobierno Federal. Específicamente, se sostiene que no delegó el poder de policía en materia laboral por imperio del artículo 121 de la Constitución Nacional.**

De modo congruente, **la propia Constitución de la provincia de Buenos Aires tiene reservados dichos poderes y competencias en su artículo 39, párrafo 1, el que expresamente establece que deberá “fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones del empleador y ejercer en forma indelegable el poder de policía en materia laboral”**. A su vez, esta inteligencia es respaldada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación (Fallos 252-26), quien avala que las provincias legislen sobre el orden y la paz del trabajo, y dictan normas para



la aplicación administrativa de las leyes comunes. **El Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires ejerce estas facultades de control según leyes como la N° 10.149, 15.477 y 12.415 que ratifica el Pacto Federal del Trabajo.**

Consecuentemente, **la eliminación de los libros especiales avasalla las facultades no delegadas por las provincias a la Nación, violando el federalismo.** A su vez, el resguardo de las “formas esenciales del libro” (la rúbrica) es clave para la transparencia y el control efectivo para comparar las condiciones laborales formalmente registradas contra las reales. Lo contrario, supone menoscabar el derecho de defensa de los trabajadores y la función del policía del Estado.

**Atribuirle la definición y el control de los estándares de registración a un organismo constitucionalmente incompetente (ARCA), no sólo afecta el control estatal que debe desarrollar este ministerio de Trabajo, sino decididamente busca anular la capacidad de la provincia de Buenos Aires para establecer sus propios mecanismos de control o registros complementarios para fiscalizar el cumplimiento de las normas laborales.**

**3.2 Busca derogar las presunciones administrativas y judiciales establecidas en la LCT en favor de los trabajadores,** las que derivaban de la falta de exhibición de libros y/o registros laborales o de la inobservancia de los recaudos formales de los mismos, lo cual obstaculizaría la posibilidad de acreditar incumplimientos registrales habituales, como el trabajo clandestino o deficientemente registrado (art. 21). La presunción operará cuando el trabajador “no esté registrado” (art. 22). El dictamen pugna derogar el art. 54 LCT, que exige con relación a registros y planillas impuestos por leyes, estatutos profesionales o convenios colectivos, los mismos recaudos que para el libro especial del art. 52 LCT. Asimismo, elimina la valoración que puedan hacer los jueces con respecto a formularios o documentos que use el empleador (art. 203).

**3.3 Modifica y re-regula la entrega de los certificados de trabajo, unificándolos en un solo documento, y habilitando a su entrega digital,** lo que abre una brecha para que los certificados emitidos reflejen solamente lo formalmente registrado y no los reales términos del vínculo laboral. **Elimina la indemnización por falta de entrega del mismo,** al tiempo que deroga la facultad de los jueces para aplicar multas conminatorias para su entrega efectiva (art. 25).



**3.4 Responsabiliza al trabajador sobre la incorrecta registraci3n laboral, adjudic3ndole la carga de denunciar ante ARCA tal situaci3n** “inmediatamente de conocida la irregularidad de la registraci3n”. Recordemos que la Ley Bases derog3 un completo sistema, que adem3s de regular el impulso del trabajador sobre las denuncias por faltas registrales, inclu3a la protecci3n del mismo mediante una indemnizaci3n que penaba el despido represalia del patr3n ante el reclamo obrero (art. 95).

**3.5** El dictamen establece que, **en los juicios en que se determine la falta o incorrecta registraci3n de un trabajador, el juez deber3 remitir los antecedentes a ARCA.**

**En caso de contribuciones adeudadas a la obra social, la condena solo podr3 contemplar el pago omitido, si el trabajador fue privado de toda cobertura y por los montos que el trabajador acredite haber gastado.** La extrema exigencia conspira contra todo posible reclamo del trabajador.

A su vez, **la reforma pretende blindar todo reclamo alternativo**, como los planteados luego de la derogaci3n de la Ley Bases sobre las indemnizaciones sobre multas por falta o incorrecta registraci3n laboral. Propone que **los reclamos por da3os y perjuicios fundados en el derecho civil ser3n incompatibles con las prestaciones salariales, indemnizatorias y/o de cualquier otra naturaleza jur3dica previstas en la LCT y/o en los distintos r3gimenes laborales especiales y/o previsionales (art. 57).** Todo ello, lo hace extensivo al r3gimen del trabajo agrario y al del personal de casas particulares (arts. 54, 55, 107, 113).

**Asimismo, suprime la obligaci3n de la autoridad administrativa o judicial de informar a ARCA sobre los acuerdos homologados cuyo objeto fuera el empleo no registrado o mal registrado.** Dichos acuerdos, que en raz3n de la homologaci3n hacen cosa juzgada, ahora ser3an oponibles al organismo recaudador obstaculizando la fiscalizaci3n y el control como todo reclamo posterior (art. 7).

**3.6 Promueve un esquema de impunidad laboral para los empresarios incumplidores** con el supuesto objetivo de la regularizaci3n de las relaciones laborales vigentes, no registradas o mal registradas. El T3tulo XXII del proyecto, lleva exactamente el mismo nombre que el T3tulo IV de la Ley Bases N3 27.742: Promoci3n al Empleo Registrado (arts. 164/172). **La iniciativa es pr3ctica-**



**mente igual a la de la Ley Bases que ya fue un verdadero fracaso:** durante los tres meses que estuvo habilitado el trámite para la regularización –entre fines de septiembre y fines de diciembre de 2024– adhirieron 1950 empleadores, y lo hicieron para poner en regla la situación de solo 16.703 trabajadores, estimándose que registró apenas un 0,3% del total de empleados no declarados<sup>8</sup>. Recordemos que tan magros resultados se obtuvieron a expensas de desmontar todo el sistema sancionatorio que tenía como principal beneficiario al trabajador afectado. A contramano del punitivismo que esgrime el gobierno en otras áreas, la ley del perdón es regla frente al empleo clandestino. Quien las hace, no las paga.

El dictamen habilita nuevamente al PEN a reglamentar los efectos de la regularización, que **pueden incluir un menú completo del perdón: la extinción de acciones penales, la condonación de deudas, multas y sanciones de cualquier naturaleza, y la baja del Registro de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL).** La regularización podrá incluir la **condonación de deudas al Sistema de la Seguridad Social, por capital e intereses, y por montos no inferiores al 70% de la deuda,** los que podrán ser mayores para las micro empresas y las pymes. También puede comprender deudas controvertidas administrativa o judicialmente. **Los trabajadores regularizados sólo podrán computar hasta 5 años de aportes y por el monto del Salario Mínimo Vital y Móvil que en enero de 2026 asciende a \$341 mil.**<sup>9</sup> Si los trabajadores hubieran trabajado por un período o sueldo mayor, ello no se tendrá en cuenta, afectando el acceso de los mismos a los beneficios de la seguridad social. La regularización deberá realizarse dentro de los 180 días corridos de entrada en vigencia de la reglamentación. Durante su vigencia, la ARCA y otras instituciones de la Seguridad Social se abstendrán de realizar de oficio determinaciones de deudas y labrar actas de inspección sobre los rubros y períodos comprendidos en la regularización. **No podrían adherir quienes ya se incorporaron al régimen exactamente igual de la Ley Bases y que fue un auténtico fracaso.**

### **3.7 Crea por un año el Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral (RIFL), por el cual se beneficia a los empleadores que contraten personas**

8 Stang Silvia (30 de julio de 2025). Por el plan de la Ley Bases solo se blanqueó el 0,3% de los trabajos informales: el por qué del fracaso. La Nación Web. <https://www.lanacion.com.ar/economia/por-el-blanqueo-de-la-ley-bases-se-regularizaron-solo-16703-puestos-de-trabajo-por-que-hubo-baja-nid30072025/>

9 Según el INDEC la canasta básica total (línea de la pobreza) para un adulto asciende en diciembre de 2025 a \$423.532. Informe Condiciones de Vida. Valorización mensual de la canasta básica alimentaria y de la canasta básica total. Gran Buenos Aires Diciembre de 2025. (13 de enero de 2026) [https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/canasta\\_01\\_2683CC2471E4.pdf](https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/canasta_01_2683CC2471E4.pdf)



**sin registrar, desempleados recientes, monotributistas y desempleados del sector público.** Los mismos **podrán contratar hasta el 80% de su personal bajo este régimen.** Los empleadores que accedan al mismo serán beneficiados durante 48 meses de una reducción a las contribuciones patronales del 2% para SIPA, Fondo Nacional de Empleo y Asignaciones Familiares, y del 3% para el PAMI. Los trabajadores incorporados podrán mantener las prestaciones por programas sociales durante un año (arts. 152/160).

