



Reforma laboral en Argentina: claves para un debate informado

1. Introducción

En el marco del Congreso de la Nación se encuentra en tratamiento un conjunto de iniciativas de reforma laboral en un contexto de marcada polarización social. En este escenario, resulta especialmente relevante que el debate legislativo esté guiado por una discusión sustantiva, basada en evidencia, en un diagnóstico preciso de los problemas del mercado de trabajo y, de manera ineludible, en los compromisos constitucionales e internacionales asumidos por la Argentina.

El proyecto en debate implica una reconfiguración profunda del orden laboral aún vigente. Propone reformar trece leyes, derogar nueve y, además, modificar cincuenta y seis artículos de la Ley de Contrato de Trabajo, la viga constitutiva del derecho laboral argentino.

Entre las reformas más importantes se encuentran:

1. la creación del banco de horas (art. 42),
2. el Fondo de Asistencia Laboral (art. 58 y ss.) y la consecuente desfinanciación del sistema de seguridad social para su creación (art. 76)
3. la reducción del salario durante los días de licencia por accidente o enfermedad inculpable (art. 44),
4. la modificación regresiva del cálculo del despido sin justa causa (art. 51),
5. la eliminación de la presunción de laboralidad y la exclusión de los trabajadores víctimas de fraude laboral de la Ley de Contrato de Trabajo (arts. 1 y 13),
6. la exclusión explícita de los trabajadores de plataformas del régimen laboral (arts. 1, 144 y ss.).

A su vez, el proyecto es oficialmente presentado como una necesaria “modernización” para mejorar el mercado laboral ante años de estancamiento, pero en cambio se trata de un retroceso en los derechos de los trabajadores y una oportunidad perdida para la efectiva modernización y mejora de las condiciones del mercado de trabajo argentino.

En el debate público sobre estas reformas se observa un tono que tiende a desplazar la explicación de los problemas estructurales del mercado de trabajo —como la baja creación de empleo formal, la alta rotación y la precarización— hacia conductas individuales de trabajadores (por ejemplo, supuestos “abusos” de licencias o litigiosidad). Ese encuadre no solo simplifica un fenómeno complejo, sino que además habilita un clima de discusión con altos niveles de ataque y



estigmatización, donde el trabajador aparece como sospechoso o responsable del deterioro laboral, en lugar de discutir las causas de fondo y las condiciones que organizan la relación de trabajo.

Este documento tiene por objeto brindar aportes para esa deliberación, con énfasis en los impactos potenciales sobre la igualdad, la no discriminación y la protección de los sectores que enfrentan mayores barreras estructurales.

El propósito es contribuir a un debate parlamentario informado, identificando principales preocupaciones desde un enfoque de derechos y formulando recomendaciones orientadas a compatibilizar objetivos legítimos de política pública –como la mejora del empleo y la productividad– con un piso irrenunciable: que cualquier modificación normativa fortalezca, y no debilite, la protección de los derechos laborales, la cohesión social y la igualdad sustantiva.

2. Los problemas del mercado laboral argentino

Uno de los consensos que enmarca el proyecto de reforma laboral es el diagnóstico compartido sobre el crítico estado del mercado de trabajo en Argentina, agravado por su evolución especialmente preocupante en los últimos años. En el debate público, la reforma se presenta como respuesta a un mercado laboral con altos niveles de informalidad y precariedad.

Sin embargo, la evidencia disponible muestra que el mercado laboral argentino se deterioró en un contexto de estancamiento económico de largo plazo, y que reformas flexibilizadoras previas no resolvieron el problema.

Los principales problemas del empleo en Argentina combinan **estancamiento macroeconómico** y **deterioro sostenido de la calidad del trabajo**: a comienzos de 2025 se observa una tasa de empleo elevada en perspectiva histórica (44,9%), pero con **desempleo (7,2%)**, **subocupación (10,9%)** y **no registro asalariado (35,8%)** persistiendo en niveles altos, y con un mercado laboral **estancado desde 2011** en el marco de una “década y media” sin crecimiento sostenido.

Tasa de empleo, tasa de subocupación, tasa de desocupación y tasa de no registro. GBA y Aglomerados urbanos. 1974-2025

