

## *Entre la modernización normativa y la regresividad de derechos: reflexiones sobre la reforma laboral en la Argentina*

*\*Azul D. Pousada*



### ***Preludio:***

Durante el mes de marzo del 2026, y luego de varias semanas escandalosas llenas de debates, el Poder Legislativo de la República Argentina aprobó un paquete de reformas laborales que introdujo **modificaciones sustantivas en el marco normativo vigente**, configurando un cambio de paradigma en la regulación del trabajo en el ordenamiento jurídico argentino. En el día de su votación, el tratamiento legislativo estuvo acompañado por una manifestación de rechazo convocada por organizaciones sindicales, partidos políticos y ciudadanos particulares, quienes expresaron su oposición al contenido de la iniciativa: a pesar de ello, y en conjunto del apoyo de otra gran masa ciudadana, el proyecto fue aprobado y publicado en el boletín oficial el pasado seis de marzo.

Como consecuencia de la decisión adoptada por los legisladores, **emergieron diversas críticas y planteamientos especulativos en torno a las posibles implicancias que la implementación de las nuevas disposiciones podría acarrear para la población trabajadora.**

Corresponde analizar con precisión el alcance de las modificaciones introducidas por la reforma, identificando cuáles institutos fueron efectivamente alterados, cuáles se mantuvieron invariables y, entre aquellos modificados, cuáles podrían generar efectos adversos en la protección de la población trabajadora, más allá de las percepciones iniciales.

Asimismo, resulta pertinente examinar si la decisión tomada por el congreso se inscribe en las tendencias contemporáneas del derecho del trabajo a nivel internacional o si, por el contrario, implica un retroceso en términos comparativos respecto de los estándares vigentes en los demás países del continente.

---

## Capítulo 1

---

### *Los cambios que conduce la reforma:*

La reforma laboral aprobada en marzo del presente año introduce un conjunto amplio y sistemático de modificaciones que impactan tanto en la Ley de Contrato de Trabajo como en la Ley de Asociaciones Sindicales, así como en diversos aspectos vinculados con la negociación colectiva, la protección frente al despido, el derecho de huelga y los incentivos a la formalización del empleo.

En **materia salarial**, la reforma introduce modificaciones orientadas a ampliar los márgenes de negociación en la determinación de la remuneración. En particular, se habilita que, además del salario establecido en los convenios colectivos aplicables, las partes puedan pactar componentes adicionales de carácter variable, tales como bonos, premios o compensaciones vinculadas al cumplimiento de objetivos, niveles de productividad u otros indicadores de desempeño. Estos acuerdos podrán celebrarse tanto en el marco de la negociación colectiva como mediante pactos individuales entre empleador y trabajador, lo que amplía las posibilidades de estructurar esquemas remuneratorios más flexibles dentro de la relación laboral.

En relación con el régimen indemnizatorio, la reforma introduce modificaciones que reducen la base de cálculo respecto del sistema vigente, al establecer que la indemnización por despido deberá calcularse sobre la remuneración mensual normal y habitual del trabajador, excluyendo del cómputo conceptos de carácter no mensual tales como el aguinaldo, las vacaciones, los premios, las propinas y otros beneficios de naturaleza extraordinaria o variable.



Asimismo, se incorpora un límite máximo para la base indemnizatoria equivalente a tres veces el salario promedio previsto en el convenio colectivo aplicable, junto con un piso mínimo que no podrá ser inferior al 67% de la remuneración habitual percibida por el trabajador.

En cuanto a la **actualización de las condenas judiciales**, la ley establece que los montos reconocidos en sentencia deberán ajustarse conforme a la inflación más un adicional del 3% anual. También se prevé la posibilidad de que las empresas puedan abonar las condenas judiciales en cuotas, habilitándose planes de pago de hasta seis cuotas para grandes empresas y de hasta doce cuotas mensuales para pequeñas y medianas empresas.