**3.8 Desfinancia al sistema de la seguridad social bajo el título de “Beneficios al Empleo ya Registrado”. Reduce las alícuotas de contribuciones patronales a la seguridad social,** disminuyéndolas del 20,40% al 17,40% para los empleadores de los sectores Servicios y Comercio de mayor tamaño, y del 18% al 15% para los restantes empleadores privados y del sector público (art. 163). **Desfinancia a las Obras Sociales Sindicales, reduciendo la contribución patronal del 6% al 5%** (arts. 161/162).

En un contexto donde el equilibrio fiscal constituye unos de los dogmas del PEN, se impulsa una iniciativa que de acuerdo a estudios del Centro de Economía Política Argentina (CEPA), disminuiría anualmente unos 679 millones de dólares destinadas al financiamiento de las obras sociales sindicales, en tanto que el costo fiscal de la reducción de contribuciones patronales ascendería a 2.070 millones de dólares (estimación anual)<sup>10</sup>

## **4. Reformas a Institutos del Derecho Individual del Trabajo en la Ley de Contrato de Trabajo y en la Estructura del Orden Público Laboral: contrato y relación de trabajo; modalidades del contrato de trabajo; mecanismos antifraude y responsabilidad solidaria; ejercicio del poder de dirección; formación profesional; remuneración; jornada de trabajo, vacaciones, y licencias; y régimen de extinción del contrato de trabajo. Modificaciones generales a la Ley de Contrato de Trabajo**

**4.1 Modifica las definiciones de contrato de trabajo y de relación de trabajo a efectos de alinearlas con la exclusión de las figuras civiles y comerciales del ámbito del derecho del trabajo.** En el caso del contrato de trabajo, elimina la referencia a los usos y costumbres como marco al que estarán sujetas sus cláusulas (arts. 11/12).

<sup>10</sup> CEPA. (16 de diciembre de 2025). La precarización avanza: análisis de la reforma laboral. <https://centrocepa.com.ar/informes/727-la-precarizacion-avanza-analisis-de-la-reforma-laboral>



- 4.2** Profundizando la línea de la Ley Bases, **desnaturaliza aún más la presunción de contrato de trabajo del artículo 23 LCT**. El texto del dictamen, exige como condición para que ésta sea operativa, **la obligación del trabajador de acreditar la relación de dependencia**, lo que equivale a neutralizar la excepción como tal (art. 13).
- 4.3** **Redefine el concepto de empleador**, profundizando la necesidad de acreditar el carácter de dependiente del trabajador (art. 14).
- 4.4** **Restringe la aplicación de la figura del socio empleado** (ar. 15).
- 4.5** **Deroga la figura del auxiliar del trabajador prevista en el artículo 28 LCT (art. 203)**.
- 4.6** **Modifica la modalidad del contrato de trabajo a tiempo parcial**, definiendo como tal, **a aquella que se pacte por un horario menor al de la jornada habitual diaria o semanal. Deroga la obligación del pago de jornada completa** a quienes trabajaren más de  $\frac{2}{3}$  partes de la jornada habitual. **La reforma autoriza a la realización de horas extras bajo esta modalidad** lo que está expresamente prohibido (art. 27).
- 4.7** **Altera la modalidad del contrato de trabajo a plazo fijo, suprimiendo la indemnización por daños y perjuicios**, ante la ruptura unilateral del vínculo por parte del empleador, antes del cumplimiento del plazo pactado (art. 28).
- 4.8** **Altera la definición del contrato de trabajo eventual, bajo una redacción opaca que se presta a confundirlo con el contrato a plazo fijo**. Este último tiene indemnizaciones por finalización del plazo, en tanto los contratos de trabajo eventual no, con lo que la confusión no es neutra (art. 29).
- 4.9** **Modifica la definición del contrato de trabajo de grupo o por equipo** suprimiendo referencias relativas a la concreción de obras o actos (resultados concretos), **de modo de hacer inaplicable la figura, y que estas relaciones sean pasibles de ser reguladas por el derecho civil y comercial (art. 30)**.
- 4.10** **Profundiza la reforma del sistema de interposición de personas** (tercerización) iniciado por la Ley Bases, afectando aún más el principio de la primacía de la realidad, y **promoviendo el fraude laboral (art. 16)**.



- 4.11 Restringe la responsabilidad solidaria en el caso de contratación por empresas de servicios eventuales. Prohíbe el ejercicio de cargos sindicales al personal provisto por estas empresas de servicios eventuales en el marco de las empresas usuarias (art. 17).**
- 4.12 Restringe la responsabilidad solidaria en los casos de cesión de establecimiento y subcontratación previstas en el artículo 30 LCT, excluyendo en este último caso a las actividades accesorias y coadyuvantes (necesarias para el cumplimiento de la actividad principal). El proyecto establece que la solidaridad no procederá si la empresa principal controló a la empresa cesionaria o subcontratista, incluso cuando ésta falseó la información sobre el cumplimiento (art. 18).**
- 4.13 Restringe la responsabilidad solidaria en empresas vinculadas o relacionadas que constituyan un conjunto económico, reforzando la reforma operada durante la última dictadura cívico militar.** El requerimiento que medien maniobras fraudulentas o conducción temeraria adquiere ahora un sentido excluyente (art. 19).
- 4.14 Restringe la responsabilidad solidaria en la transferencia de establecimiento.** Promueve la eximición de responsabilidad del adquirente de un establecimiento sobre deudas que tuviera el antecesor con los trabajadores (arts. 46 y 47).
- 4.15 Refuerza el poder de dirección del empleador liberándolo de lo que puedan disponer los consejos de empresa o los reglamentos de empresa. Elimina condiciones para su ejercicio, entre ellos, la razonabilidad, la abstención de abusos de derechos, el respeto a la dignidad del trabajador y de sus derechos patrimoniales (art. 24).**
- 4.16 Fortalece la facultad unilateral del empleador de modificar el contrato de trabajo (*jus variandi*), al permitir el cambio de condiciones esenciales del trabajo en perjuicio del trabajador, soslayando su ejercicio razonable y dejando como única posibilidad del empleado la de considerarse despedido (en un contexto de creciente desempleo) (art. 23).**
- 4.17 Deroga el sistema de formación profesional previsto en la Ley 24.576** que se agrega como Título II, capítulo VIII de la LCT, que reconocía el rol de los sindicatos y asignaba funciones al Estado (art. 26). Con ello **elimina el**



**derecho de la organización sindical a recibir la información sobre la evolución de la empresa sobre innovaciones tecnológicas y organizativas y sobre la planificación de acciones de formación y capacitación profesional. Queda todo reducido a reconocer dogmáticamente en la LCT a la formación profesional como un derecho fundamental (art. 5).**

Asimismo, del texto del dictamen surge la **creación del programa de Formación Laboral Básica** en el ámbito de la secretaría de Trabajo de la Nación, cuyos ejes serán la adquisición de competencias sociolaborales básicas y el desarrollo de competencias iniciales en una de las ramas de la actividad productiva económica con prioridad regional y en la perspectiva de su demanda futura. Todo ello en un contexto en que el gobierno nacional impulsa un fenomenal ajuste a la educación técnica profesional, expresada en la ley del presupuesto nacional (art. 148/149).