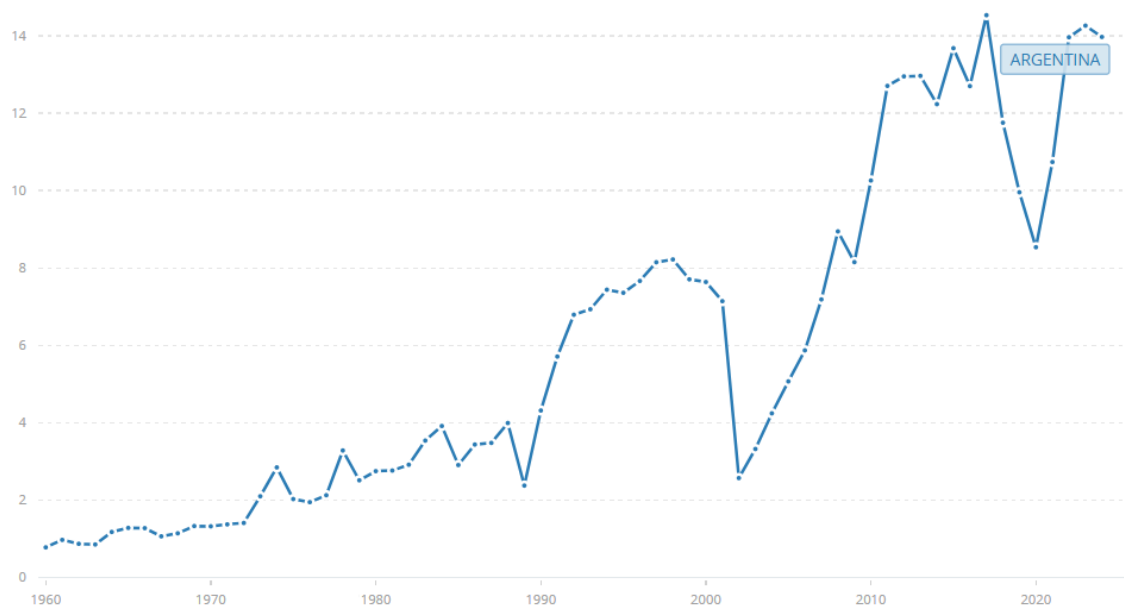


Fuente: [INDEC](https://www.indec.gub.ar/)

En primer lugar, el mercado laboral muestra una relación clara con la dinámica económica. Argentina es uno de los pocos países de la región que actualmente presenta un menor PIB per cápita que en 2011. Desde 2011 el PBI argentino cayó alrededor de un 9%¹. Su estancamiento en estos niveles se observa desde que la economía argentina no tiene crecimiento económico sostenido.

PBI per cápita

¹ Ver Fundar, <https://argendata.fundar.com.ar/topico/crecimiento/>



Fuente: [Banco Mundial](#)

Por otro lado, los niveles preocupantes que tienen las variables hoy se alcanzan luego de las reformas laborales introducidas durante la década del 90. Una evaluación profunda de los efectos de tales reformas debería enmarcar cualquier nuevo proyecto, debilitando el argumento de que “mayores regulaciones” destruyen empleo de calidad.

Asimismo, debe decirse que el momento de mayor recuperación del mercado laboral y caída de la precariedad se da justamente durante el período de mayor crecimiento económico (2003-2008) lo cual fue contemporáneo al rechazo de la última reforma laboral (“Ley Banelco”) y la vigencia de la “doble indemnización”².

Ese deterioro se concentra en segmentos específicos: la **precariedad** afecta especialmente a **jóvenes (18–29 años)** y, aunque mejora con mayor educación, el período muestra un **deterioro generalizado**; además, el **no registro** se concentra de forma mayoritaria en **micro y pequeñas empresas (hasta 10 empleados)** y cae significativamente en establecimientos grandes.

² INDEC, https://biblioteca.indec.gob.ar/bases/minde/144_18.pdf



Población ocupada, según sexo y grupos de edad, por condición de formalidad en el empleo. Total 31 aglomerados urbanos. Cuarto trimestre 2023-cuarto trimestre 2024

Indicador	2023				2024					
	4° trimestre		1° trimestre		2° trimestre		3° trimestre		4° trimestre	
	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal	Informal
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Mujeres	43,8	45,1	43,7	45,8	43,3	46,1	42,7	45,9	43,5	46,2
Hasta 29 años	7,0	13,7	7,1	12,4	6,0	14,4	6,4	13,9	6,7	13,9
De 30 a 64 años	35,5	29,4	35,3	31,2	35,9	29,1	35,2	29,3	35,4	29,8
65 años y más	1,3	2,0	1,3	2,3	1,4	2,6	1,2	2,7	1,4	2,5
Varones	56,2	54,9	56,3	54,2	56,7	53,9	57,3	54,1	56,5	53,8
Hasta 29 años	9,4	18,4	10,0	16,5	9,1	16,9	8,8	17,4	8,9	16,8
De 30 a 64 años	44,1	33,5	44,0	34,9	45,3	34,0	45,8	34,3	44,7	33,7
65 años y más	2,7	2,9	2,3	2,7	2,3	3,0	2,7	2,4	2,9	3,3

Población ocupada, según tamaño del establecimiento, por condición de formalidad en el empleo. Total 31 aglomerados urbanos. Cuarto trimestre 2023-cuarto trimestre 2024

Indicador	2023				2024					
	4° trimestre		1° trimestre		2° trimestre		3° trimestre		4° trimestre	
	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal	Informal
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Hasta 5 personas	24,3	66,1	23,6	64,3	24,2	65,9	24,4	69,3	25,0	67,4
De 6 a 40 personas	27,8	18,8	28,5	18,7	27,6	19,7	27,4	16,6	27,4	17,8
Más de 40 personas	40,4	7,1	40,5	8,3	40,8	7,7	42,3	7,6	41,2	7,5
Ns/Nr	7,5	8,0	7,4	8,7	7,3	6,7	5,9	6,5	6,3	7,3

Fuente: [INDEC](#).