La reforma contempla, además, la **creación de un Fondo de Asistencia Laboral (FAL)**, mecanismo inspirado en sistemas de capitalización destinados a cubrir las indemnizaciones por despido. Este fondo podrá ser implementado mediante acuerdos colectivos y funcionará como una alternativa al régimen indemnizatorio tradicional. Su financiamiento estará a cargo de aportes patronales calculados sobre el salario de los trabajadores, cuyos porcentajes y condiciones de funcionamiento deberán ser definidos en los respectivos convenios colectivos. En caso de que los recursos acumulados en el fondo resulten insuficientes para cubrir la indemnización correspondiente, el empleador deberá afrontar la diferencia restante. Este esquema, al permitir la compensación de aportes mediante reducciones en las contribuciones patronales, podría tener implicancias en la estructura de financiamiento del sistema previsional.

En cuanto al **régimen de vacaciones**, se modifica la *Ley de Contrato de Trabajo* para permitir su fraccionamiento en periodos no inferiores a siete días, manteniéndose la obligación empresarial de garantizar, en casos de vacaciones rotativas, al menos un periodo estival cada tres años para cada trabajador.



Se incorpora, asimismo, un mecanismo de “*banco de horas*”, que permite acumular horas extraordinarias como saldo a favor del trabajador para su compensación mediante días libres o jornadas reducidas. Si bien se mantiene la posibilidad vigente de abonar las horas extra con recargos del 50% en días normales y del 100% en fines de semana y feriados, el banco de horas se añade como alternativa.

En **materia de derecho de huelga**, la reforma amplía la enumeración de los servicios considerados esenciales, en los cuales deberá garantizarse un funcionamiento mínimo del 75% durante el desarrollo de una medida de fuerza. A los sectores tradicionalmente comprendidos por la legislación vigente (como los servicios de salud, la producción y distribución de agua potable, la energía eléctrica, el gas y el control del tráfico aéreo) se agregan ahora actividades vinculadas a las telecomunicaciones, la aeronáutica comercial, el control de tráfico portuario, los servicios aduaneros y migratorios, así como la educación en distintos niveles del sistema educativo. De este modo, se amplía el universo de actividades en las cuales el ejercicio del derecho de huelga queda sujeto a mayores restricciones operativas, al requerirse la continuidad de una parte sustancial de la prestación del servicio incluso durante el conflicto colectivo.

Adicionalmente, la reforma introduce la categoría de “*servicios de importancia trascendental*”, para los cuales deberá garantizarse una prestación mínima del 50% durante las medidas de fuerza. Dentro de esta categoría se incluyen diversas actividades económicas y productivas tales como el transporte de pasajeros y mercaderías, la industria alimenticia, la construcción, los servicios bancarios, la producción y distribución de medicamentos, la actividad minera, la industria química, la siderurgia, el comercio electrónico, la hotelería y la gastronomía, entre otras. La incorporación de esta nueva categoría **amplía significativamente el número de sectores en los cuales el ejercicio pleno del derecho de huelga queda condicionado por la obligación de mantener niveles mínimos de funcionamiento.**



En términos prácticos, la ampliación de los servicios esenciales y la creación de esta categoría intermedia de actividades de importancia trascendental configuran un escenario en el cual una parte considerable del aparato productivo queda sujeta a restricciones operativas durante los conflictos laborales, lo que diversos sectores interpretan como una limitación indirecta al alcance efectivo del derecho de huelga.

En el **ámbito sindical**, se establece que las asambleas de personal y los congresos de delegados no podrán afectar el normal desarrollo de la empresa y requerirán autorización del empleador, sin derecho a remuneración por el tiempo empleado. Se tipifican como infracciones muy graves los bloqueos o tomas de establecimientos y las conductas que afecten la libertad de trabajo de quienes no adhieran a una medida de fuerza, quedando la determinación de sanciones sujeta a reglamentación posterior.