**4.18 Amplía el listado de “beneficios sociales” enumerados en el artículo 103 bis LCT** que en su mayoría constituyen rubros salariales que son calificados discrecionalmente como no remuneratorios. El dictamen agrega a los **servicios de alimentación fuera del establecimiento; planes médicos integrales o las diferencias en el pago de cuotas de dichos planes**. El carácter no remuneratorio de los mismos impacta sobre el monto del aguinaldo, las vacaciones, el valor de las horas extras, las indemnizaciones, etc. (art. 31).

Asimismo, incorpora en el artículo 105 LCT como nuevas prestaciones complementarias de **carácter no remuneratorio, al reintegro de gastos por uso del transporte público por parte del trabajador, los sistemas de distribución de utilidades o ganancias, y los gastos derivados del uso del celular e internet (art. 34).**

**4.19 Elimina referencias a las habilitaciones y las gratificaciones como forma de remuneración.** Prescribe expresamente que **en ningún caso las propinas tendrán carácter remuneratorio** (art. 32). Deroga expresamente el artículo 113 LCT referido a las propinas (art. 203).

**4.20 Habilita mediante decisión individual del empleador o cualquier nivel de negociación –individual o colectiva–, a fijar un “salario dinámico”, adicional, provisorio, variable o fijo basado en el mérito y los aspectos propios de la empresa.** Al habilitar al empleador a fijarlo de modo unilateral, abre las puertas para aplicarlo en todos los casos. (art. 33). Dicho “salario dinámico”



se podrá pagar con la periodicidad que se determine, y se dejará de pagar sin generar derecho a su continuidad o mantenimiento, incrementando la discrecionalidad empresarial en su implementación.

**Se trata simplemente de una típica remuneración por resultado, “trabajo a destajo”**, lo que en un contexto de depresión de los mínimos salariales legales y convencionales degrada aún más la importancia de los mismos, obligando al empleado a trabajar más horas para obtener su sustento. Esta iniciativa no puede desvincularse de la flexibilización que propone el mismo dictamen sobre las horas extras a través del banco de horas.

**4.21 Autoriza al pago del salario en moneda extranjera (art. 34).** Autoriza al trabajador a **cobrar su sueldo únicamente mediante la acreditación en una cuenta abierta a su nombre en una entidad bancaria, institución de ahorro oficial, o proveedores de servicios de pago habilitados por el BCRA** (por ejemplo billeteras electrónicas) (art. 35). **Elimina recaudos y garantías para la cuenta sueldo:** deroga la gratuidad de las mismas y el carácter ilimitado de las extracciones. Elimina controles de la autoridad de aplicación en el cobro del salario. **Abroga el derecho del trabajador a exigir que la remuneración le sea abonada en efectivo** o que se le pueda pagar mediante cheque (art. 35).

**4.22 Autoriza la retención sobre el salario de cuotas de préstamos realizados al trabajador por entidades bancarias, facilitando a los bancos el cobro de las deudas del trabajador (art. 36).**

En cuanto a las **retenciones que provinieran del cumplimiento de leyes, estatutos profesionales, habilita expresamente sólo a los Convenios Colectivos de empresa, y siempre que los beneficiarios sean los sindicatos signatarios de tales convenios de empresa.** Excluye a los convenios colectivos de ámbito mayor (art. 37).

**4.23 Modifica el contenido de los recibos de sueldo, incluyendo en los mismos a los “costos asociados”, es decir rubros y montos ajenos a la remuneración, como los son las contribuciones patronales legales o convencionales.** Autoriza a la autoridad de aplicación a incluir otros conceptos (art. 39). Se trata de tal modo de construir sentido sobre los trabajadores sobre el “costo laboral” y la incidencia del salario de bolsillo sobre dicho monto total. Elimina el doble ejemplar del recibo. Permite su expedición electrónica y conservar los



mismos en formato digital y no físico (arts. 38 y 40).

**4.24 Flexibiliza el régimen de las vacaciones. Habilita mediante acuerdo de partes entre el patrón y el trabajador, a que sean otorgadas en cualquier momento del año. Podrán ser fraccionadas en períodos de 7 días. Las mismas pasarán a ser notificadas por el empleador con una antelación no menor a 30 días.** Si el trabajador se enferma durante las vacaciones, se interrumpirán, pero deberá reintegrarse al empleo en la fecha original del otorgamiento o del alta, quedando los días restantes sujetos a reprogramación (art. 41).

**4.25 Deroga la actualización de la Ley de Jornada de Trabajo** realizada por Ley 26.597 en el año 2010, **volviendo a excluir de la jornada de trabajo limitada a quienes realicen todo tipo de tareas de dirección y vigilancia.** La reforma había corregido la antigua redacción, excluyendo sólo a los directores y gerentes, para romper el círculo que alimentaba no sólo el universo de trabajadores sin limitación del tiempo de trabajo, sino incluso el de los “fuera de convenio” (art. 97).

**4.26 Flexibiliza los límites de la jornada de trabajo al promover acuerdos “voluntarios” a nivel individual o con la representación sindical en la empresa (delegados), en los que se pacte un régimen de compensación de horas extraordinarias.** Los mismos serán por escrito y deben resaltar su naturaleza voluntaria, especificando el modo de funcionamiento del sistema y estableciendo –dice el dictamen– 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. Este esquema, ajeno a la negociación colectiva y sujeto al dominio del patrón, **habilita a disponer de un esquema de banco de horas, un régimen de horas extras, francos compensatorios,** etc, en exceso de la jornada diaria de trabajo. El dictamen –a diferencia del proyecto original–, no hace referencia a la pausa mínima de 12 horas entre jornada y jornada (art. 42).

**Modifica el polémico régimen de jornada reducida (art. 198 LCT), vigente desde los ´90, que habilita a sistemas de cálculo de la jornada máxima en base a promedio** (una variable del banco de horas), siempre que se respeten los descansos mínimos entre jornada y jornada de 12 horas y de descanso semanal de 35 horas. **Este sistema se podrá articular con el banco de horas (art. 43).**



**Estos esquemas habilitan a desbordar los límites de la jornada legal y convencional, desdibujando los horarios diarios y semanales.** Se naturaliza la realización de horas extras porque serán pactadas “voluntariamente”, a la vez que al integrarse al banco de horas o similares, serán consideradas horas normales. **Los trabajadores cobrarán menos y trabajaran más** (art. 43).

**4.27 Altera el régimen de enfermedades inculpables.** Introduce la **obligatoriedad del certificado médico**, el que deberá contener como requisito de validez el diagnóstico, tratamiento y la cantidad de días de reposo del trabajador. Serán emitidos con firma digital, los que serán válidos para todo el país. Impone la centralidad del médico como profesional de la salud, desplazando a otros profesionales de la salud como los psicólogos, para el caso específico de afecciones a la salud mental (art. 44).