La informalidad se concentra en micro y pequeñas unidades productivas. Los beneficios fiscales y de contribuciones tienden a favorecer más a empresas grandes, donde se concentra la mayor proporción de empleo registrado. Por ello, una reforma general que reduce derechos para todo el mercado no resuelve el problema donde se origina.

A esto se suma un contexto de ingresos deprimidos, aumento del pluriempleo y persistencia de la precarización, lo que impacta directamente en la seguridad social por la vía de aportes insuficientes.



Finalmente, se advierte que parte del debate público se apoya en diagnósticos discutibles (por ejemplo, que el trabajo autónomo o de plataformas habría reemplazado al asalariado), cuando la evidencia disponible sugiere que esas modalidades no son mayoritarias y no explican por sí mismas el problema central de informalidad y baja calidad del empleo.

3. Una “modernización” con recetas viejas y ya intentadas

El proyecto aparece como una oportunidad perdida de modernización real. Pero, en términos de “modernización”, el proyecto aporta poco más que digitalización de registros y trámites, mientras que la agenda contemporánea de modernización laboral en el mundo suele incluir tres capítulos: (i) más licencias y descansos y reducción de jornada focalizando en eficiencia; (ii) derecho a la formación continua; y (iii) adaptación del marco legal a nuevas tecnologías.

En América Latina, las reformas laborales orientadas a flexibilizar el empleo se concentraron principalmente en la década del noventa, en el marco de las reformas pro-mercado. Bajo el supuesto de que regulaciones laborales rígidas dificultaban el ajuste del mercado de trabajo y podían incidir en el desempleo, ese enfoque inspiró cambios en buena parte de la región, incluida Argentina durante los años 90 y comienzos de los 2000 en el contexto del Plan de Convertibilidad. La propuesta actual en Argentina retoma varios de esos lineamientos, tanto en su contenido como en sus objetivos. En Europa se observó un patrón similar: durante los años noventa y, con mayor intensidad, tras la crisis global de 2008, numerosos países impulsaron modificaciones para flexibilizar sus mercados laborales.

En las últimas décadas, incluso organismos que antes promovían reformas flexibilizadoras matizaron su posición. Por ejemplo, el Banco Mundial, que sostenía que la regulación laboral perjudicaba a los trabajadores, hoy plantea que es necesario buscar un equilibrio, porque tanto el exceso como la falta de regulación pueden ser dañinos³. En una línea similar, el FMI advierte que estas reformas pueden aumentar la desigualdad⁴.

La afirmación de que la legislación laboral es responsable del estado del mercado laboral no está basada en evidencia y omite el análisis sobre las causas vinculadas al crecimiento económico y la estructura productiva.

³ Banco Mundial, <https://archive.doingbusiness.org/es/reports/global-reports/doing-business-2015>

⁴ OIT, FMI, OCDE, y BM (2015), Income inequality and labor income share in G20 countries: Trends, Impacts and Causes, G20 Labour and Employment G20 Finance Ministers, Meeting and Joint Meeting with the G20 Finance Ministers, Ankara, Turquía, 3 – 4 septiembre de 2015.



Los fundamentos conceptuales detrás del proyecto no evalúan los efectos que reformas similares han tenido sobre los mercados laborales del mundo y de Argentina.

El proyecto invoca la modernización de las relaciones de trabajo y, al mismo tiempo, deroga la ley de teletrabajo sin incorporar ninguna regulación sobre el derecho a la desconexión, ni abordar problemas centrales del mundo laboral contemporáneo, como la no registración, el pluriempleo, las nuevas tecnologías aplicadas al trabajo, entre otras. Frente al avance de la tecnología, digitalización y la IA, este proyecto deja afuera un abordaje sustantivo de los riesgos y oportunidades asociados a la gestión algorítmica y a nuevas formas de organización del trabajo.

La ausencia de una propuesta que mejore y actualice de manera sustantiva las condiciones del mercado de trabajo es una oportunidad perdida para solucionar además problemas estructurales que conllevan un impacto diferenciado a determinados grupos como las mujeres, con impactos significativos en las tareas de cuidado, informalidad y precariedad, y personas mayores, ante las necesidades de reconversión laboral, formación y protección frente a sistemas de trabajo automatizados y/o digitales y prácticas empresariales que incentiven la rotación.

