



¿Proyecto de Modernización Laboral?

**Conocé cómo te afectaría una eventual aprobación
y qué características de modernidad trae bajo el brazo.**

A continuación, y para que puedas sacar tus propias conclusiones, te invitamos a leer el análisis detallado y los puntos más destacados del llamado “Proyecto de Modernización Laboral” que el Poder Ejecutivo de la Nación ha ingresado al Senado de la Nación el día 11 de diciembre de 2025.

Primeramente, y para tomar dimensión clara de lo que tenemos frente a nosotros/as, te contamos que el proyecto tiene 26 títulos (con varios capítulos) y 197 artículos, los cuales impactan en más de 25 leyes. A modo de ejemplo rápido, en el último de sus títulos, se derogan la “Ley de Teletrabajo N° 27.555”, el “Estatuto del periodista - Ley N° 12.908” y la “Ley N° 17.741 de Fomento al Cine Nacional”. Y todo esto pretende ser tratado en sesiones extraordinarias durante el próximo mes de febrero, iniciando el día 10.

Entonces, y bajo los auspicios de “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” el proyecto impulsa una enorme cantidad de cambios sobre la legislación laboral actual. Aquí enumeramos y detallamos los aspectos más importantes que deberás tener presentes. En materia de:

1. Contratos de Trabajo
2. Jornada de Trabajo
3. Creación del Fondo de Asistencia Laboral (indemnizaciones)
4. Régimen Laboral de Trabajo
5. Convenios Colectivos de Trabajo
6. Asociaciones Sindicales
7. Procedimientos de la Justicia Nacional del Trabajo

1. Contratos de Trabajo

El primer título del proyecto abarca las modificaciones y sustituciones sobre la Ley de Contratos de Trabajo N° 20.744.

Para arrancar, en su artículo 4 sobre “Principios de interpretación y aplicación de la ley” suprime la expresión “justicia social” del art. 11 y la expresión “dignidad” del art 68 de la vigente Ley 20.774. Esto directamente, viola el artículo 14 bis de nuestra Constitución Nacional (CN) y pasa por alto Tratados Internacionales de DD.HH.

En el artículo 23 se habilita la posibilidad de que el empleador realice cambios en las condiciones del contrato de trabajo de manera unilateral, impidiendo el reclamo a través de la justicia por parte del empleado. Por ejemplo, si fuiste contratado para cumplir tareas de vendedor, el empleador puede reasignarte para realizar tareas de limpieza. Si no estás de acuerdo, y pretendes hacer respetar tu contrato original, no existe esta opción, y podés ser despedido.



El artículo 31 amplía el concepto de “beneficios sociales” para excluirlos del salario, impactando negativamente en los cálculos de aguinaldo, vacaciones, horas extras e indemnizaciones, y reduciendo los aportes patronales que debe efectuar el empleador.

El artículo 33 incorpora el término de “salarios dinámicos”, dado que una parte del salario puede verse incrementado por un aporte decidido unilateralmente por el empleador. Para este tipo de compensaciones ya existe el actual artículo 81 de la Ley de Contrato de Trabajo, en la cuál queda establecido que deben existir definidos mecanismos objetivos para medir el cumplimiento de los objetivos para el pago de ese adicional. El nuevo artículo propuesto no determina esa medición objetiva, sino por el contrario, agrega subjetividad, y que dicho pago adicional puede estar motivado por ejemplo por una relación romántica, o ser negado por una cuestión de odio, o por cualquier tipo de subjetividad del empleador.

El artículo 41 flexibiliza el goce y fraccionamiento de vacaciones: El proyecto permite que las partes acuerden tomar la licencia fuera del período legal (octubre-abril), reduce el plazo de notificación previa de 45 a 30 días y habilita el fraccionamiento de los días de descanso en tramos de no menos de 7 días. Este artículo restringe las posibilidades de esparcimiento y descanso que merece la persona y su familia.