**Modifica el sistema de reincorporación del trabajador a sus tareas**, cuando retome el trabajo y no pudiera realizar sus labores anteriores en razón de una disminución definitiva en la capacidad laboral: **deberá adecuar su categoría, salario y jornada acorde a las nuevas tareas.** Si la disminución de la capacidad laboral no fuera definitiva, el empleador no está obligado a darle tareas distintas a las que tenía hasta tanto no tenga el alta médica definitiva (art. 45).

**4.28 Realiza sucesivas reformas al Título XII, de la Extinción del Contrato de Trabajo, alterando el régimen del cese laboral sobre distintas causales y modalidades.**

**Altera el sistema de renuncia ante la autoridad administrativa del trabajo** dejándolo sujeto a la reglamentación (art. 49).

**Deroga el derecho al preaviso durante el período de prueba**, periodo que por otra parte ya fue extendido de 3 a un mínimo de 6 meses por la Ley Bases (art. 48).

**Altera el procedimiento de pago de la indemnización por fallecimiento del trabajador** (art. 52).

**Actualiza los montos deducibles del pago de indemnizaciones percibidas frente al reingreso del trabajador a las órdenes del mismo empleador** (antes no se actualizaba) (art. 53).



**Modifica el régimen de extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo** por abandono recíproco de las partes: la relación se extinguirá a los 2 meses calendarios si las partes no manifiestan su voluntad de continuar el vínculo (art. 50). Aún más, **incorpora el seguro de desempleo para este tipo de extinción, utilizada para los retiros voluntarios**, reconociendo tácitamente la utilización de este tipo de figura como instrumento del fraude laboral para ocultar despidos (art. 96).

**4.29 Reduce el monto de las indemnizaciones por despido establecido en el artículo 245 LCT, al modificar su base de cálculo.** El dictamen pretende alterar la base de cálculo, que era la mejor remuneración mensual normal y habitual devengada: a) excluyendo de la misma los rubros que no se abonan mensualmente (aguinaldo, bonos, etc), b) en el caso de remuneraciones variables, tomando un promedio de los sueldos y no la mejor remuneración, y, c) adoptando como remuneración habitual la que se haya percibido durante al menos 6 meses en el año calendario.

Los topes indemnizatorios ya no serán calculados por la secretaría de Trabajo sino por las partes. Se adopta la doctrina de la Corte Suprema del caso Vizzotti: **protege las indemnizaciones de trabajadores jerárquicos y gerenciales**, los más beneficiados de la escala salarial. **El total de la indemnización por despido no podrá ser inferior a un sueldo con su respectivo tope.**

**Insiste con la promoción del Sistema o Fondo de Cese Laboral que ya fracasó:** a año y medio de la sanción de la Ley Bases no se crearon en el marco de la negociación colectiva mecanismos sustitutivos de la indemnización por despido. Tales mecanismos sustitutivos, propone el proyecto, serán aplicables incluso al caso de los llamados retiros voluntarios (extinciones del contrato de trabajo por mutuo acuerdo con gratificaciones), lo que abona aún más la idea que estos son despidos encubiertos. La novedad, en todo caso del nuevo texto, es la articulación del pago de la indemnización por despido o de los retiros voluntarios, con otro mecanismo de financiamiento: el Fondo de Asistencia Laboral (FAL).

El nuevo texto del artículo 245 LCT, **plantea restricciones a los reclamos indemnizatorios derivados de daños y perjuicios**, obturando todo tipo de reclamación de naturaleza civil, contractual o extracontractual. **Plantea expresamente la opción con renuncia:** quien percibe la indemnización del artículo 245 LCT renuncia a cualquier otro tipo de demanda (art. 51).

#### **4.30 Crea el Fondo de Asistencia Laboral (FAL): un régimen de capitalización obligatoria que afecta una cuenta a cada empleador, destinada a que pague las indemnizaciones derivadas del cese del vínculo laboral (arts. 58 a 77)**

Se aplicaría a la indemnización por despido (art. 245 LCT), sustitutiva del preaviso (art. 232 LCT), por integración del mes de despido (art. 233 LCT), por fallecimiento (art. 248 LCT), por causas económicas (art. 247 LCT), por finalización del plazo fijo (art. 250 LCT), por incapacidad derivada de enfermedades y accidentes inculpables (art. 212 LCT), por retiros voluntarios (art. 241 LCT), por concurso o quiebra de la empresa (art. 251 LCT), por incapacidad e inhabilidad (art. 254 LCT), como así también a las indemnizaciones previstas en estatutos profesionales con exclusión de las previstas en el estatuto de obreros de la construcción, y en el del personal de casas particulares.

No se presenta como un mecanismo sustitutivo de las indemnizaciones, sino como una forma de financiamiento de las mismas: **el sistema se financia con el ingreso por parte del empleador de un 3% mensual sobre la base remunerativa usada para contribuciones al SIPA por cada persona trabajadora (art. 60), al tiempo que los empleadores incorporados al FAL contarán con una reducción de 3% en la contribución patronal al SIPA (art. 76).** Lo que los patrones ingresan por el art. 60, se lo descuentan por el art. 76; lo que entra por una puerta, sale por la otra. **La sociedad toda financia las indemnizaciones patronales, incluidos los propios trabajadores. Con la tuya.**

**4.31 Reforma coactivamente el beneficio de gratuidad para los trabajadores en los procedimientos administrativos y judiciales.** La pluspetición inexcusable (sobreestimación del reclamo) ahora será calificada “objetivamente”, acarreando las responsabilidad sobre las costas solidariamente entre el trabajador y su abogado (art. 10).

**4.32** En una curiosa modalidad de regular bajo perspectiva de género, **deroga los artículos 174 LCT sobre descanso al mediodía de mujeres**, y el 175 LCT sobre la **prohibición de trabajo a domicilio de mujeres**. Deroga el artículo 176 LCT que **prohíbe a las mujeres la realización de tareas penosas, peligrosas o insalubres** (art. 203).

## **5. Reformas a Estatutos Profesionales y otros Regímenes Especiales**

**5.1 Modifica el Estatuto de Trabajo a Domicilio** eliminando el registro del libro



especial (art. 102); altera el régimen sancionatorio a los empleadores infractores (art. 103); deroga la facultad de la autoridad de aplicación para determinar los recaudos de los libros, libretas, planillas y demás documentos laborales (art. 206).

**5.2 Modifica el Estatuto del Personal de Casas Particulares excluyendo a este universo laboral de la aplicación de la LCT, salvo en lo que expresamente establezca el estatuto (art. 1).** Extiende en todos los casos el período de prueba a 6 meses (art. 104). Altera los derechos y obligaciones de dicho personal (art. 105). Establece el recibo de sueldo electrónico (art. 106). Adecua la actualización de los créditos laborales a los nuevos criterios propuestos para el art. 276 LCT (art. 107).

**5.3 Modifica el Estatuto del Personal Agrario de la Ley 26.727 restringiendo el régimen de responsabilidad solidaria en casos de contratación, subcontratación y cesión (art. 108).** En el caso de empresas subordinadas o relacionadas (grupo económico) directamente deroga la responsabilidad solidaria (art. 202).

**Extiende el período de prueba de 6 a 8 meses.** Antes de la Ley Bases no existía el periodo de prueba (art. 109). Deroga el régimen de trabajador permanente discontinuo y **elimina la indemnización adicional por daños y perjuicios** que se le reconocía a esté cuando era despedido antes del vencimiento de la temporada (art. 202).