4. Principales preocupaciones del proyecto

A pesar de la proclamada modernización del mercado de trabajo que viene a traer el proyecto en debate, la reforma implica un retroceso en los derechos de los trabajadores y una oportunidad perdida para la efectiva mejora de las condiciones del mercado de trabajo argentino.

→ TODOS LOS RIESGOS Y CARGAS SERÁN ASUMIDAS POR LAS PERSONAS TRABAJADORAS

El empleo deja de ser un contrato relativamente estable para convertirse en una relación más flexible y contingente.

4.1 Trabajadores "independientes" y de plataformas: más monotributo, menos protecciones

El proyecto parte de un objetivo claro: excluir de manera expresa del ámbito de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) a quienes sean contratados mediante contratos de obra o de servicios, y, en ese marco, neutralizar la presunción de laboralidad cuando la prestación se documenta mediante facturas.

A primera vista, podría parecer una aclaración innecesaria: los contratos de obra y de servicios – como otros regulados por el Código Civil y Comercial – en principio no integran el régimen laboral. Sin embargo, la relevancia del cambio surge al leerlo junto con la modificación propuesta al artículo 23, que busca establecer que la sola presentación de facturas o recibos vinculados a otra modalidad contractual descarte toda presunción de existencia de relación laboral. En la práctica, esto tiende a blindar formalmente esquemas de contratación que pueden encubrir vínculos de dependencia, dificultando su cuestionamiento judicial.



En esa misma dirección, el proyecto también propone eliminar la regla del principio protectorio “in dubio pro operario” del artículo 9, que hoy ordena interpretar la ley y valorar la prueba en sentido más favorable al trabajador cuando existan dudas. Suprimir esa pauta reduce el margen para que los tribunales reviertan situaciones de encubrimiento contractual, y facilita que una relación de dependencia quede presentada –y tratada– como si fuera trabajo independiente.

Con todo, el proyecto omite un aspecto central del derecho del trabajo que seguiría vigente: el artículo 21 de la LCT establece que habrá contrato de trabajo “cualquiera sea su forma o denominación”, recogiendo el principio de primacía de la realidad. Es decir, lo decisivo debería ser la existencia efectiva de dependencia, y no la etiqueta formal elegida (por ejemplo, facturación o “servicios”).

Históricamente la noción de informalidad o precariedad se vinculó menos a la forma contractual y más a la calidad del empleo, es decir, al acceso efectivo a derechos.

En esa clave, lo relevante no es si la relación se encuadra como monotributo o si directamente no hay registro, sino si la persona cuenta con derechos laborales y con qué alcance. Por eso, la discusión central sobre calidad del empleo no enfrenta “monotributo vs. no registrado”, sino trabajo registrado vs. todas las formas de inserción que no garantizan esos derechos –o los trasladan al propio trabajador, como ocurre con aportes, obra social o jubilación.

Por último, la propuesta vuelve a excluir del ámbito de la LCT a las trabajadoras de casas particulares, uno de los sectores más precarizados, y también a las personas que trabajan en plataformas, pese a que ya existen antecedentes judiciales –por ejemplo, en la Provincia de Buenos Aires– que han reconocido relaciones de dependencia en este tipo de vínculos.

En relación con el trabajo en plataformas, el debate internacional ya no pasa por negar su carácter laboral, sino por cómo compatibilizar flexibilidad con derechos y cómo enfrentar problemas como arbitrariedad y sanciones vinculadas a la gestión algorítmica, ausencia de cobertura de riesgos y falta de mecanismos efectivos de defensa. En cambio, sostiene que el proyecto consolida la situación sin mejora y dificulta mejoras futuras.

4.2. Extensión de la jornada de trabajo y banco de horas

El proyecto habilita esquemas de hasta 12 horas y permite compensar horas extra con francos en vez de pago adicional. A contramano de reformas en diferentes países, incluso de la región tales como Chile, Uruguay y México, este proyecto no reduce la jornada de trabajo legal en Argentina que se encuentra entre las más extensas de la región, con 48 horas semanales.

En la actualidad la jornada tiene una rigidez y una duración estipuladas por la normativa, pero pueden ser modificadas por convención colectiva. Varias de las convenciones colectivas ya incluyen



regímenes de horas extras, banco de horas y francos compensatorios. Lo que modifica el proyecto es que tal negociación puede darse a nivel individual (empresa-trabajador) en una clara relación desigual.

La variabilidad de horarios dificulta compatibilizar empleo con estudios, otro trabajo o tareas de cuidado y tendrá un impacto desigual sobre quienes mayoritariamente recaen estas tareas, las mujeres.

4.3. Desprotección ante enfermedad y/o accidente

El proyecto introduce un cambio sustantivo en el régimen de licencias por enfermedad o accidente no laboral: durante la licencia, el trabajador pasaría a cobrar 75% del salario, y 50% cuando la incapacidad se atribuya a una “acción voluntaria y riesgosa” para la salud. En ambos casos, el plazo previsto es de 3 meses sin personas a cargo o 6 meses con personas a cargo.