La reforma elimina el principio de “*ultraactividad*”, en virtud del cual un convenio colectivo continúa vigente tras su vencimiento hasta la celebración de uno nuevo. De aprobarse el proyecto, los convenios perderán vigencia al expirar, salvo en lo referido a condiciones de trabajo. Además, se modifica el principio de jerarquía normativa al establecer que los convenios de ámbito menor prevalecerán siempre sobre los colectivos, aun cuando resulten menos beneficiosos para los trabajadores. Es decir: cuando existía un convenio colectivo y finalizaba su plazo, no se dejaba de aplicar de manera automática en virtud de que los trabajadores no perciban menos derechos. Esto ya no es más así salvo en los referidos a condiciones laborales.

En materia de **promoción del empleo formal**, se crea un régimen de incentivos de un año de vigencia para empleadores que incrementen su nómina mediante la contratación de personas desempleadas, monotributistas o ex empleados públicos, otorgando descuentos en contribuciones patronales durante los primeros cuatro años. Se establece también un régimen de regularización laboral por seis meses, que contempla la extinción de la acción penal por evasión, la condonación de multas y parte de la deuda por aportes, y la posibilidad de financiar la deuda restante hasta en 72 cuotas.



Finalmente, en lo relativo a **licencias por enfermedad o accidente inculpable**, el artículo 44 disponía que el trabajador percibiría el 50% de su salario durante tres meses (o seis si tuviera personas a cargo) cuando la incapacidad no derive de acción voluntaria y riesgosa, supuesto en el cual obtendría el 75% en los mismos plazos. Se exigía la presentación de certificado médico con diagnóstico, tratamiento y días de reposo, la sujeción al control médico designado por el empleador y, ante discrepancias, la posibilidad de recurrir a junta médica en institución oficial o a dictamen de institutos de reconocida trayectoria. **No obstante, la ley que terminó siendo aprobada eliminó esta disposición, por lo que quedó descartada.**

En conjunto, estas disposiciones configuran una reestructuración integral del régimen laboral vigente, con impactos en las condiciones salariales, la estabilidad en el empleo, la negociación colectiva, el ejercicio del derecho de huelga y los mecanismos de formalización y regularización del trabajo.

---

## Capítulo 2

---

### *¿Qué quiere decir todo esto?*

Desde la perspectiva del gobierno y de sus adherentes, las disposiciones contenidas en la reforma son presentadas como un programa de modernización del régimen laboral, orientado a introducir mayores niveles de flexibilidad y a ampliar las opciones disponibles en la organización de las relaciones de trabajo.

No obstante, **no requiere mucho esfuerzo entender que los principales beneficiarios de las modificaciones introducidas son los empleadores** (en todas sus dimensiones) quienes obtienen ventajas en múltiples dimensiones del vínculo laboral. En este esquema, el trabajador aparece configurado como un sujeto formalmente dotado de capacidad negociadora, aunque dicha premisa se sustenta en una concepción idealizada de la igualdad entre las partes, que no necesariamente refleja las asimetrías estructurales propias de la relación de trabajo.



## ¿Qué quiere decir todo esto?

Ello no implica desconocer que, en el ámbito de determinadas empresas chicas, caracterizadas por estructuras organizacionales un poco más reducidas y vínculos laborales más próximos, pueda eventualmente configurarse (quiero y debo enfatizar en el *pueda*) un espacio genuino de diálogo que habilite negociaciones equilibradas y consensos razonables. Sin embargo, trasladar esa hipótesis a la lógica de funcionamiento de grandes corporaciones o conglomerados multinacionales, cuya dinámica se encuentra primordialmente orientada a la maximización de beneficios a costa de menores esfuerzos, supone una extrapolación difícilmente sostenible. En estructuras empresariales de gran escala, donde las decisiones responden a criterios de rentabilidad y eficiencia económica, la tutela de la dignidad del trabajador no puede quedar librada a la mera buena voluntad.