Artículo 42, y un supuesto acuerdo voluntario de las partes sobre un régimen de compensación de horas extraordinarias (banco de horas, francos compensatorios). En la relación empleado-empleador, el empleado es la parte débil, ya que existe una desigualdad de necesidades, y difícilmente pueda manifestar su voluntad en un acuerdo. Más bien deberá aceptar lo que le proponga el empleador. La jornada de trabajo se regula por dos factores inherentes al ser humano, el cansancio (o estrés) y los accidentes. Ambos ponen en juego la salud de la persona.

Las personas necesitan diariamente del descanso y esparcimiento para su correcto desenvolvimiento personal, familiar y social, y llevar una vida sana. Eso está establecido por el ciclo circadiano en nuestra naturaleza. No respetarlo impacta en la salud. La acumulación de horas, es volver a utilizar a la persona como una mercancía, y el impacto es todo sobre el trabajador. El régimen de compensación de horas extras acomoda el horario del trabajador a las necesidades y fluctuaciones del mercado. Es decir, se traslada al trabajador la necesidad de minimizar riesgos económicos y maximizar ganancias, a costa de su salud

El artículo 18, trata sobre la “Limitación de la Responsabilidad Solidaria”: En casos de subcontratación o delegación, el empleador principal queda eximido de toda responsabilidad solidaria si cumple con controles documentales básicos (CUIL, pagos de seguridad social, etc.), eliminando la protección del trabajador ante la insolvencia del contratista directo.

2. Jornada de Trabajo

El artículo 97 desregula el período máximo de días para cumplir jornadas mayores a 8 horas diarias, o de semanas mayores a 48 hs.



3. Creación del Fondo de Asistencia Laboral - FAL (indemnizaciones)

En el título II del proyecto, artículo 58, se crea el FAL (Fondo de Asistencia Laboral). El mismo se define como un patrimonio inembargable financiado por un aporte patronal obligatorio del 3% mensual (compensado con una reducción equivalente en las contribuciones al SIPA - Sistema Integrado Previsional Argentino), cuyo objetivo es cubrir indemnizaciones y preavisos para empleados registrados con más de doce meses de antigüedad. Entre sus consecuencias principales, el Estado se exime de responsabilidad por la falta de fondos o insolvencia de la cuenta, y para el trabajador, el cobro del fondo constituye la única reparación procedente, lo que prohíbe cualquier reclamo judicial adicional por daños y perjuicios de naturaleza civil o contractual vinculados al despido. Es un disparo a la línea de flotación del SIPA, dando pie al comienzo de recortes sistémicos del sistema de jubilaciones.

Este fondo, ya no estará en la órbita de la Seguridad Social, sino que será administrado por el Ministerio de Economía, funcionando como un recurso financiero. Es decir, estamos ante un nuevo sistema de AFJP (como en los '90). El FAL no será para tutelar y proteger seres humanos, sino para facilitar negocios financieros con dinero desviado del SIPA.

En síntesis, se meten con el futuro de los trabajadores.

4. Régimen Laboral de Trabajo

El artículo 98 del proyecto modifica la Ley de Régimen Laboral N° 25.877 relativo a los Conflictos Colectivos de Trabajo. Sus implicancias son:

- Las actividades consideradas como servicios esenciales deben garantizar el 75% del servicio durante el conflicto. En la actual legislación ese porcentaje es de 50%.
- Se incorporan una gran cantidad de actividades como servicios esenciales, entre ellas el transporte y la aeronáutica comercial, es decir nosotros. Algunas de ellas son: “producción, transporte y distribución y comercialización de agua potable, gas, petróleo y otros combustibles y energía eléctrica; aeronáutica comercial y el control de tráfico aéreo y portuario; incluyendo balizamiento, dragado, amarre, estiba, desestiba, remolque de buques y todos los servicios portuarios”.
- Aparece la figura de actividades o servicios de importancia trascendental, la cuál debe garantizar un servicio del 50% durante el conflicto.
- Limita el derecho a huelga y la realización de asambleas.

