



Instituto
Argentina Grande

Proyecto de modernización laboral: **todo para atrás**

17.12.2025

1 Los más beneficiados: las grandes empresas

Aportes patronales para los nuevos empleados

La reforma propuesta **igual** los aportes patronales que tendrán que hacer los empleadores por las nuevas relaciones que registren en los próximos 48 meses. Así, se pasa de un esquema donde las grandes empresas (de servicios y comercio) pagan 20,4% y las PyMes 18%, a un esquema donde todas -independientemente de su facturación- pagan 5%.

ARTÍCULO 155.- Por las nuevas relaciones laborales dadas de alta en el marco del presente régimen, el empleador deberá ingresar las alícuotas previstas para el régimen general de contribuciones patronales, tomando en cuenta las siguientes adecuaciones para los subsistemas que se mencionan seguidamente, **independientemente de que el empleador encuadre en el inciso a) o b)** del artículo 19 de la Ley de Solidaridad Social y Reactivación Productiva en el Marco de la Emergencia Pública N° 27.541 y sus modificatorias:

1 Los más beneficiados: las grandes empresas

Cálculo de indemnizaciones y de aportes

Se busca zanjar motivos de litigiosidad por ambigüedades previas a favor de los grandes empleadores: se explicita que los **“beneficios sociales”, o “componentes transitorios y variables”** -generalmente parte de pago del salario de las grandes empresas (pago de prepaga, de nafta, de almuerzo, etc.)- no pagarán contribuciones a la seguridad social, no serán considerados para el cálculo de las indemnizaciones y pueden ser retirados en cualquier momento.

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

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

1 Los más beneficiados: las grandes empresas

Fondo de Asistencia Laboral (FAL)

El Fondo de Asistencia Laboral implica un aporte mensual obligatorio del 3% del sueldo bruto que el empleador realizará con el fin de cubrir paulatinamente los montos indemnizatorios que podría llegar a precisar. A cambio de este aumento del costo laboral, se reducen en 3 p.p. los aportes al Sistema Integrado Previsional Argentino. Esto favorece a las empresas con mayor rotación (que despiden con más asiduidad), ya que el sistema les resulta más rentable que a aquellas con baja rotación (las PYMES). La no distinción por tamaño de empresa en esta medida resulta en que **el Estado** -a través del Tesoro, que tendrá que cubrir el agujero que esto le producirá al sistema previsional- **“subsidiará” el pago de indemnizaciones de las PYMES, pero también de las grandes multinacionales.**

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

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

1 Los más beneficiados: las grandes empresas

Tercerización

Las empresas que contratan servicios (y, por lo tanto, personas) de manera tercerizada **dejan de ser responsables solidarios** de las condiciones de trabajo de las personas que realizan esas labores. **Solamente son los empleadores directos puede ser demandados.**

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

Régimen de Incentivo a la Formalización

El “blanqueo laboral” (Régimen de Incentivo a la Formalización - RIFL) es igual para todos los empleadores; sin embargo, justamente, que no distinga por tamaño de empleador implica una **transferencia de ingresos del sector público al sector privado incluyendo a las grandes empresas que tienen balances que les permitirían hacerse cargo del costo de registración.**

2 Ampliación de las desigualdades entre trabajadores y debilitamiento de la negociación colectiva

Convenios por empresa

Se permite que los convenios de empresa prevalezcan sobre los convenios de actividad aunque contengan cláusulas menos favorables para los trabajadores. Así, **se rompe el principio de norma más favorable** (Art. 19, ley 14.250): **el convenio de empresa puede empeorar condiciones establecidas a nivel sectorial** y la negociación colectiva se vuelve más asimétrica: ahora solo los trabajadores de una empresa frente a su empleador. El fin de la ultraactividad (en algunas cláusulas de los convenios) refuerza este desequilibrio, ya que al vencer el convenio las condiciones dejan de regir, desplazando la negociación hacia un escenario de mayor presión empresaria. Estas modificaciones profundizan desigualdad entre trabajadores de una misma rama y dificultan la acción colectiva.