En la práctica, además del recorte salarial, incorpora un criterio potencialmente controvertido (“acción voluntaria y riesgosa”) que podría abrir discusiones sobre cómo se califica el origen del evento de salud.

Hoy, la Ley de Contrato de Trabajo (art. 208) garantiza el cobro del 100% de la remuneración por enfermedad o accidente inculpable por 3 meses si la antigüedad es menor a 5 años o 6 meses si es mayor; y esos plazos se amplían a 6 y 12 meses cuando hay carga de familia.

En la justificación pública que han dado los defensores del proyecto se mencionó el combate a supuestos abusos en licencias, aunque datos oficiales de la Secretaría de Trabajo de la Nación muestran que el ausentismo registrado en 2025 fue 12,6% (uno de los niveles más bajos históricos) y que cerca de la mitad de las inasistencias se explicó por enfermedad⁵.

4.4. Simplificación del despido y reducción de las indemnizaciones

El proyecto busca abaratar y facilitar el despido para las empresas –reduciendo conceptos incluidos en la indemnización, ampliando el período de prueba y, en algunos casos, trasladando parte del costo al sistema de seguridad social– y también limitar la posibilidad de reclamo judicial por parte de los trabajadores.

- **Elimina el preaviso** de 15 días para quienes estén en período de prueba, cuya duración ya fue ampliada por la Ley Bases 2024.
- **Extiende el período de prueba** en sectores específicos: casas particulares (hasta 6 meses) y trabajo agrario (hasta 8 meses).

⁵ https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/eil_2510_informe_ausentismo.pdf



- **Redefine el cálculo indemnizatorio** excluyendo rubros como vacaciones, aguinaldo, propinas o premios, y también conceptos como viáticos, movilidad o telefonía.
- Permite **pagar indemnizaciones en hasta 12 cuotas** para PyMEs.

El Gobierno sostiene, por un lado, que reducir y volver “previsible” el costo del despido favorecería la creación de empleo registrado. Por otro, que la creación de fondos serviría para asegurar el pago de indemnizaciones, incluso ante quiebras. Sin embargo, aunque precisar qué rubros integran la indemnización podría reducir litigios, el proyecto resuelve todas las dudas a favor del empleador excluyendo sistemáticamente los ítems en discusión.

La idea de que la indemnización es un freno central al empleo puede cuestionarse con evidencia. En Argentina, uno de los períodos de mayor crecimiento del empleo privado registrado ocurrió mientras estuvo vigente la doble indemnización (2003⁶⁷). Además, el “Fondo de Cese” incorporado en la Ley Bases no tuvo adhesión voluntaria, lo que sugiere que era menos conveniente que el esquema vigente. Un antecedente relevante es el régimen de la UOCRA, que funciona con un fondo individual de cese y, aun así, el sector registra altos niveles de precariedad.

Desde un punto de vista conceptual, la indemnización funciona como un desincentivo al despido, favoreciendo vínculos laborales más estables, con beneficios para el trabajador (estabilidad e ingresos) y también para la empresa (experiencia, continuidad, productividad). Reducirla —o reemplazarla por mecanismos que abaratan el despido— tiende a aumentar la rotación, con efectos negativos sobre la estabilidad del empleo y del consumo.

4.5. Vacaciones: mayor discrecionalidad para el empleador

Si bien, en principio, se mantendría la regla según la cual el empleador debe otorgar las vacaciones dentro del período comprendido entre el 1º de octubre y el 30 de abril del año siguiente, el proyecto modifica tres puntos:

- Se mantendría la regla según la cual el empleador debe otorgar las vacaciones dentro del período comprendido entre el 1º de octubre y el 30 de abril del año siguiente. No obstante, el nuevo texto incorporaría la posibilidad de que “las partes” acuerden tomarlas fuera de ese período.
- A su vez, reduciría el plazo de notificación: la fecha de inicio debería comunicarse por escrito con una antelación mínima de 30 días, en lugar de los 45 días previstos actualmente.

⁷ INDEC, Estudio sobre la evolución de algunas variables relevadas por la Encuesta Permanente de Hogares (EPH Continua) en el período 2003-2008, https://biblioteca.indec.gob.ar/bases/minde/144_18.pdf



- Finalmente, el artículo habilitaría el fraccionamiento del período vacacional, siempre que cada tramo no sea inferior a siete (7) días.

Considerando la asimetría en las relaciones laborales, cabe advertir que estos “acuerdos” podrían traducirse, en la práctica, en márgenes ampliados de discrecionalidad para el empleador, lo que puede desorganizar la vida familiar y el descanso efectivo.