**Modifica el régimen de determinación de los salarios que realizaba la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, impulsando la negociación colectiva:** lejos de estimular la autonomía colectiva se trata de una actividad donde las asimetrías negociales –aun en el plano colectivo– son notorias en favor del sector empleador (art. 110, 111 y 112). Extiende a los trabajadores, los beneficios del sistema de asignaciones familiares contributivo, y al cesar la relación laboral pasan el régimen no contributivo (art. 111 bis).

**5.4 Modifica el Régimen Especial para la Pequeña y Mediana Empresa de la Ley 24.467 eliminando el Registro Único de Personal,** y trasladando la gestión del libro desde la autoridad administrativa del trabajo a la autoridad recaudadora (ARCA) (arts. 100, 101, 205).

**5.5 Deroga el Estatuto del Periodista Profesional de la Ley 12.908, eliminan-**

**do su régimen laboral y profesional. Elimina la matrícula del periodista profesional.** Suprime protecciones y obligaciones específicas que contemplaba para la actividad periodística (art. 193).

**5.6 Deroga el Decreto Ley 13.839/46 del Estatuto del empleado administrativo de empresas periodísticas,** eliminando su régimen laboral particular (art. 209).

**5.7 Deroga el Estatuto del Viajante de Comercio de la Ley 14.546** y el conjunto de derechos y obligaciones particulares de dicha labor. Se deja sin efecto la categorización de viajantes, exclusivos o no (art. 194).

**5.8 Deroga la Ley de Teletrabajo 27.555,** eliminando el régimen particular y desplazando la regulación al régimen general la LCT. **Se elimina la reversibilidad** para el trabajador (posibilidad de retornar a la presencialidad). **Abroga la obligación legal de compensar gastos. Suprime el derecho a la desconexión digital. Elimina la garantía al trabajador/a de tener horarios compatibles a sus tareas de cuidado. Suprime el derecho a optar por la norma más favorable en caso de prestaciones transnacionales** (art. 195).

**5.9 Deroga los estatutos del Peluquero de la Ley 23.947 (art. 196), de Choferes Particulares de la Ley 12.867 (art. 201), y el de Operadores Telegráficos y de Radio Cable del Decreto Ley 14.954/46 y sus modificatorias** (art. 209).

**5.10** Asimismo el dictamen avanza con la derogación de una serie de normas especiales que regulan aspectos contingentes. **Deroga la Ley 23.472 del Fondo de garantías de créditos laborales** (art. 197); **la Ley 23.759 sobre licencia para voto en países limítrofes** (art. 198); **la Ley 24.493 de mano de obra nacional** (art. 199); y **la Ley 20.657 sobre horarios de supermercados** (art. 200).

## **6. Disciplinamiento y disolución de la Justicia Nacional del Trabajo. Alteración del procedimiento laboral. Créditos laborales. Pago en Juicio. Riesgos del trabajo**

**6.1 Avanza con la disolución de la Justicia Nacional de Trabajo, disponiendo su vigencia transitoria,** hasta tanto se realice la formalización del acuerdo de traspaso entre la Nación y la Ciudad de Buenos Aires (art. 91). De tal modo, pone virtualmente en comisión el fuero creado en 1945 por el Coronel Perón,



entonces a cargo de la secretaría de Trabajo y Previsión.

**6.2 Somete las decisiones de los jueces nacionales del trabajo a los antecedentes y jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación tratando de disciplinar inconstitucionalmente a la Justicia Nacional del Trabajo bajo su comisariato político** (art. 90). Llega al extremo de disponer que los jueces que se aparten de dichos criterios, incurrirán en mal desempeño de sus funciones.

**6.3 Modifica el régimen de los fallos plenarios de la Justicia Nacional del Trabajo, remitiendo a los criterios del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación (CPCCN)**, que dispone que sólo los fallos plenarios puedan fijar criterios de aplicación obligatoria. **Esto desplaza el uso de otros criterios, como las acordadas**, frecuentes en el ámbito de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sobre todo en un tema muy sensible para el sector empresario, cual es el de la actualización de los créditos laborales (art. 89).

**6.4 Excluye de la competencia laboral las causas en las que los poderes del Estado Nacional sean parte o terceros interesados**, incluso de entes descentralizados donde se aplica la LCT. Desplaza dicha competencia al fuero contencioso administrativo federal. Asimismo elimina la habilitación expresa para que en el fuero laboral tramiten acciones meramente declarativas (art. 322 del CPCCN), lo que dificulta el acceso preventivo a la justicia laboral (art. 79).

**6.5 Modifica la Ley 18.345 de Procedimiento Laboral para la Justicia Nacional, alterando la competencia territorial de la Justicia Nacional del Trabajo**, al atribuir las causas al juez del domicilio del empleador y ya no el del domicilio del demandado.

En las causas iniciadas bajo el sistema de riesgos del trabajo, se aplicará la competencia territorial establecida en las leyes regulatorias específicas como las Leyes 24.577 y 27.348 (art. 80).

**6.6 Altera el Procedimiento Laboral para la Justicia Nacional, desnaturalizando las características propias del proceso laboral adecuándolas a los lineamientos del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación (CPCCN)**. Esta “civilización del proceso” establece el impulso de parte, incluso para los juicios actualmente en trámite, dejando de lado el histórico impulso de oficio (por los jueces) y asignando **una carga procesal desproporcionada para la**

**parte trabajadora (arts. 82 y 83).**

Establece el sistema de recusación y excusación de jueces, secretarios y árbitros del CPCCN, lo que **habilita a los patrones a recusar jueces con mayor discrecionalidad.** (art. 81). Lo mismo sucede con las excepciones de previo y especial pronunciamiento que aplican los criterios del CPCCN (art. 86).

**Amplía el listado de resoluciones apelables y de excepciones a efectos de demorar el proceso con fines dilatorios.** Incrementa el riesgo de fragmentación del procedimiento, prolongando innecesariamente su duración y postergando el dictado de una sentencia definitiva (arts. 87 y 88).

**Obliga a los trabajadores (el actor) a ofrecer la prueba junto con la demanda** (art. 85), **limitando restrictivamente las oportunidades que tenía para hacerlo,** una vez que el empleador hubiera contestado la demanda (art. 84).

**Desplaza el tradicional sistema de prueba pericial judicial independiente aplicándolo tanto a médicos como psicólogos** (art. 78). La reforma exige especialización y capacidad operativa específica para controversias del Sistema de Riesgos del Trabajo e incorpora la utilización obligatoria de entornos digitales provistos por la SRT. Sus honorarios serán fijados sin atender al monto del proceso, ni la gravedad del caso. Es de señalar que el dictamen **obliga a las provincias que adhirieron a la Ley 27.348 –complementaria de la Ley de Riesgos del Trabajo– al cumplimiento íntegro de la misma y principalmente al Baremo de Evaluación de Incapacidades Laborales que el Gobierno modificó mediante el decreto 549/25** (art. 150).

**6.7 Reduce y limita los honorarios profesionales de los peritos y peritos liquidadores de averías** en procesos susceptibles y no susceptibles apreciación económica. Desvincula la cuantía de los honorarios periciales del monto de los juicios o del porcentaje de incapacidad (arts. 92/94).

**6.8 Fija un sistema de actualización uniforme de los créditos laborales en todo el país, por debajo de la inflación y de otros criterios más favorables que reconoce actualmente la jurisprudencia.** Para ello modifica el artículo 276 LCT que refería a la “*actualización por depreciación monetaria*” el que ahora se presentaría bajo el presuntuoso título de “Actualización y repotenciación de los créditos laborales por depreciación monetaria”.