“ARTÍCULO 19.- Queda establecido el siguiente orden de prelación de normas:

b) Un convenio de ámbito menor, prevalece, dentro de su ámbito de representación personal y territorial, frente a otro convenio de ámbito mayor, anterior o posterior.”

2 Ampliación de las desigualdades entre trabajadores y debilitamiento de la negociación colectiva

Restricciones del derecho a huelga y a las asambleas

*Maito, M., Ottaviano, J. M., Tomada, C., Alonso, L., & Hofele, J. (2025). *Una reforma de regresión laboral*. CETyD, Escuela IDAES, Universidad Nacional de San Martín

Los trabajadores tendrán deberán ser autorizados para tener asambleas en el espacio laboral y el tiempo que se le dedique a la asamblea no será remunerado. Además, con el fin de interferir en el derecho a huelga de los trabajadores se insiste con lo presentado en la Ley Bases: se vuelve sobre las categorías de trabajadores esenciales (que deben garantizar el 75% de los servicios en momentos de huelgas -y que antes simplemente debían “garantizar servicios mínimos para evitar su interrupción”) y se agrega la categoría trabajadores trascendentales, que deben garantizar el 50%. **Además, se podrían seguir sumando ramas a la ya extensa lista de trabajadores esenciales y trascendentales:** se crea “una comisión independiente y autónoma, denominada COMISIÓN DE GARANTÍAS, integrada según se establezca en la Reglamentación por CINCO (5) miembros de reconocida solvencia técnica, profesional o académica [que] podrá, mediante resolución fundada, calificar como servicio esencial o servicio de importancia trascendental una actividad no incluida en las enumeraciones precedentes”. El CETYD estima que la cantidad de trabajadores que ven comprometido su derecho a huelga luego de la reforma pasa de ser el 7% de los trabajadores registrados al 43%*

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

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

2 Ampliación de las desigualdades entre trabajadores y debilitamiento de la negociación colectiva

Pérdida de poder de negociación sindical

Menor poder de negociación por la aparición de los convenios por empresas y por el cambio que facilita la aparición de sindicatos por empresa (ver leyes adjuntas). Reducción de los aportes que reciben por la no obligatoriedad de estos (el empleador solo será agente de retención de los aportes si el empleado da acuerdo, o si se acuerda por convenio colectivo) y por la baja de 1 p.p. a los aportes que los empleadores realizan a las obras sociales.

Norma vigente (Ley N° 23.551)

Artículo 29. — Sólo podrá otorgarse personería a un sindicato de empresa, cuando no obrare en la zona de actuación y en la actividad o en la categoría una asociación sindical de primer grado o unión.

Proyecto de ley

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

3 **Afectación al sistema familiar: una reforma "antifamilia"**

Fraccionamiento de las vacaciones

El proyecto elimina la garantía de que el trabajador goce de sus vacaciones en temporada de verano todos los años. Establece que esto solo deberá ocurrir al menos UNA (1) vez cada TRES (3) años. Esto **dificulta la coincidencia con las vacaciones escolares y la planificación familiar.**

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

3 **Afectación al sistema familiar: una reforma "antifamilia"**

Flexibilización del régimen de horas extras y de la jornada

La posibilidad de armar "bancos de horas" para compensar las horas extras -en vez de recibir un 50% por cada hora extra trabajada- **flexibiliza la jornada laboral en su totalidad**: los convenios podrán estipular, por empresa, que las personas que trabajen horas extras y luego las compensen con tiempo libre, alterando el ingreso económico y la organización del tiempo familiar (con horarios de salida y de descanso menos pautados). Además, **se elimina la cláusula que indica en el apartado de horas extra que debe haber entre jornadas efectivas 12 horas de descanso**.