La experiencia histórica demuestra que, **en ausencia de límites normativos claros y exigibles, la racionalidad económica tiende a prevalecer sobre consideraciones de equidad o justicia social**. No se trata de una afirmación retórica ni de una construcción teórica abstracta, sino de una constatación empírica: cuando el ordenamiento jurídico no establece restricciones efectivas, la lógica de acumulación difícilmente se autolimita por consideraciones éticas espontáneas.

Por ello, aun cuando una lectura superficial pudiera presentar la reforma como un diseño extraído de la serie de *The Good Place*, lo cierto es que, desde un análisis estructural, sus disposiciones no se orientan primordialmente a fortalecer la posición del trabajador, sino a ampliar el margen de acción del empleador. Esta afirmación no responde a una toma de posición partidaria ni a una valoración ideológica personal, sino a una evaluación del contenido normativo en sí mismo. El examen de las modificaciones introducidas permite advertir con relativa claridad cuál es el sector que resulta favorecido por la redistribución de facultades, riesgos y cargas que la reforma propone.



## *¿Qué quiere decir todo esto?*

A pesar de lo antes expuesto, todo esto no implica que la nueva reforma laboral conduzca de manera inmediata a jornadas ininterrumpidas y obligatorias de doce horas, a condiciones de trabajo coercitivas o a una drástica supresión del tiempo personal en donde sólo te queden treinta y cinco minutos para vivir.

Sin embargo, desestimar esas formulaciones como meras fantasías tampoco debe conducir a minimizar las preocupaciones subyacentes. La ampliación de márgenes de flexibilidad en materia de jornada, la reformulación del régimen indemnizatorio y las modificaciones en la negociación colectiva pueden, en determinados contextos, traducirse en una intensificación de las exigencias laborales y en una reducción de las garantías efectivas para el trabajador.

---

### Capítulo 3

---

#### *En relación con la historia argentina:*

La evolución del derecho laboral en la Argentina constituye un proceso histórico estrechamente vinculado al desarrollo institucional del país y a la progresiva consolidación de los derechos humanos. Desde sus primeros años como nación independiente, la Argentina se destacó por adoptar medidas orientadas a la protección de la dignidad de las personas.

En este sentido, la abolición de la esclavitud dispuesta por la Asamblea del Año XIII en 1813 y la consagración del principio de libertad de vientres representaron **hitos fundamentales** en la afirmación de la libertad y la igualdad jurídica, siendo luego replicada en países vecinos y dándonos así el carácter de una nación encausada en el progreso y modernidad.



Con el transcurso del tiempo, el proceso de industrialización y la transformación de las relaciones económicas generaron la necesidad de establecer un **marco normativo específico** para regular el trabajo asalariado. En este contexto, la llegada a la presidencia del general Juan Domingo Perón marcó un punto de inflexión en la historia del derecho laboral argentino. Durante su gobierno, especialmente a partir de la década de 1940, se ampliaron de manera significativa los derechos de los trabajadores, consolidándose principios como la justicia social, la protección del trabajo en sus diversas formas y la intervención activa del Estado en la regulación de las relaciones laborales.

Asimismo, la incorporación de los derechos del trabajador en la Constitución Nacional de 1949 y, posteriormente, la consagración del artículo 14 bis en la reforma constitucional de 1957, otorgaron jerarquía constitucional a garantías tales como condiciones dignas y equitativas de labor, salario justo, jornada limitada, descanso y vacaciones pagas, protección contra el despido arbitrario y organización sindical libre y democrática. Estos avances sentaron las bases del sistema jurídico laboral que, con sucesivas modificaciones legislativas, se ha mantenido hasta la sanción de la legislación vigente en la materia. Esto no es algo que deba tomarse con menor valor del que realmente tiene, ya que la realidad de países vecinos podía (y aún puede) ser muy distinta a la nuestra.

En algunos países, **los derechos laborales alcanzaron rango constitucional y lograron consolidarse institucionalmente**; en otros, los avances fueron más limitados o sufrieron retrocesos en contextos de inestabilidad política o regímenes autoritarios. En consecuencia, si bien puede identificarse una tendencia regional hacia la ampliación de derechos laborales a lo largo del siglo XX, dicha evolución no fue homogénea ni simultánea, sino que respondió a trayectorias nacionales diferenciadas, constituyendo así otro motivo por el cual no debemos descuidar dicho progreso.