Todas estas modificaciones tienden a debilitar el poder o fuerza de negociación colectiva que tengan los trabajadores a través de sus sindicatos frente a los empleadores. La consecuencia serán negociaciones a la baja en las condiciones de trabajo, lo cuál dará lugar a una situación prevista en la legislación actual y se busca evitar mediante el principio de irrenunciabilidad de derechos adquiridos. Este proyecto dará lugar a violaciones del actual artículo 12 de la Ley de Contratos de Trabajo.



5. Convenios Colectivos de Trabajo

El título XIV del proyecto avanza sobre las modificaciones a la Ley Convenios Colectivos de Trabajo N° 14.250. Aquí te listamos lo más importante:

- El artículo 126 define la pérdida de la ultraactividad en cláusulas obligacionales: En convenios colectivos vencidos, solo se mantienen las cláusulas normativas (condiciones de trabajo); las cláusulas de aportes o contribuciones especiales (cláusulas obligacionales) pierden vigencia, debilitando el financiamiento y la operatividad de las asociaciones sindicales.
- El artículo 130 impide que convenios de ámbito mayor modifiquen o dispongan el contenido de un convenio de ámbito menor. Es decir, que las mejoras obtenidas en un convenio de ámbito mayor no podrán ser trasladadas a los trabajadores de un convenio de ámbito menor. Y se presupone que las mejoras están en el convenio de ámbito mayor porque dicho convenio es el resultado de una negociación llevada adelante por una organización con mayor fuerza y poder colectivo frente al empleador.

La legislación actual permite que los sindicatos por actividad puedan firmar convenios por empresa. No hay ninguna restricción. Poner un convenio de ámbito menor por sobre uno de ámbito mayor, esto es cuestionado por los mismos expertos de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y se le llama atomización, el famoso divide y reinarás.

6. Asociaciones Sindicales

El título XV del proyecto trata sobre las modificaciones a la Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551.

- En el artículo 133 se establece que para realizar asambleas de trabajadores dentro, o fuera, de la empresa, se deberá solicitar autorización, indicando horario y duración. Y si es dentro, solicitar autorización para el lugar. El trabajador no devenga salario durante el tiempo de asamblea.
- En el artículo 134 se establecen infracciones graves, con causales de despidos, si se afecta la libertad de trabajo, bloqueos, si se toma un establecimiento, o se impide entrada/salida de personas.
- En el artículo 136, se promueve el otorgamiento de personería gremial a sindicatos por empresa. La idea que persigue este artículo es la de debilitar el poder de negociación colectiva. Un sindicato por empresa siempre tendrá menos fuerza que un sindicato por actividad. Y si esto se combina con el art. 130 estamos frente a una emboscada perfecta, en la cual un Gerente de RRHH podría crear un sindicato como empresa y ser el Secretario General. Uds. podrán imaginarse el poder de negociación de esos trabajadores.
- El artículo 138, limita la representación sindical reduciendo el tiempo de la representación, limitando el derecho colectivo.



7. Procedimientos de la Justicia Nacional del Trabajo

El proyecto también avanza sobre la Justicia del Trabajo, modificando procedimientos, restringiendo el acceso a la justicia y condicionando la independencia judicial.

- En el artículo 56 se establece que las reclamaciones dentro del ámbito laboral no podrán tener instancias civiles o comerciales utilizando la siguiente expresión "Las prestaciones salariales, indemnizatorias y/o de cualquier otra naturaleza jurídica previstas en esta ley y/o en los distintos regímenes laborales especiales y/o previsionales son incompatibles con acciones y/o reclamos por daños y perjuicios fundados en el CÓDIGO CIVIL Y COMERCIAL DE LA NACIÓN. "
- En el título V, sobre las modificaciones Ley de Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional de Trabajo N° 18.345, el artículo 90 establece: "Los jueces que resuelvan causas de índole laboral deberán, de forma obligatoria, adecuar sus decisiones a los precedentes establecidos por la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN en la materia". En este punto debemos señalar que la aplicación del derecho laboral es de las provincias, no delegaron esta facultad en la Nación.