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

4 Reglamenta el trabajo en plataformas, pero es el peor marco regulatorio de la región

Seguro de accidentes

A contramano del mundo, y producto de no reconocer en ningún caso una relación laboral, **el seguro de accidentes personales, que es considerado un “derechos de los prestadores independientes”, puede ser pagado “según lo acuerden las partes involucradas” por los trabajadores o por la plataforma.**

6) acceder a un seguro de accidentes personales proporcionado por las plataformas, el cual, en su cobertura mínima, deberá contemplar los riesgos asociados al fallecimiento accidental, la incapacidad total y/o parcial permanente, los gastos médicos y farmacéuticos, así como los costos funerarios.

La responsabilidad de la provisión de este seguro y los gastos asociados al mismo serán objeto de libre acuerdo entre las partes involucradas, sin establecer una responsabilidad exclusiva para ninguna de ellas, ni un indicio de relación laboral o dependencia entre las plataformas y repartidores. La ampliación de las prestaciones o la implementación de seguros adicionales no implicarán incumplimiento de lo dispuesto en esta normativa, ni serán considerados como indicio de laboralidad;

4 Reglamenta el trabajo en plataformas, pero es el peor marco regulatorio de la región

Prestadores independientes

La figura “**prestadores independientes**” permite **no reconocer relación laboral alguna entre los trabajadores de plataformas y las mismas** (a diferencia de las legislaciones de la región que reconocen a trabajadores dependientes -personas que trabajan largas jornadas durante cierto período de tiempo- y autónomos que sí utilizan las aplicaciones como un trabajo complementario*). **Al no reconocer -en ningún caso- la relación laboral, las empresas empleadoras no están obligadas -como en otros países de la región- a brindar un ingreso mínimo para los trabajadores, aportes previsionales (que quedan como responsabilidad del trabajador a través del pago del monotributo) o, siquiera, un contrato de trabajo.**

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

4 **Reglamenta el trabajo en plataformas, pero es el peor marco regulatorio de la región**

Falta de transparencia algorítmica

A diferencia del resto de los países de la región (como México o Chile), el proyecto de ley es poco claro a los requisitos de “transparencia algorítmica” que le permiten a los trabajadores tener información sobre las reglas que hacen a su trabajo (qué premia y qué castiga la plataforma a la hora de asignar viajes, por ejemplo).

5 **Una ley pro-cíclica: más fácil despedir, incluso, en momentos recesivos**

Indemnizaciones y recesión

El financiamiento estatal de las indemnizaciones, a través de la reducción de los aportes al SIPA que generará un agujero en el sistema previsional que tendrá que cubrir el Tesoro, implica una disminución significativa del costo de despedir para los **empleadores**. El 3% que antes se destinaba a aportes jubilatorios pasa a ser cubierto por el Estado (a través del Tesoro), mientras que las empresas deben dirigir este dinero al Fondo de Asistencia Laboral que financiará indemnizaciones futuras. De este modo, se produce **una transferencia de ingresos del sector público al privado, sin distinguir tamaño de empresas (las grandes también dejarán de aportar al SIPA) y se configura un esquema que, al reducir el costo efectivo del despido, incentiva el ajuste por el lado del empleo en contextos de recesión económica**; es decir: es pro-cíclico, agudizará, en momentos difíciles, el desempleo y, por lo tanto, la caída del consumo.