4.6. Formalización del trabajo no registrado

Uno de los principales problemas que vendría a reducir esta reforma, incluye un régimen temporal de incentivos para registrar empleo que implica menores ingresos para el Estado. La pregunta es si ese costo fiscal va a traducirse en más empleo formal donde hoy se concentra la informalidad –en micro y pequeñas empresas– o si terminará siendo un beneficio general con impacto limitado en la registración.

→ **PROFUNDIZA LA DESIGUALDAD ESTRUCTURAL EN LAS RELACIONES LABORALES Y DEBILITA AÚN MAS A LAS PERSONAS TRABAJADORAS**

4.6. Las negociaciones ahora serán individuales

Tal como se vio en el apartado anterior, muchos derechos que están reconocidos y establecidos en la Ley laboral ahora quedarían abiertos a la negociación entre partes que no son iguales. Las personas trabajadoras no se enfrentarán a una negociación equitativa sobre, por ejemplo, la jornada laboral, vacaciones, licencias y descansos ante el empleador que es quien decide salarios y desvinculación. La negociación colectiva en muchos casos implica no dejar desamparadas a las personas trabajadoras ante condiciones de trabajo precarias e injustas.

4.7. Amplia limitación del derecho a huelga y “servicios esenciales”

El proyecto exige prestaciones mínimas de más del 50% durante medidas de fuerza y amplía de forma significativa qué actividades se consideran “esenciales”. Esto impacta directamente sobre un derecho central reconocido por la Constitución Nacional: el derecho a huelga.

Incluye como actividades esenciales – que deben garantizar servicios mínimos del 75%- o trascendentales -al menos 50%- a un conjunto amplísimo de sectores que representan cerca del 43% de los trabajadores frente al 7% actual.



A nivel internacional, siguiendo las definiciones del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo⁸, las actividades que tienen restringido su derecho a huelga se definen con carácter estrictamente restrictivo a aquellas “cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población”. En este sentido en Argentina actualmente se consideran esenciales los servicios sanitarios y hospitalarios, la producción y distribución de agua potable, energía eléctrica y gas y el control del tráfico aéreo. Y si fuera necesario incorporar alguna otra, se establece un protocolo para hacerlo en función de la duración de esa medida de fuerza y criterios adicionales¹³.

En el listado de actividades propuesto se agregan entre las actividades esenciales a la educación, al transporte y la recolección de residuos. Entre las “trascendentales” actividades tan disímiles y amplias como “los servicios de radio y televisión”, las “actividades industriales continuas”, la “industria alimenticia en toda su cadena de valor”; la “producción y distribución de materiales de la construcción”, la “actividad logística”, la “distribución y comercialización de alimentos y bebidas, actividad agropecuaria y su cadena de valor”; los “los servicios bancarios, financieros, servicios hoteleros y gastronómicos y el comercio electrónico” y las actividades con “compromisos de exportación”. Peor aún incorpora como criterio para evaluar las actividades “el adecuado abastecimiento de productos críticos para la población y/o afectar metas de recaudación asociadas a las políticas de equilibrio fiscal”.

→ **DESFINANCIA UNA VEZ MAS A LA SEGURIDAD SOCIAL**

En medio de una crisis del sistema de seguridad social, la reforma avanza en un nuevo desfinanciamiento, lo que tendrá impacto directo en jubilaciones y asignaciones sociales ya castigadas.

El proyecto crea el Fondo de Asistencia Laboral “FAL” para costear los despidos financiado con fondos de la seguridad social para cubrir desvinculaciones con aportes empresariales diferenciados. ANSES y la seguridad social financiarán los despidos de las empresas con menos recursos para los jubilados y personas que más lo necesitan. Los aportes patronales se reducen un 3% para conformar el FAL, que representa un 0,5% del PBI o un millón de jubilaciones mínimas.

La caída de las jubilaciones es uno de los principales motores del ajuste fiscal implementado desde diciembre de 2023, en pos de lograr el “superávit fiscal”, profundizando así la pérdida del valor

⁸ Oficina Internacional del Trabajo (2018). *La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*, 6ª edición, 2018.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_635185.pdf



adquisitivo de las jubilaciones y pensiones. Según datos oficiales, sólo en los primeros 7 meses de 2024, las partidas destinadas a jubilaciones y pensiones cayeron al menos el 25,8% real interanual.

Actualmente, el régimen de movilidad previsional establece que las jubilaciones y pensiones se actualizan mensualmente en función de la variación del Índice de Precios del Consumidor (IPC) publicado por el Instituto Nacional de Estadística y censos (INDEC), con un atraso de dos meses de actualizaciones. Según este esquema, por ejemplo, con el aumento implementado en enero de 2026 (2,47% del IPC) la jubilación mínima se ubicó en \$349.299 y con el bono extraordinario (congelado desde marzo de 2024), el ingreso total para aquellos adultos mayores que cobran la jubilación mínima fue de \$419.299, un monto que queda por debajo del valor de la Canasta Básica Total que informa el INDEC (que para enero de 2026 se ubicó en \$440.226). Esto implica que la mayoría de los jubilados no alcanzan a cubrir sus necesidades básicas, quedando por debajo de la línea de la pobreza. Así, la pérdida del valor adquisitivo de las jubilaciones es muy significativa en términos reales y las personas mayores enfrentan serias dificultades para cubrir sus necesidades básicas, especialmente, frente a los aumentos de los medicamentos y de los servicios como consecuencia de la reducción de los subsidios.