*En relación con la historia argentina:*

En este marco histórico, toda discusión contemporánea en torno a eventuales reformas laborales como la presente debe ser abordada con la prudencia que exige la dimensión institucional del derecho del trabajo. No se trata simplemente de adecuar normas a coyunturas económicas cambiantes, sino de preservar el núcleo protectorio que dio sentido a su surgimiento y consolidación. El derecho laboral argentino no es el resultado de una concesión circunstancial, sino la expresión jurídica de un proceso sostenido de ampliación de derechos y de reconocimiento de la dignidad del trabajador como sujeto central del orden social.

Por ello, **cualquier modificación normativa debe analizarse a la luz de ese recorrido histórico y del mandato constitucional que consagra la protección del trabajo en sus diversas formas.** Desatender ese legado implicaría relativizar conquistas que han distinguido a la Argentina dentro del concierto regional y que han contribuido a estructurar un modelo de relaciones laborales fundado en la justicia social y el equilibrio entre las partes. En definitiva, el desafío actual no radica en desandar el camino recorrido, sino en actualizarlo sin desnaturalizar sus principios rectores, asegurando que el progreso económico no se alcance a expensas de la tutela de derechos fundamentales cuya construcción demandó décadas de esfuerzo institucional y social.

---

## Capítulo 4

---

*En relación con nuestros pares latinoamericanos en la actualidad:*

En el mes de febrero y en paralelo al proceso de reforma impulsado en la República Argentina, los Estados Unidos Mexicanos desarrollaron su propia modificación normativa en materia laboral, aunque con una orientación sustancialmente distinta: Bajo la presidencia de Claudia Sheinbaum, el gobierno mexicano logró consolidar en el Senado una reforma constitucional tendiente a ampliar los derechos de descanso de la población trabajadora, fortaleciendo así la dimensión protectora del régimen laboral y pensando en la calidad de vida de los trabajadores mexicanos.



*En relación con nuestros pares latinoamericanos en la actualidad:*

En contraste, la reforma argentina adopta un enfoque diferente, priorizando mecanismos de flexibilización y reconfiguración de las relaciones laborales en beneficio de los empleadores antes que la expansión de garantías vinculadas al tiempo de trabajo y al descanso.

Sin perjuicio de estas diferencias de orientación, el análisis comparado **permite advertir ciertos puntos de contacto con experiencias regionales**. En materia de indemnizaciones y mecanismos alternativos de protección frente al despido, la creación de un fondo como el Fondo de Asistencia Laboral (FAL) aproxima el modelo argentino a esquemas existentes en otros países latinoamericanos que cuentan con sistemas de capitalización o seguros de cesantía.

Del mismo modo, en lo que respecta a la jornada laboral y a la introducción del denominado “*banco de horas*”, pueden encontrarse antecedentes en la región, donde se han implementado sistemas de compensación flexible del tiempo de trabajo. No obstante, la amplitud de los márgenes concedidos y las condiciones concretas de implementación resultan determinantes para evaluar si tales herramientas operan como instrumentos de conciliación entre vida laboral y personal o, por el contrario, como mecanismos de intensificación del trabajo.

La comparación adquiere particular relevancia en el ámbito de la negociación colectiva y el derecho de huelga. La ampliación de los servicios esenciales con elevados porcentajes obligatorios de prestación mínima y la eliminación del principio de ultraactividad colocan a la Argentina en una posición de mayor restricción respecto de aquellos países que preservan mecanismos más robustos de continuidad convencional y de ejercicio del conflicto colectivo. En especial, la posibilidad de que los convenios de empresa prevalezcan aun cuando resulten menos favorables al trabajador implica un desplazamiento significativo respecto del tradicional principio protector que ha caracterizado históricamente al derecho laboral argentino y que aún conserva vigencia en diversos ordenamientos de la región.