5 **Una ley pro-cíclica: más fácil despedir, incluso, en momentos recesivos**

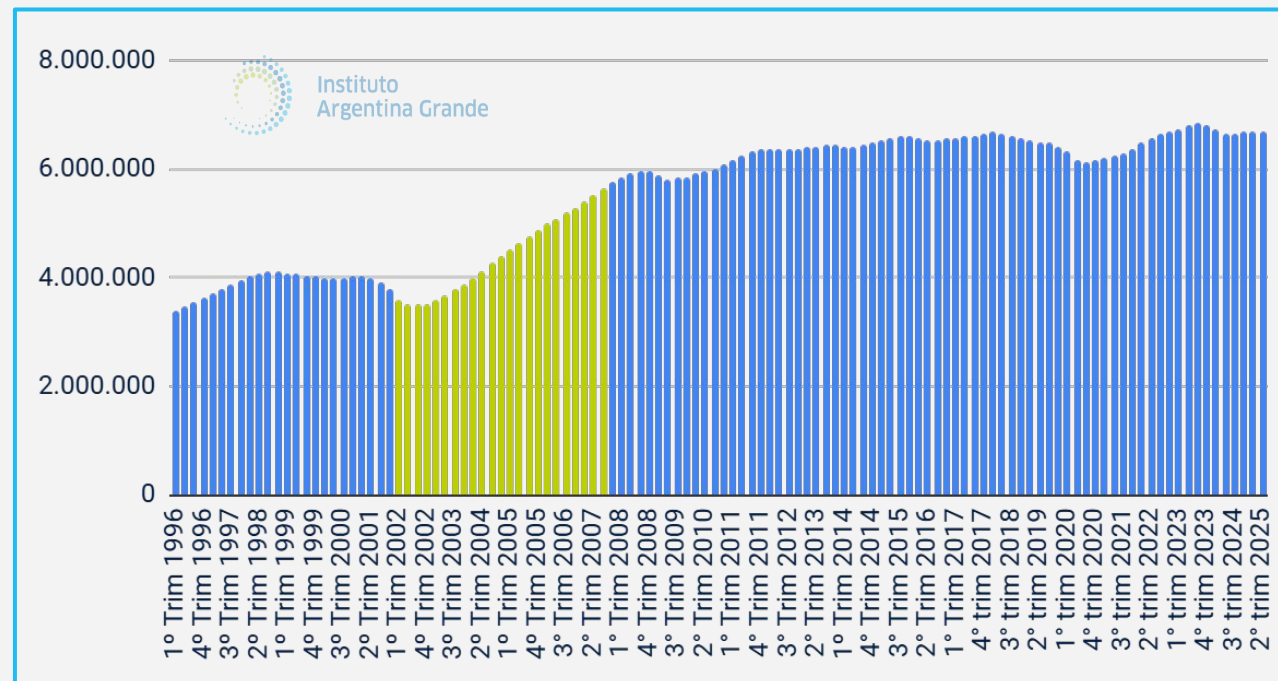
Caída de los ingresos de la seguridad social

De no mediar una reforma previsional, **la reforma laboral propuesta sólo agudizará el déficit del sistema previsional**. Es decir: aumentará la plata -que no proviene de ingresos de la seguridad social- que el Tesoro deberá destinar al pago de jubilaciones y pensiones. **Esto supondrá una caída del gasto en otras funciones que el Estado realiza**. El gobierno exige, pero no explica, de dónde saldrán los fondos -o qué dejará de financiar- para cubrir esta caída del gasto público (a cuenta de una caída de los ingresos por seguridad social).

Consideraciones finales: costo fiscal de una reforma con poco impacto en el empleo

El proyecto de Reforma Laboral parte del supuesto de que **es posible crear trabajo solo modificando el esquema normativo que lo rige**. El Fondo de Asistencia Laboral busca abaratar el costo de despedir a un trabajador -a costa de achicar los ingresos de la seguridad social que recibe el Estado- sin embargo, **la experiencia argentina de este siglo muestra que la creación de empleo no depende de manera directa del costo de las indemnizaciones: en este siglo, el período de mayor creación de empleo registrado en el sector privado sucedió mientras estaba vigente la doble indemnización que encarecía (duplicando) el costo de despedir a los trabajadores que se contrataban**. La reducción de las indemnizaciones, y **la financiación encubierta de estas por parte del Estado, generan un problema fiscal (que el CETYD estima de 2.500 millones de dólares anuales*) y no implican, necesariamente, un aumento de los trabajadores registrados del sector privado** (puesto que el aumento de los trabajadores registrados responde más al consumo y a la dinámica de la actividad que a este tipo de disposiciones normativas, como lo indica la experiencia que va del 2002 al 2007).

