

Desde cuándo rige la Reforma Laboral y en qué casos aplica: ¿es retroactiva o no?

05/03/2026



La **Reforma Laboral** se sancionó en el **Senado** el pasado viernes y queda poco tiempo para que sea aplicada. El **presidente** dispone de un plazo de **10 días hábiles para su promulgación** en la que puede establecer desde qué día entra en vigencia. Si no lo hace, **la ley entra en vigor a los 8 días de su publicación oficial.**

Un **factor que preocupa a empleados y empleadores** es la posibilidad de una **aplicación retroactiva**. Y, en cuanto a los **litigios laborales** en curso, la Justicia sigue decidiendo qué sucederá ya que la norma **no lo especifica.**



La votación finalizó con 42 votos a favor, 28 en contra y 2 abstenciones. Foto: Captura de pantalla Senado

Sin embargo, el **proyecto** contempla que, una vez publicada y puesta en marcha, **la ley regirá todas las relaciones laborales, integralmente**. Aunque la oposición quiso que se limite a los nuevos contratos, no lograron su cometido.

Cómo cambian las indemnizaciones

El nuevo esquema de indemnizaciones por despido excluye del cálculo del monto a percibir vacaciones, aguinaldo, propinas o premios. Tendrá también un **tope** de tres veces el salario promedio mensual marcado por el **convenio colectivo** aplicable a cada categoría, y fija un piso del 67% de la remuneración habitual; lo que significa que si la aplicación del tope convencional reduce demasiado la base salarial, esa reducción no puede superar el 3%.

Las **compensaciones** fijadas por la **Justicia** solo podrán ajustarse por el **índice de precios**, con un **plus del 3% anual**. A su vez, las compañías de mayor porte estarán habilitadas a cancelar las sentencias en hasta seis cuotas mensuales, mientras que las pequeñas y medianas empresas podrán hacerlo en un máximo de doce pagos.



Marcha de la CGT a Tribunales en contra de la reforma laboral. Foto: NA

La iniciativa también establece la creación de los **Fondos de Asistencia Laboral (FAL)**, que se **financiarán** de manera **obligatoria** con un **aporte equivalente al 1% de las contribuciones patronales en el caso de las grandes firmas y al 2,5% para las pymes.**

Según argumenta el gobierno, **la medida apunta a reducir el costo de los despidos** y, al mismo tiempo, asegurar el cobro de las indemnizaciones mediante cuentas inembargables administradas por la Comisión Nacional de Valores.

Cómo cambian las vacaciones

Uno de los aspectos **centrales** de la reforma es la **reorganización del régimen de vacaciones**. Aunque se mantiene el **período tradicional para otorgarlas –entre octubre y abril–**, ahora empleadores y trabajadores podrán pactar su disfrute **fuera de esa ventana temporal**. Además, se habilita el **fraccionamiento del período vacacional** siempre que cada tramo sea de al menos **siete días consecutivos**, lo que otorga mayor flexibilidad a ambas partes a la hora de planificar descansos.



Vacaciones Foto: Gentileza Infobae

Esta posibilidad resulta especialmente **útil** para sectores donde la **demanda laboral es estacional** o donde el receso prolongado de personal puede afectar la **operatoria** de las empresas. La reforma también ratifica la **necesidad de garantizar que cada empleado pueda gozar, al menos una vez cada tres años, de un período vacacional durante la temporada de verano**, según versiones anteriores del proyecto que se mantuvieron en la legislación final.

Banco de horas: una herramienta clave para la flexibilidad

Otro **cambio significativo** es la incorporación del **banco de horas**. Este nuevo mecanismo permitirá que **las horas extraordinarias puedan compensarse con días libres en lugar de pagarse**, siempre dentro de los **límites legales de jornada y descansos**. La modalidad podrá implementarse mediante **acuerdos** escritos entre empresa y trabajador, y apunta a **modernizar la organización** del trabajo en actividades con demandas fluctuantes.



Nueva Reforma Laboral: banco de horas Foto: –
En combinación con las nuevas disposiciones sobre **vacaciones**, el banco de horas se presenta como uno de los instrumentos más relevantes para la **reorganización del tiempo laboral**, permitiendo adaptarse a necesidades estacionales o picos de actividad sin elevar los costos por horas extras.

Fuente: Canal 26