¿Y la “Modernización”?

Ya con la lectura del análisis del proyecto encima y conociendo sus puntos más destacados ¿Podemos hablar de modernización? ¿Podemos hablar de mejoras en las condiciones de trabajo? ¿Podemos hablar de creación de empleo formal?

La supuesta necesidad de este proyecto nace de la crítica hacia la legislación vigente por ser antigua y no adaptarse a los tiempos del mundo laboral moderno. Uno debería presuponer que algo moderno es algo que evoluciona, es decir, que mejora las condiciones de su versión anterior. Pero para esto debemos recordar que la legislación laboral no persigue fines económicos ni la generación de empleo, sino que es una rama del derecho que busca proteger a la persona. La legislación laboral tiene un fin humano. En materia de trabajo esto se representa con el establecimiento de condiciones dignas en la actividad que la persona desempeña, buscando preservar su salud y bienestar general (personal, familiar y social). Partiendo de este supuesto, ¿qué condiciones observamos que mejora este proyecto? Ninguna claramente. Al contrario, las empeora, trasladandones en el tiempo hasta principios del siglo XX.

Si quisieramos pensar en modernidad y evolución en materia laboral podríamos mirar los derechos de última generación, en lo que hace a ambientalismo, a privacidad de los datos personales, a resguardar el trabajo humano frente a las inteligencias artificiales como lo viene haciendo Europa desde hace un tiempo. O por lo menos no violando derechos humanos establecidos desde hace muchas décadas en tratados internacionales o en nuestra misma Constitución Nacional. También sería un camino respetar los conceptos de dignidad y justicia social, y potenciar los derechos individuales dándoles mayor fuerza a partir de la intervención colectiva, permitiendo la presencia sindical.



La legislación laboral sirve para regular el desequilibrio entre las partes de la relación empleado-empleador, evitando conflictos y abusos de poder, otorgando facultades que faciliten y establezcan el diálogo entre las partes.

Cuando se eliminan los controles previstos en las leyes para evitar los abusos de una de las partes, la otra parte queda en la sumisión o se genera el conflicto frente al abuso. Pero al suprimir legislación laboral que conduzca al diálogo de las partes esto provoca escenarios para la industria del juicio, pero no en temas laborales, sino en instancias más primordiales como son los derechos humanos en lo que hace al derecho al trabajo. Eliminar estos mecanismos, no fomenta el diálogo

Estadísticamente, eliminar legislación en materia laboral solamente incrementa los índices de desempleo e informalidad, y su inversa favorece la estabilidad laboral y la formalidad.

La precarización y la flexibilización laboral solamente favorecen el incremento de ganancias de los empleadores y facilita los despidos y la reducción de costos laborales.

Este proyecto elimina una de las partes de la relación, otorgando todo el poder a la otra. Es decir, el trabajador es solo una cosa, un esclavo.

Este tipo de proyectos aparecen cuando hay crisis, porque hablan de despidos, de negociaciones a la baja, de cierre de empresas. Cuando hay crecimiento esto no aparece en la agenda de interés.

La única libertad y modernidad que propone este proyecto es la de incrementar las ganancias de los empresarios, y todo a costa de las espaldas, los hombros y la salud de los trabajadores.

Referencias:

La redacción del artículo se basa en el análisis del proyecto realizado por juristas expertos en materia de legislación laboral, y entre los cuales queremos destacar (por sus presentaciones, declaraciones y opiniones técnicas) a los Doctores David Duarte y Esteban Diego d'Alburquerque de la Facultad de Derecho de la U.B.A.