Busca disciplinar a la justicia del trabajo, y licuar los montos de condena en los juicios laborales, estableciendo un control uniforme en todas las jurisdicciones del país. El sistema se pretende extensivo al régimen del trabajo agrario y al del personal de casas particulares (arts. 54, 55, 107, 113).

**6.9 Los pagos en juicio ahora podrán depositarse en la cuenta sueldo del trabajador y no en una cuenta judicial abierta al efecto. Autoriza a los jueces a fijar el pago de las sentencias hasta en 12 cuotas mensuales y consecutivas,** consagrando un auténtico “Ahora 12”. **En el caso de las micro y pequeñas empresas incluso, el plan de facilidades de pago de los condenados será de hasta 18 cuotas.** Las facilidades serán extensivas al régimen de trabajo agrario y al del personal de casas particulares (art. 56, 107, 113).

**6.10 Deroga la figura de la temeridad y malicia** prevista en el art. 275 LCT, que da el marco para calificar en juicio, **conductas obstruccionistas o dilatorias de los empleadores,** en reclamos por accidente de trabajo, o que cuestionasen la existencia de la relación laboral, o que opusiesen defensas manifiestamente incompatibles o contradictorias de hecho o de derecho (art. 203).

## **7. Reformas en las Relaciones Colectivas del Trabajo: Asociaciones Sindicales, Huelga en Servicios Esenciales, Negociación Colectiva y Convenios Colectivos de Trabajo**

**7.1 Restringe la realización de congresos y asambleas de personal,** las que **no podrán afectar el normal desarrollo de las actividades de la empresa,** ni causar perjuicio a terceros. **La asamblea deberá contar con la autorización previa del patrón,** ya sea dentro o fuera del establecimiento, tanto del horario y el tiempo de su duración. Además, en caso de que se realice dentro del establecimiento deberá mediar autorización respecto del lugar. A los asistentes **se les descontará el salario** (art. 133).

**7.2 Califica como infracciones muy graves de las organizaciones sindicales,** las de **afectar la libertad de trabajo de quienes no adhieran a una huelga (esquirolas), u organizar un bloqueo o toma de establecimiento, u ocasionar daños a las personas o cosas de propiedad de la empresa o de terceros.** Todo esto en sintonía con la reforma al artículo 242 LCT de la Ley Bases que consideró a tales conductas como causales de despido. Los sindicatos serán pasibles de sanciones sin perjuicio de ser responsables civiles y penales (art. 134).



**7.3 Habilita a las organizaciones sindicales simplemente inscriptas a representar el interés colectivo en su ámbito de representación**, incluso cuando haya en el mismo ámbito, una organización con personería gremial (art. 135), lo que altera un rasgo estructural del modelo sindical argentino: la representación unificada del interés colectivo.

**7.4 Promueve y facilita el otorgamiento de la personería gremial a los sindicatos de empresa** (art. 136), auspiciando la atomización del movimiento obrero organizado.

**7.5 Deroga la obligación legal de retención del empleador, sobre la cuota sindical y otros aportes. Solo regirá sobre las cuotas de afiliación, previa conformidad expresa del trabajador y “mediando acuerdo de partes”**. Excluye a las cuotas solidarias u otros aportes.

Cualquiera de “las partes” podrá dejar sin efecto el acuerdo, comunicándolo a la otra con 30 días de anticipación. Deroga también la disposición que convierte al empleador en deudor directo, ante la falta de retención (art. 137).

**7.6 Limita a 10 horas mensuales retribuidas, el derecho de los delegados al uso de las horas crédito**, reconocidas para el ejercicio de sus funciones. En tal lapso, **no podrán generar interrupciones de actividades en el área de trabajo** (art. 138).

**7.7 Restringe la tutela sindical de los candidatos a ejercer cargos de representación gremial, operando la misma –ya no desde la postulación–, sino desde la notificación fehaciente al patrón. También restringe la protección para el caso que mediere una reorganización total del establecimiento o sector**. Asimismo, dicha tutela caerá si el candidato no obtiene en los comicios el 5% de los votos válidos emitidos como ya lo dispone inconstitucionalmente el Decreto 467/88 en su artículo 29 (art. 139).

**7.8 Restringe la tutela sindical de los representantes sindicales electos**, habilitando al juez –en la exclusión de la tutela– a **disponer la suspensión de la prestación laboral del representante aún frente a un peligro potencial**, no solo de los bienes o personas de la empresa, sino también del funcionamiento normal de la misma. La reforma replica el exceso reglamentario del texto del art. 30 del Decreto 467/88.



Asimismo, **habilita al patrón –en todos los casos– a “liberar de prestar servicios” al representante gremial, comunicando al ministerio de Capital Humano dentro de las 48 horas y promoviendo una acción judicial para justificarlo dentro de los 10 días.** La tutela sindical sólo regirá para los representantes titulares. Achica el universo de trabajadores habilitados a considerarse despedidos. (art. 140).

**7.9 Instituye la novedad de las prácticas desleales inversas, en la que se ven afectados los empleadores ante el ejercicio de los derechos de la Libertad Sindical por parte de los sindicatos o sus representantes.** Distorsiona el concepto de las mismas, dado que éstas son por definición conductas antisindicales del sector empleador hacia los trabajadores y sus organizaciones, y no al revés.

Serán consideradas como tales: a) incurrir en alguna de las acciones previstas como infracciones graves (ver punto 7.2); b) interferir la actividad de la empresa mediante la convocatoria a asambleas u otras medidas de acción directa; c) promover la afiliación compulsiva e involuntaria de trabajadores, en forma directa o indirecta; d) usar mecanismos extorsivos a fines de lograr la afiliación compulsiva y/o involuntaria de trabajadores; e) incurrir en conductas extorsivas en contra de los empleadores; f) adoptar represalias contra los rompehuelgas; g) obstruir o rehusarse a negociar colectivamente con los representantes de la parte empleadora; y, h) no acatar las conciliaciones obligatorias. Dentro de las sanciones expresamente establece que la asociación sindical o “el empleador” que incurra reiteradamente en estas conductas será pasible de la revocación judicial de la personería y/o la inscripción gremial (sic) (arts. 141/143).

**7.10 Modifica el procedimiento para los encuadramientos sindicales,** acortando el plazo en que deberá expedirse la autoridad (de 60 días hábiles a 20 días hábiles). También agrega que el derecho de encuadramiento no podrá implicar la afectación a los procesos productivos y, en caso de afectación, la autoridad administrativa del trabajo podrá sancionar la conducta gremial (art. 144).

**7.11 Las bolsas de trabajo administradas por las organizaciones sindicales serán opcionales para los empleadores.** Se deroga toda contratación obligatoria de trabajadores a través de tales bolsas de trabajo. Fundamenta esta medida en la “libertad de contratación y libre elección de personal por parte de cualquier empleador” (art. 124).

**7.12 Reincide en la regulación asfixiante de la huelga en los servicios esenciales** previstas ya en los DNU 70/2023 y 340/2025, transformando literalmente todas las actividades en servicios esenciales, o de importancia trascendental, lo que constituye un cercenamiento exponencial del derecho fundamental de huelga. A tal fin formula una extensísima lista de actividades que son categorizadas como tales en sentido estricto. Exige un 75% de servicios mínimos en los servicios esenciales, y un 50% en los servicios de importancia trascendental. Así también, autoriza a la Comisión de Garantías a calificar como servicio esencial o servicio de importancia trascendental a una actividad no incluida en las enumeraciones que señala el dictamen. **Reglamenta rigurosamente el ejercicio de la huelga en tales servicios y actividades, una vez agotado el procedimiento de la conciliación obligatoria**, incluso en el caso de paros nacionales ejercidos por organizaciones sindicales de representación múltiple (arts. 98 y 99).