Continuar desfinanciando el sistema de seguridad social no puede ser el camino.

Impactos diferenciados

En un contexto de desigualdad estructural, una reforma regresiva suele afectar primero a quienes ya están en posiciones más frágiles. Los siguientes impactos diferenciales son especialmente relevantes:

Mujeres

Tiempo y tareas de cuidado: la flexibilización individual de la jornada y la segmentación de vacaciones aumentan la incertidumbre sobre horarios y descansos. Esto impacta de manera desproporcionada sobre quienes realizan tareas de cuidado no remuneradas, que recaen mayoritariamente en mujeres. Las mujeres realizan más del 75% de las tareas domésticas no remuneradas y les dedican en promedio 6,4 horas diarias. Mientras tanto, sólo el 57,9% de los varones participa en estos trabajos, a los que les dedican un promedio de 3,4 horas diarias ([Ministerio de Economía de la Nación](#)).

Trabajo doméstico y sectores feminizados: se amplían periodos de prueba y se debilitan protecciones en sectores históricamente precarizados. Esto puede incrementar la rotación y dificultar reclamos por derechos.



Brechas de ingresos: al reducir pagos por horas extra y debilitar negociación colectiva, se reduce el poder para cerrar brechas salariales y mejorar condiciones.

Licencia por paternidad: la reforma no modifica el régimen vigente que solo prevé 2 días de corrido por nacimiento de hijo o hija, ni incorpora supuestos de adopción. Esto evidencia que, lejos de “modernizar” el sistema, sigue sin contemplar la corresponsabilidad parental en las tareas de cuidado. Incluso, pese a que el Gobierno afirma estar preocupado por la baja de la natalidad, el proyecto no incluye medidas que contribuyan a que las mujeres puedan sostener sus trayectorias profesionales y, a la vez, elegir la maternidad en condiciones reales de igualdad –algo que muchas desean pero no pueden proyectar por las barreras estructurales existentes. Diversos estudios sobre la caída de la natalidad señalan, entre sus factores multicausales, la dificultad para conciliar vida familiar y trabajo, el costo creciente de las tareas de cuidado, la insuficiencia de políticas públicas de cuidados, y la inseguridad laboral, entre otros.

Personas mayores

Precariedad y estabilidad: la evidencia disponible muestra que la precariedad se mantiene alta también entre personas mayores, y la inestabilidad laboral tiene efectos más severos cerca de la edad jubilatoria.

Sistema previsional: el desfinanciamiento de ANSES mediante reducción de contribuciones, sumado a mecanismos que socializan costos de despidos, puede traducirse en mayores restricciones, menores haberes o reformas regresivas posteriores. Esto golpea especialmente a quienes dependen de jubilaciones mínimas y a mujeres mayores.

Edad y discriminación: abaratar despidos y debilitar protecciones puede incentivar prácticas de exclusión laboral por edad, dificultando sostener trayectorias laborales continuas.

5. Conclusiones y recomendaciones

A partir del análisis precedente, este documento identifica impactos y puntos de atención del proyecto en debate.

El mercado de trabajo argentino enfrenta un desafío estructural de creación y sostenimiento de empleo de calidad. La informalidad y el no registro tienden a concentrarse en micro y pequeñas unidades productivas; por ello, una reforma general que reduce estándares para todo el mercado no puede no abordar de manera directa el núcleo del problema, que requiere políticas de formalización e incentivos focalizados junto con capacidades efectivas de control.



Diversas disposiciones del proyecto –incluidas modificaciones sobre exclusiones del ámbito de la LCT, presunciones sobre la existencia de relación laboral, organización del tiempo de trabajo y vacaciones, licencias y régimen de despido– podrían, en conjunto, disminuir el nivel de protección efectiva y aumentar la dificultad de identificar y corregir situaciones de encubrimiento de relaciones de dependencia.

Asimismo, se prevén mecanismos que trasladan riesgos y costos desde el empleador hacia las personas trabajadoras y, en ciertos puntos, hacia el sistema de seguridad social, sin que se presenten fundamentos empíricos concluyentes sobre su capacidad para incrementar el empleo registrado. Estos cambios podrían tener efectos regresivos y afectar con mayor intensidad a grupos ya expuestos a inserciones laborales más inestables, como mujeres y personas mayores.