Evolución del trabajo privado registrado (s.e.) (en verde los trimestres donde estaba vigente la indemnización)



Fuente: Elaboración propia IAG en base a ODE.

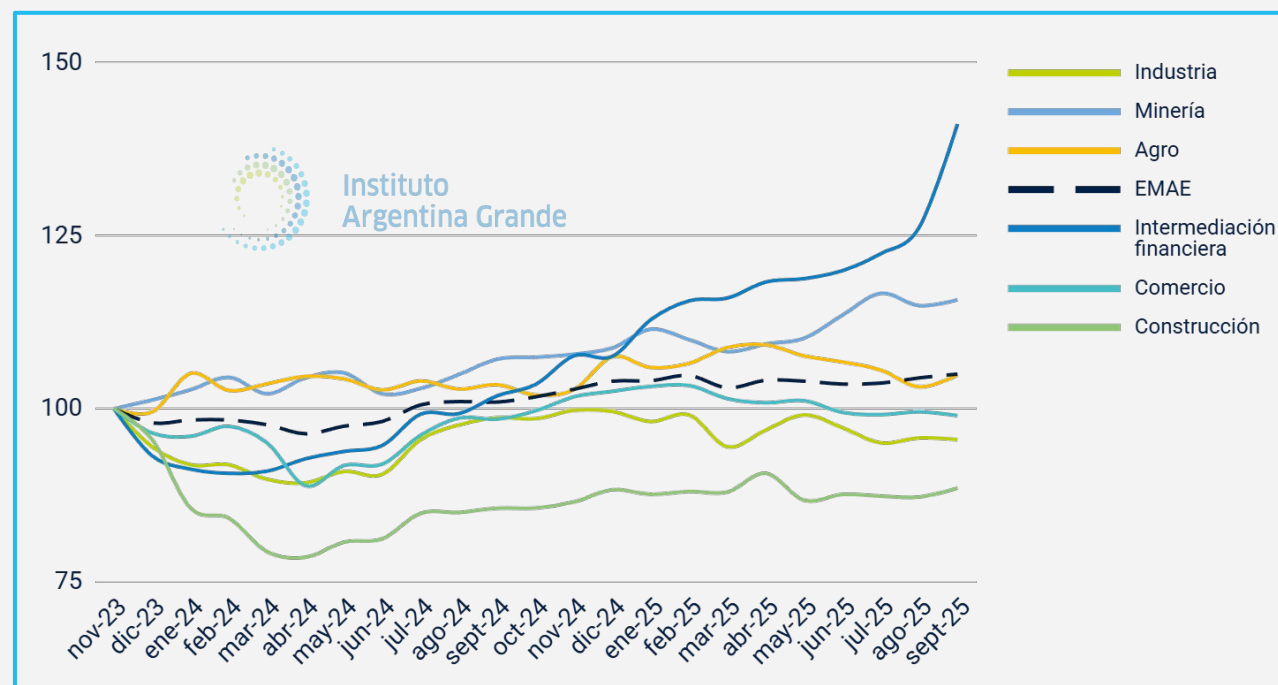
*Maito, M., Ottaviano, J. M., Tomada, C., Alonso, L., & Hofele, J. (2025). *Una reforma de regresión laboral*. CETyD, Escuela IDAES, Universidad Nacional de San Martín

Consideraciones finales: ¿basta con crecer?

Por otro lado, crecer -de cualquier manera- tampoco basta (y este año es prueba de ello): el 2025 muestra un comportamiento atípico respecto a la relación entre la variación de la actividad y la variación del empleo privado registrado, **en 2025 hubo crecimiento y destrucción de empleo privado registrado**. Esto responde a las ramas que traccionaron para arriba el nivel de actividad -y que muestran el modelo que construye día a día este gobierno-: intermediación financiera, agro y minería. Actividades, todas, que demandan poca mano de obra (aunque no por esto es negativo que crezcan, por supuesto). Es así que, un modelo que atente contra la industria nacional (que está 10% abajo del promedio de actividad de 2023), la construcción (23% abajo) y el comercio es difícil que pueda, aún con crecimiento, generar puestos de trabajo.