### *En relación con nuestros pares latinoamericanos en la actualidad:*

En síntesis, la reforma no sitúa a la Argentina completamente al margen de las tendencias latinoamericanas, pero sí la inscribe dentro del grupo de países que han optado por priorizar la flexibilidad y la descentralización normativa por sobre la estabilidad y la homogeneidad de los estándares colectivos. **El debate, por tanto, no radica únicamente en determinar si el país “avanza” o “retrocede” en términos abstractos, sino en definir qué modelo de equilibrio entre competitividad económica y protección social decide adoptar en comparación con sus pares regionales.**

### ***Conclusión:***

Puede sostenerse que, aun frente a los persistentes problemas estructurales que atraviesan a la Argentina como nación y ante las evidentes dificultades que enfrentan en la actualidad numerosas familias para sostener condiciones de vida saludables y dignas, el Poder Legislativo ha optado por acompañar un programa gubernamental que prioriza la desregulación y la flexibilización en beneficio de los sectores empresariales (principalmente grandes y medianos), relegando a un segundo plano la protección de la amplia mayoría trabajadora.

Lejos de configurar un avance hacia la modernización del país como pudo haberlo representado, en su propio contexto histórico, el proyecto político de la denominada Generación del 80, la reforma en cuestión se presenta, desde esta perspectiva, como un retroceso en materia de derechos laborales y de garantías vinculadas a condiciones dignas de empleo. **En lugar de ampliar el horizonte de protección social, parece reorientar el equilibrio normativo en detrimento del principio protectorio que ha caracterizado históricamente al derecho del trabajo argentino.**



## Referencias bibliográficas:

Organización Internacional del Trabajo. (1948). Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (Convenio N.º 87), adoptado en San Francisco el 9 de julio de 1948.

Grisolia, J. A. (2019). Manual de derecho laboral (10ª ed.). Abeledo Perrot.

Giménez, J., & Tarricone, M. (12 de febrero de 2026). ¿Qué cambia con la reforma laboral? Una por una, las modificaciones que promueven Javier Milei. Chequeado. Recuperado de <https://chequeado.com/el-explicador/que-cambia-con-la-reforma-laboral-una-por-una-las-modificaciones-que-promueve-javier-milei/>

Montaña, F. (2026, 13 de febrero). La ley del más fuerte no es libertad, es retroceso. Mundo Gremial. Recuperado de <https://mundogremial.com/reforma-laboral-fuerte-rechazo-de-la-apops/>

Ámbito. (2026, 12 de febrero). *México y Argentina avanzan en sus reformas laborales: mientras Claudia Sheinbaum pone el foco en los trabajadores, Javier Milei lo hace en los empresarios*. Ámbito. Recuperado de <https://www.ambito.com/mexico/economia/mexico-y-argentina-avanzan-sus-reformas-laborales-mientras-claudia-sheinbaum-pone-el-foco-los-trabajadores-javier-milei-lo-hace-los-empresarios-n6245138>

Argentina. (1994). Constitución de la Nación Argentina.

Argentina. (2025). Proyecto de ley de modernización laboral [Documento oficial]. Presidencia de la Nación. [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/proyecto\\_de\\_ley\\_de\\_modernizacion\\_laboral\\_vf.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/proyecto_de_ley_de_modernizacion_laboral_vf.pdf)

Argentina. Congreso de la Nación. (2026, 6 de marzo). Ley de modernización laboral (Ley 27.802). Boletín Oficial de la República Argentina. [Argentina. \(2025\). Proyecto de ley de modernización laboral \[Documento oficial\]. Presidencia de la Nación. \[https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/proyecto\\\_de\\\_ley\\\_de\\\_modernizacion\\\_laboral\\\_vf.pdf\]\(https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/proyecto\_de\_ley\_de\_modernizacion\_laboral\_vf.pdf\)](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/proyecto_de_ley_de_modernizacion_laboral_vf.pdf)