Por último, las reformas vinculadas al derecho de huelga y a la acción colectiva inciden sobre el equilibrio de la relación laboral y la dinámica del diálogo social. En consecuencia, corresponde analizarlas a la luz de los estándares internacionales de libertad sindical y de las obligaciones asumidas por el Estado argentino.

Dada la magnitud de las modificaciones en discusión, el proceso legislativo debería asegurar instancias suficientes de deliberación, consulta y análisis técnico. Un cronograma de aprobación concentrado en pocas semanas corre el riesgo de reducir la discusión sustantiva y la evaluación de impactos, especialmente en materias con efectos directos sobre derechos y sobre el funcionamiento del mercado de trabajo.

En un contexto de alta informalidad y estancamiento económico, resulta relevante que el Congreso considere cómo las modificaciones propuestas incidirán en la calidad del empleo, la protección de ingresos y el financiamiento de la seguridad social, y evalúe su consistencia con el marco constitucional e internacional vigente.

A partir de todo ello, AIAR recomienda al Congreso de la Nación:

1. Incorporar una evaluación de impacto ex ante (económica, fiscal y de derechos humanos) y un proceso de diálogo previo que incluya a todos los actores relevantes (representantes empresariales, sindicales, gobierno, sociedad civil) a la aprobación de cambios de alto impacto, incluyendo análisis de impactos diferenciales por género y edad.
2. Asegurar que ningún sector quede excluido del régimen de protección laboral: sostener la primacía de la realidad y garantizar derechos para trabajo en casas particulares y para plataformas, incluyendo contribuciones a la seguridad social, prevención de riesgos y garantías de debido proceso (incluida la gestión algorítmica).
3. Mantener la presunción de laboralidad y el principio protectorio “in dubio pro-operario”, y asegurar acceso efectivo a mecanismos de reclamo y justicia laboral (incluyendo vías administrativas ágiles).



4. Establecer que la flexibilidad en jornada, banco de horas y fraccionamiento de vacaciones solo pueda definirse por convenio colectivo, con salvaguardas de previsibilidad, límites de jornada, descansos, resguardo de ingresos y perspectiva de cuidados.
5. Garantizar la protección de ingresos ante enfermedad o accidente inculpable: sostener el pago íntegro de la remuneración durante la licencia y evitar cláusulas ambiguas que habiliten recortes por criterios discrecionales.
6. Preservar el desincentivo al despido arbitrario y evitar la socialización de sus costos: no financiar esquemas de extinción laboral con recursos de la seguridad social; cualquier alternativa debe ser adicional, con aporte empresario y negociación colectiva.
7. Resguardar el financiamiento de la seguridad social y de las obras sociales. Si se prevén alivios contributivos, acompañarlos con mecanismos de compensación presupuestaria, focalización y control.
8. Focalizar la estrategia de formalización donde se concentra la informalidad: fortalecer inspección laboral, asistencia y simplificación para micro y pequeñas unidades productivas, e incentivos condicionados al registro y al cumplimiento efectivo de derechos.
9. Impulsar una agenda de modernización con enfoque de derechos: formación continua y reconversión, mejora en las condiciones laborales para la igualdad en las tareas de cuidado, regulación del teletrabajo con derecho a la desconexión, y adaptación a nuevas tecnologías e IA en el trabajo con garantías de no discriminación.

Algunos mitos de la reforma laboral

Mito	Respuesta basada en evidencia y derechos
La ley laboral es la principal causa de la informalidad.	La informalidad se concentra en sectores y empresas pequeñas y se asocia a estructura productiva y estancamiento económico. Reformas flexibilizadoras previas no resolvieron la precariedad; recortar derechos puede ampliar el problema.
Mas flexibilidad individual = más libertad para el trabajador.	En una relación estructuralmente asimétrica, la negociación individual suele trasladar riesgos al trabajador. Horarios variables y bancos de horas pueden reducir ingresos y agravar tensiones con estudios, cuidados y salud.



Bajar el costo del despido crea empleo.

La evidencia no muestra efectos consistentes sobre creación de empleo; si puede aumentar la rotación y la inseguridad. Además, socializar indemnizaciones debilita el desincentivo al despido.

Para modernizar hay que limitar sindicatos y huelgas.

La libertad sindical y el derecho de huelga son garantías democráticas. Restringirlos no crea empleo: reduce la capacidad de negociar salarios y condiciones, y puede aumentar desigualdad al permitir que los empleados discutan individualmente

La reforma es una modernización

La reforma es justamente una oportunidad perdida para la modernización.

- No introduce regulaciones sobre avance de la tecnología e IA en el mundo del trabajo
- No actualiza licencias por paternidad para actualizar las leyes laborales a la distribución justa de tareas de cuidado
- No avanza en el reconocimiento de nuevas formas de trabajo como trabajadores de plataformas
- Elimina la regulación sobre el teletrabajo

AMNISTÍA
INTERNACIONAL