Evolución de sectores seleccionados de la actividad

(base 100 = noviembre 2023; s.e.)

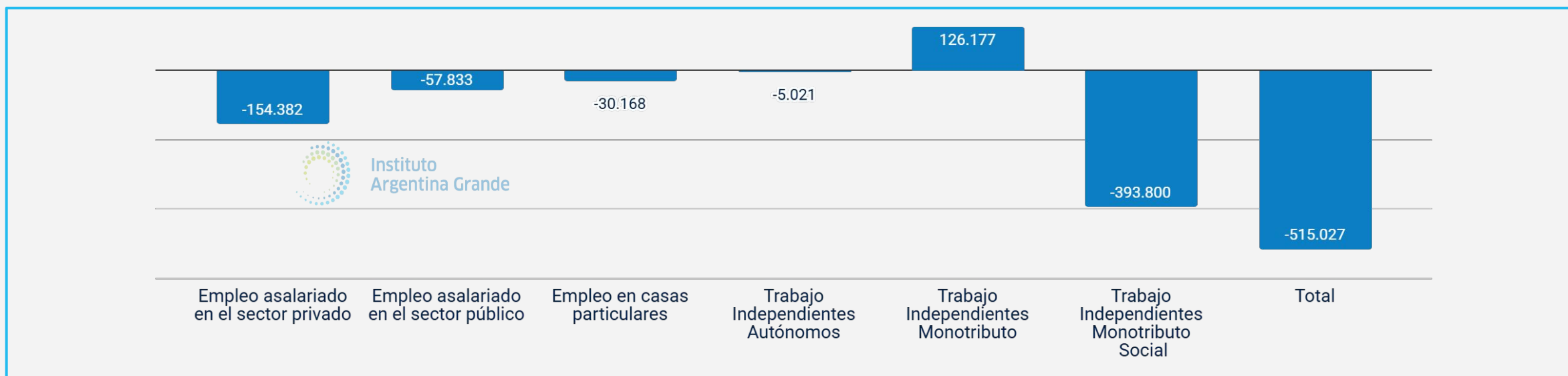


Fuente: Elaboración propia IAG en base a INDEC.

Consideraciones finales: ¿basta con crecer?

Variación absoluta de los puestos de trabajo registrados

Noviembre 2023 - Septiembre 2025 (serie sin estacionalidad)



Fuente: Elaboración propia IAG en base a SIPA e INDEC.

*Maito, M., Ottaviano, J. M., Tomada, C., Alonso, L., & Hofele, J. (2025). *Una reforma de regresión laboral*. CETyD, Escuela IDAES, Universidad Nacional de San Martín

Una reforma laboral, como la presentada por el gobierno, en este contexto de destrucción de empleo privado registrado producto del modelo económico sostenido, no parece poder solucionar nada: en el mediano y largo plazo abarata el costo de despedir. Por otro lado, la Régimen de Incentivo a la Formalización (RIFL) -el “blanqueo laboral”-

tampoco es una medida que, en este contexto, permita generar mucho empleo, la experiencia reciente lo demuestra: en el último “blanqueo laboral” (Ley Bases - 2024) solo se registraron 16.000 trabajadores, sobre un total de 5,8 millones de trabajadores no registrados*

Consideraciones finales: costo fiscal de una reforma con poco impacto en el empleo