**7.13 Pone un límite temporal a la ultraactividad de las cláusulas normativas (condiciones de trabajo) de los Convenios Colectivos de Trabajo.** Estas cláusulas –referentes a las condiciones de trabajo–, deberán renegociarse en el plazo de un año a partir de la promulgación de la ley. Durante ese lapso, la autoridad administrativa de trabajo –de oficio o petición de parte (léase la patronal)–, podrá **decretar la suspensión de los efectos del acto de homologación cuando demuestre que “su aplicación genera distorsiones económicas graves que afecten el interés general o la aplicación de otras normas dictadas en protección de toda o parte de la población”**. Es decir, durante el plazo de renegociación –en cualquier momento–, pueden suspender la vigencia de las cláusulas del convenio colectivo.

A su vez, la reforma establece un **criterio muy restrictivo de lo que considera cláusulas normativas**. (art. 126) Asimismo deroga el mecanismo voluntario de mediación, conciliación y arbitraje, destinado a superar la falta de acuerdo entre las partes para la renovación de convenios vigentes por ultraactividad previsto en la Ley 14.250. (art. 207)

**7.14 Deroga la ultraactividad para las cláusulas obligacionales** (art. 126). Esto limita la posibilidad de establecer cuotas solidarias que obliguen a los empleadores en favor del sindicato: una práctica recurrente que tienen muchos sindicatos a efectos de financiar el sostenimiento de las prestaciones médico asistenciales de las obras sociales sindicales.



Asimismo, elimina del texto de la Ley 14.250 la posibilidad expresa de negociar cláusulas obligacionales destinadas a favorecer la acción de las asociaciones de trabajadores en la defensa de los intereses profesionales. De tal modo **restringe la negociación de cuotas solidarias que obliguen a todos los trabajadores** (art. 127).

A su vez **elimina la universalidad de las cuotas solidarias, que obligan a todos los empleadores en favor de organizaciones patronales** (art. 128).

**7.15 Promueve la negociación colectiva por región (art. 125) y por empresa.**

En tales casos la representación sindical se constituirá también con organizaciones de primer grado locales o de empresa en desmedro de las federaciones, fragmentando la unidad de la negociación colectiva. **Limita la capacidad negociadora de las federaciones sindicales a la negociación colectiva de alcance nacional.** Consecuentemente, habilita a la constitución de comisiones paritarias ajustadas a los ámbitos personales y territoriales de ámbito menor (art. 145).

**7.16 Deroga la facultad del ex ministerio de Trabajo de la Nación de extender la obligatoriedad de un convenio colectivo de trabajo a zonas no comprendidas originariamente (art. 207). Prohíbe la aplicación analógica de los convenios colectivos de trabajo (art. 8).**

**7.17 Establece la prevalencia de los convenios colectivos de ámbito menor (empresa) por sobre los convenios colectivos de actividad, habilitando a los convenios colectivos menores a establecer cualquier forma de articulación entre los mismos. (art. 130). Esto fragmenta la universalidad y homogeneidad de las condiciones de trabajo para toda una actividad.**

**7.18 Los convenios colectivos de trabajo posteriores podrán disponer y modificar plenamente los términos de los convenios colectivos anteriores.**

En la práctica habilita a que, en un escenario de convenios colectivos sin ultraactividad, las partes se vean obligadas a negociar en una relación de fuerzas desfavorable, y consecuentemente se **renegocien acuerdos con condiciones a la baja, es decir, peores.** La reforma aclara que, si el convenio colectivo posterior fuera de empresa y el anterior de actividad, prevalecerá el convenio de empresa (art. 131).



## 8. Reformas tributarias

**8.1** En lo que es parte de su reforma tributaria, tal como lo expresó el gobierno en el documento Recomendaciones y Propuestas Legislativas del Consejo de Mayo<sup>11</sup>, **el proyecto de reforma laboral incluye una serie de medidas tributarias**, algunas con mayor vinculación con el tema laboral, y otras con ningún tipo de relación. Entre las primeras, encontramos las ya vistas, como el Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral (RIFL), los Beneficios al Empleo ya Registrado, y la Promoción del Empleo Registrado (PER). Entre las otras, advertimos al Régimen de Incentivo para Medianas Inversiones (RIMI): al Impuesto al Valor Agregado (IVA), y la eliminación de impuestos internos.

**Dichas iniciativas del Senado de la Nación, se encuentran reñidas con el artículo 52 de la Constitución Nacional**, el que establece taxativamente que *“a la Cámara de Diputados corresponde exclusivamente la iniciativa de las leyes sobre contribuciones”*.

**8.2 Crea el Régimen de Incentivo para Medianas Inversiones (RIMI)**, que pretende imponer un marco jurídico para promover y regular las medianas inversiones bajo las condiciones que establezca el régimen que establezca ARCA. El proyecto fija montos mínimos de inversión productiva que deben alcanzarse para acceder a los beneficios del RIMI, que van desde 150.000 dólares estadounidenses para microempresas hasta 30 millones de dólares estadounidenses para el resto de las empresas, lo que limita el acceso al régimen, en función del tamaño empresarial y del volumen de inversión realizada. Los beneficiarios del RIMI podrán acceder a un régimen especial de amortización acelerada para determinadas inversiones productivas y devolución de créditos fiscales del IVA (arts. 173/184 bis).

**8.3 Modifica las leyes del IVA (art. 185) y del impuesto a las ganancias (arts. 186/190)**. Introduce una alícuota reducida para energía eléctrica en sistemas de riego (art. 28, Ley de IVA). Altera la Ley de Ganancias disponiendo la actualización de quebrantos impositivos por IPC (art. 25), la ampliación de exención para inmuebles destinados a intereses de depósitos y de diversos instrumentos financieros locales (art. 26 inc. h), para inmuebles destinados a casa-habitación (art. 26 inc. n), para resultados de valores –exclusión de monedas digitales– (art. 26 inc. u), métodos opcionales de valuación para establecimientos de invernada

<sup>11</sup> Consejo de Mayo. Recomendaciones y Propuestas Legislativas del Consejo de Mayo. 9 de diciembre de 2025



y/o engorde a corral (art. s/n posterior al art. 58), y la reducción de alícuotas para sociedades (art. 73 inc. a). Establece un nuevo método de valuación de inmuebles a valor de mercado (art. 24, Ley de Bienes Personales) (arts. 185/190). **Estos temas son ajenos a una reforma laboral e importan una reforma tributaria velada.**

**8.4 Sin tener la más remota vinculación con una reforma laboral, deja sin efecto la carga tributaria establecida en la ley de impuestos internos** para los rubros de los seguros, los servicios de telefonía celular y satelital, los objetos suntuarios y los vehículos automóviles y motores, embarcaciones de recreo o deportes y aeronaves (art. 191). **Estas modificaciones claramente son ajenas a la reforma laboral, y son improcedentes en su tratamiento por parte del Senado como Cámara de origen** (art. 52 de la Constitución Nacional).

**8.5 Deroga las fuentes de financiamiento externas previstas en la Ley de Fomento de la Actividad Cinematográfica Nacional** (arts. 192), y **los gravámenes y tasas establecidos en la Ley de Medios y Servicios de Comunicación Audiovisual** que constituyen la fuente de financiamiento del ENACOM e ISER, y otros organismos como la Defensoría del Público de Servicios de Comunicación Audiovisual, el Instituto Nacional de Música, Radio y Televisión Argentina SE, Instituto del Teatro y el fomento a los medios comunitarios y pueblos originarios (arts. 210 /211).