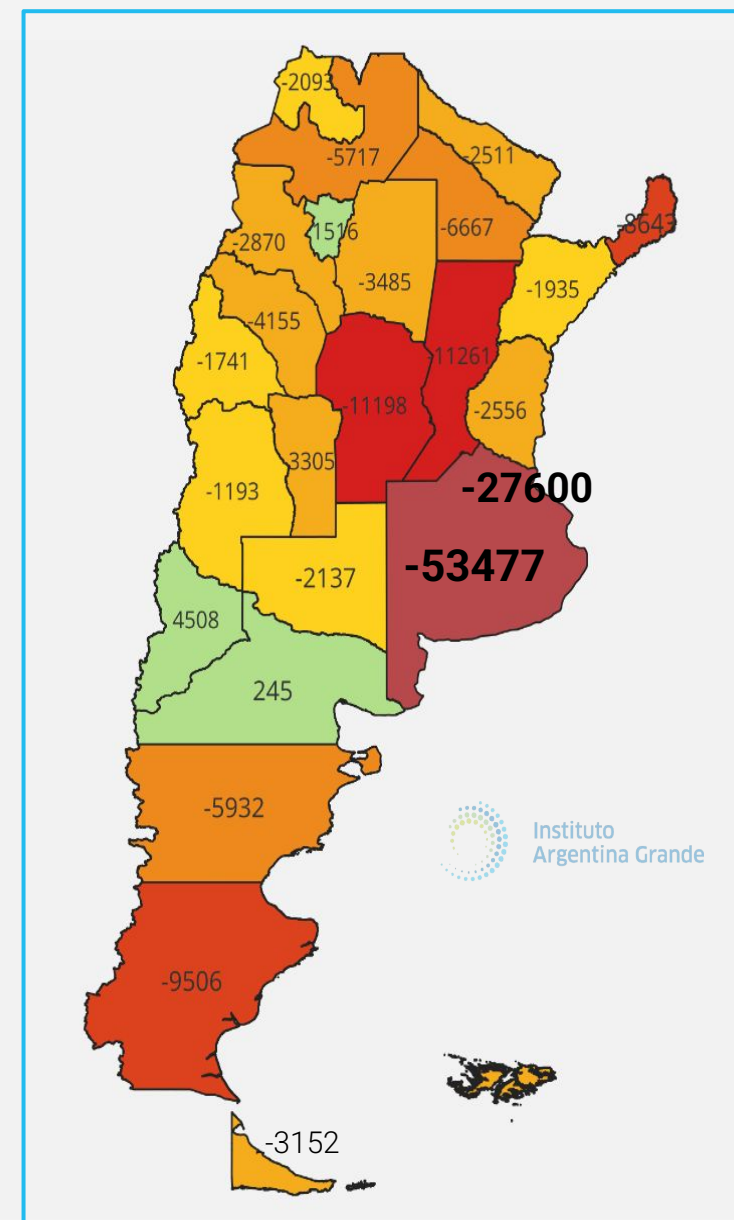
El magro resultado en materia de empleo privado desde el cambio de gestión -y a pesar de las modificaciones que introdujo la Ley Bases (como la extensión del período de prueba, o el “blanqueo laboral”) se puede ver a nivel territorial: la caída del empleo industrial -concentrado en los grandes centros urbanos, Bs As, Córdoba y Santa Fe- no es compensado por las provincias mineras/petroleras del sur. A pesar de haber tenido un “blanqueo” que condonó deudas a los empleadores que no tenían registrados a sus empleados -o los tenían registrados de manera deficiente- desde el cambio de gestión se perdieron 154 mil puestos privados registrados en el sector privado, y la tendencia no cambia: solo en septiembre se perdieron 10.600 puestos.

Variación de empleos registrados

Noviembre 2023 -
Septiembre 2025 (s.e.)

Total país: -154.382

Fuente: Elaboración propia IAG
en base a SIPA.



Consideraciones finales: Propuestas

A pesar de que entendemos que una reforma laboral no es suficiente para generar empleo (hace falta estabilidad, consumo interno y un crecimiento apalancado en sectores mano de obra intensivos), sí creemos que, frente al cambio de hecho del mercado laboral*, falta cambiar algunas regulaciones y adaptarlas al contexto actual, buscando, siempre, ampliar protecciones y facilitar la contratación a las pequeñas y medianas empresas.