## Conclusiones

La reforma laboral que plantea el gobierno de Javier Milei es una reforma constitucional de hecho, no de derecho, ya que vulnera la Constitución Nacional y sobre todas las cosas la Constitución de la provincia de Buenos Aires que consagra, en su artículo 39, la defensa de los principios del derecho del Trabajo; es decir que los gobiernos que insten a sus legisladores a su aprobación y los magistrados que apliquen dicha normativa podrían ser pasibles de la pretensión punitiva del Estado y en particular en la provincia; la aplicación de normativa regresiva en materia laboral generará una catarata de planteos de inconstitucionalidad.

*“Quieres enfadar a un hombre inteligente, dile una mentira, mas si quieres enfadar a un ignorante, dile la verdad”. (Marco Aurelio, emperador romano)*

El cambio que no explicó nunca el macrismo, hoy Milei lo exhibe sin pudor bajo el rótulo de “modernizar”. Además de una provocación a debatir qué tan bueno puede ser violar el bloque tutelar constitucional, constituye también un elemento distractivo al que el gobierno nos tiene acostumbrados.

Pero lo “real” de este proyecto consiste en eliminar a los sindicatos, principal foco de resistencia articulada a su proyecto estratégico de convertirnos en un estado satélite dependiente del hegemónico que aun domina el hemisferio occidental, y así, al aniquilar el modelo sindical argentino, poder echar mano de las riquezas y recursos naturales que abundan en nuestra tierra.

Malvinas, el paso interoceánico y la Antártida son objetivos estratégicos de los EEUU, de la OTAN y de sus actuales aliados, condicionando definitivamente nuestro carácter de Estado Bicontinental. Nada de esto es ajeno a tan perversa iniciativa gubernamental.

Resulta complejo formular conclusiones definitivas sobre una iniciativa que está en la etapa del proyecto, y por ende susceptible de ser atravesada por el debate legislativo y alterarse.

Esa limitante sobre el análisis del contenido de la reforma, en todo caso nos invita a ver cual es la profundidad del proyecto que tiene como objetivo el desmantelamiento del Derecho del Trabajo en la Argentina. Nos permite construir un itinerario de la restauración conservadora en las relaciones laborales.

Sin embargo, una lectura más amplia – con perspectiva histórica –, nos habilita a ver a la presente reforma, como el cierre de un círculo que se abrió hace 50 años, en que el capital concentrado buscó revertir un proceso que venía desde mitad de siglo XX, madurando las posibilidades normativas del derecho obrero, de la mano de un Estado dispuesto a arrebatarse al mercado la regulación de las relaciones sociales y de la fortaleza de las



## Organizaciones Libres del Pueblo.

Ese fue el objetivo hace medio siglo, tan brutalmente plasmado en el mensaje de elevación que el general Horacio Tomas Liendo le escribiera a Videla, para proceder a la mutilación de la Ley de Contrato de Trabajo, y que nos permitimos transcribir:

*Buenos Aires. 23 de abril de 1976.*

*Excmo. Señor Presidente de la Nación:*

*Tenemos el honor de dirigirnos al primer magistrado, acompañando para su consideración un proyecto de ley modificatorio del régimen de contrato de trabajo, aprobado por la ley 20.744. La existencia de una normatividad específica destinada a establecer y regular las relaciones armónicas entre trabajadores y empleadores, no debe constituir materia cuestionable.*

*Sin embargo, dicho régimen contiene disposiciones susceptibles de configurar situaciones que generen excesos respecto del equilibrio del comportamiento a observar en las relaciones antes citadas. Tales aspectos son reacondicionados o derogados por el proyecto, mereciendo igual tratamiento aquellas disposiciones que aparecen satisfaciendo pretendidas necesidades, que en su esencia no son tales, provocando distorsiones socio-económicas.*

*El proyecto, entonces, tiende a resguardar el principio de equidad, contenido esencial de la norma jurídica en cuanto reguladora de conductas. En consecuencia, se derogan o modifican las normas que por violentar ese principio, llevan inexorablemente al deterioro de las relaciones en el campo empresario-laboral, con su secuela inevitable de merma de las fuentes de trabajo y de la producción de bienes, con la consecuente afectación del interés general de la comunidad.*

*El proyecto no busca el perfeccionamiento sistemático de aquel régimen, el que podrá ser materia de un futuro Código de Trabajo, sino que adopta una solución compatible con la necesidad de su inmediata vigencia para restablecer el orden indispensable en la relación trabajo-empresa.*

*A tal fin se propone, primordialmente: eliminar los efectos arbitrarios de mecanismos de contratación por intermedio de agencias de colocaciones; suprimir disposiciones que instituían la prevalencia de los usos y costum-*



*bres sobre las prescripciones legales o las de las convenciones colectivas de trabajo; corregir o suprimir un agobiante sistema de presunciones que, en muchos casos, quiebran el principio de la buena fe en las relaciones de empleo; prescindir de innecesarios procedimientos de contralor; implantar un adecuado y controlado régimen disciplinario; eliminar disposiciones que establecen el aumento automático y proporcional de salarios de convenio en caso de modificarse el salario vital, mínimo y móvil; corregir normas que desvirtúan el justo y equitativo amparo del trabajo de la mujer, ubicando al mismo en un adecuado punto que permitirá asimismo superar la actual resistencia a la contratación de trabajo femenino provocada precisamente por la vigencia de dichas normas; suprimir la justificación de inasistencias por enfermedad con tan sólo el certificado extendido por el médico del empleado; suprimir el impracticable contralor por médicos oficiales, para remitir la dilucidación del caso controvertido a la decisión judicial; rectificar los plazos de preaviso para volver al régimen tradicional; y modificar el sistema de revalorización de los créditos provenientes de las relaciones de trabajo cuyo pago se demande judicialmente.*

*Las modificaciones propuestas al régimen de contrato de trabajo, en modo alguno lesionan el principio protectorio insito en el derecho laboral, ni cercenan ningún derecho inalienable del trabajador. Sólo constituyen un instrumento dirigido a corregir excesos y vicios y a reconstruir la armonía en el campo laboral a través de las relaciones individuales de trabajo”.*

*Dios guarde a V. E.- Horacio T. Liendo*

Cada sílaba y cada palabra puesta de manifiesto en esta nota de los dictadores, parecen ser parte de la reforma laboral propuesta por el gobierno libertario; tanto en sus objetivos, en sus pretextos, como en el contenido de su texto.

Todo un símbolo atemporal, que nos permite comprender que lo que está en debate estratégico, es el capítulo final de una revancha histórica que, a sangre y fuego, comenzó a escribirse hace medio siglo.





## Autoridades

**Axel Kicillof**  
Gobernador

**Verónica María Magario**  
Vicegobernadora

**Walter Correa**  
Ministro de Trabajo

**Cecilia Cecchini**  
Jefa de Gabinete

**Dr. Andrés Reveles**  
Subsecretario de Relaciones del Trabajo

**Lic. Edgar Acuña**  
Subsecretario Técnico, Administrativo y Legal

**Dra. Cecilia Soiza**  
Subsecretaria de Empleo

**Dr. Mariano Salomón**  
Subsecretario de Inspección del Trabajo

Asesores:

**Dr. Luis Roa**  
**Dr. Gustavo Mariani**  
**Dra. Lilia Alonso**  
**Dr. Christian Alonso**  
**Prof. Amalia Repetto**