Desde el Instituto Argentina Grande proponemos:

- **Ampliar la cantidad y calidad de los aportantes al SIPA**

Identificar segmentos que pueden ingresar fácilmente o mejorar su aporte (medianas empresas). Particularmente, y a diferencia de lo indicado por el proyecto de ley presentado por el gobierno, entendemos que los beneficios no remunerativos que las grandes multinacionales dan a los empleados, deben ser considerado como parte del salario bruto para para mejorar aportes y equilibrar el sistema con las PYMES (que no suelen brindar este tipo de salario -en especie- a sus empleados).

*Más sobre los cambios del mercado laboral en <https://argentinagrande.org/noticias/la-desproteccion-sigue-creciendo-y-el-estado-se-envejece>

Consideraciones finales: Propuestas

- **Generar incentivos y créditos a PYMES para ampliar el registro de sus trabajadores**

A diferencia de lo planteado por la ley de “modernización laboral” entendemos que los esquemas de incentivo de registro (baja de aportes y contribuciones que se tienen que hacer pro empleado) debe ser diferenciado según tamaño de empresas.

- **Apostar por los sectores y grandes empresas que generan empleo de calidad y mayores movilidades**

La industria nacional y la construcción son dos de los grandes sectores con empleo intensivo que motorizaban el empleo de calidad en argentina. Se requieren incentivos sujetos a resultados y reglas claras de mercado para que la industria pueda volver a crecer y una reactivación de la construcción tanto pública como privada.

Consideraciones finales: Propuestas

- **Evaluar esquemas de flexibilidad en el uso del tiempo para trabajadores en relación de dependencia**

A diferencia del banco de horas, entendemos que son los trabajadores -que trabajan en ramas que lo permiten- los que deben poder tener autonomía sobre el manejo de sus horas, por ejemplo, contar con franjas horarias de entrada y salida que le permitan cierto margen de acción.

- **Extensión de la licencia por paternidad y aumento de los días de vacaciones pagas**

Contrario a lo que plantea este gobierno, y contrario a lo que se refleja en la ley que permite dividir las vacaciones y dejar solamente una semana de corrido, Argentina es el país de la región con menos días de vacaciones pagas (y en la diferencia contemplando el total de “días libres” -es decir: sumando los feriados- también es el peor parado)**.

**J. M.; Santolaria, M.; Vezzato, J. M. y Pastrana, F. (2025). *Derechos laborales del S. XXI: jornada, descansos y licencias*. Fundar.

Consideraciones finales: Propuestas

Trabajadores de plataformas y otros nuevos servicios:

- **Reconocer nuevos vínculos laborales**

Resulta necesario reconocer que las modalidades de trabajo han cambiado y muchas de ellas ya no encajan en los marcos normativos vigentes. Sin embargo, que no exista una relación de dependencia tradicional, no quiere decir que no exista un vínculo laboral con responsabilidades. Resulta necesario crear marcos novedosos que entiendan la dinámica de estas actividades pero reconozcan esquemas de protección a cargo del empleador para sus trabajadores de tiempo completo.

Consideraciones finales: Propuestas

- **Los servicios y actividades de plataformas deben aportar como cualquiera en Argentina**

Las empresas de plataforma facturan a escalas multinacionales con un servicio que se efectiviza en nuestro país. Los números no son claros porque no hay acceso abierto a los datos, pero por cada traslado que realiza un conductor, se estima que las empresas retienen entre el 30% y el 40% de lo que paga el pasajero. Muchas cotizan en bolsa y sin embargo nada de lo que retienen sirve para mejorar la calidad de vida de quienes les generan esa facturación.

- **Por eso, proponemos crear un fondo de afectación directa con un porcentaje a definir sobre lo que retienen actualmente estas empresas**

(la diferencia entre lo que reciben los trabajadores y lo que pagan los consumidores) con tres destinos: (1) seguro que cubra un cupo de licencias para trabajadores full time de plataformas (2) fondo para infraestructura y seguridad vial que impacta de manera directa en las condiciones de trabajo (3) seguros de salud y ART para los trabajadores activos.



**Instituto
Argentina Grande**