

Reforma laboral del gobierno: qué propone sobre vacaciones, indemnizaciones, despidos y los “bancos de horas”

11/12/2025



Tras semanas de negociaciones, el gobierno de Javier Milei firmó el proyecto definitivo de reforma laboral que será enviado al Congreso de la Nación en las próximas horas. La iniciativa incorpora lineamientos sobre modernización de las normativas de trabajo vigentes, enfatizando cambios en áreas críticas como vacaciones, indemnizaciones, despidos y la organización de horas laborales. El objetivo central apunta a establecer un nuevo marco que impactará de forma transversal en sectores públicos y privados.

El texto, originado en el **Consejo de Mayo**, reunió a funcionarios nacionales, legisladores, gobernadores, empresarios y representantes sindicales. Participaron delegados sindicales que, en gran parte, expresaron rechazo a

las propuestas del oficialismo. Entre los ejes destacados, el proyecto establece normas sobre vacaciones, banco de horas, indemnizaciones y regímenes especiales, con ajustes en procedimientos judiciales y laborales.

Vacaciones

El proyecto garantiza el derecho de todos los empleados a **vacaciones anuales pagas**, manteniendo los estándares de la Ley de Contrato de Trabajo. Introduce la opción de que empleadores y empleados, de forma individual o colectiva, acuerden una ampliación del período vacacional, siempre que respeten los mínimos legales. El empleador debe conceder las vacaciones entre el 1º de octubre y el 30 de abril del año siguiente y notificar por escrito con al menos treinta días de antelación. Como novedad, cada tramo fraccionado de vacaciones no puede ser menor a siete días, y la organización deberá permitir al menos una vez cada tres años el descanso durante el verano.

Solo procede otorgar vacaciones fuera del período normal bajo causas justificadas y con autorización previa de la Autoridad de Aplicación. El fraccionamiento busca adaptabilidad a las necesidades familiares, sectoriales o productivas, pero bajo los límites y autorizaciones fijados.

Banco de horas

El texto habilita que empleador y trabajador acuerden un **régimen de compensación de horas extraordinarias**, formalizado por escrito y con carácter voluntario. El acuerdo debe definir controles que permitan registrar las horas efectivamente trabajadas y las disponibles para su goce. Los convenios colectivos pueden establecer métodos de cálculo de la jornada máxima por promedio, siempre garantizando descansos mínimos de 12 horas entre jornadas y de 35 horas semanales. El banco de horas permitirá compensar jornadas largas con otras

más breves, dentro del máximo semanal legal establecido.

Indemnizaciones y despidos

Sobre **indemnizaciones**, el proyecto autoriza sustituir el modelo único por fondos o seguros sectoriales de cese laboral, financiados mediante aportes mensuales patronales. El cálculo incluye salario básico, sumas habituales y antigüedad, pero excluye pagos extraordinarios y gratificaciones no habituales. Se define la remuneración normal y habitual como la devengada al menos seis meses del último año, y se establecen topes específicos: la base no podrá superar tres veces el salario promedio del convenio aplicable, con un piso del 67% de ese valor.

En casos de fallecimiento del trabajador, el mecanismo determina quiénes son los beneficiarios y cómo se reparte la indemnización entre familiares. La posibilidad de pago fraccionado queda habilitada bajo condiciones precisas, con límites para la imposición de intereses sobre el capital indemnizatorio.



El proyecto de reforma laboral incluye un amplio abanico de modificaciones para empleados y empleadores. EFE/ J. L. Cerejido.

Se detallan los motivos y procedimientos de despido diferenciando desvinculaciones justificadas y sin causa. Para despidos sin justa causa, la indemnización equivale a un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor a tres meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual recibida durante el último año o lapso de prestación si fuera inferior.

El proyecto contempla que frente a conflictos en áreas esenciales y actividades consideradas trascendentales, funcionen servicios mínimos en sectores críticos (75%) y ramas estratégicas, como salud, energía, transporte, educación, logística, bancos y comercio digital (50%).

En caso de que la Justicia declare inválido un despido, el trabajador puede elegir entre reincorporarse a su puesto o recibir la indemnización correspondiente. Si opta por

regresar, la empresa debe regularizar la relación laboral y abonar los salarios por el período no trabajado.

Remuneraciones

La propuesta modifica el régimen salarial introduciendo reglas sobre composición de la remuneración, que podrá incorporar sumas fijas, variables y beneficios sociales definidos. **Los recibos de sueldo, planillas de asistencia y la documentación laboral deben digitalizarse obligatoriamente**, equiparando su validez a la documentación en papel. La digitalización de los certificados médicos también queda reglamentada, permitiendo su presentación en caso de ausencias por enfermedad.



El jefe de Gabinete, Manuel Adorni, presidiendo el Consejo de Mayo.

Los recibos deberán detallar contribuciones abonadas e importes adicionales, mientras que la Autoridad de Aplicación podrá requerir nuevos datos para reforzar la transparencia de los pagos. El proyecto regula qué conceptos integran la

remuneración principal, resguardando claridad ante reclamos judiciales.

Enfermedad y ausencias

En casos de **enfermedad inculpable o profesional**, el uso de certificados médicos digitales adquiere plena validez legal. Empresas y la seguridad social podrán verificar diagnósticos en un sistema centralizado de control médico. El procedimiento para reincorporación exige alta médica definitiva y, si la reincorporación es parcial, la remuneración será proporcional a la capacidad de trabajo recuperada.

El empleador debe notificar ausencias prolongadas antes de definir sanciones disciplinarias o la extinción del vínculo. Se regula que la reincorporación está supeditada al alta médica definitiva y que, hasta entonces, no es obligatorio asignar tareas distintas a las habituales.

Régimen para casas particulares y trabajo agrario

Para el **trabajo en casas particulares**, el período de prueba se extiende a seis meses, los recibos son completamente electrónicos y la constancia bancaria es medio suficiente de prueba de pago. Se establecen condiciones específicas sobre descanso, provisión de ropa y elementos de trabajo, alimentación y seguros.



El proyecto de ley de reforma laboral establece lineamientos para los despidos, las indemnizaciones y las ausencias. (Imagen Ilustrativa Infobae)

El régimen agrario crea un contrato permanente de prestación continua con período de prueba de ocho meses. En ese lapso cualquiera de las partes puede finalizar la relación sin expresión de causa y sin indemnización, debiendo avisar con quince días de anticipación. Se garantiza la negociación colectiva para los salarios, que nunca pueden ser inferiores al mínimo vital y móvil, y la remuneración por rendimiento tendrá un piso establecido por acuerdo entre partes, que debe respetarse aún si factores externos impiden alcanzar ese mínimo.

Fondos de asistencia laboral

El proyecto dispone la creación de **Fondos de Asistencia Laboral (FAL)**, integrados por aportes patronales equivalentes al 3% de la remuneración computable. Estos fondos funcionan como respaldo ante despidos en el sector privado, y su administración no implica obligaciones directas hacia los trabajadores. Se regula detalladamente el uso y los

procedimientos para su liquidación.

Régimen para repartidores, derechos individuales y formalización

Se crea un **Régimen de Servicios Personales de Reparto y Mensajerías** diseñado para quienes trabajan mediante plataformas tecnológicas. Los repartidores deben registrarse en ARCA, realizar aportes y contar con cobertura social, informar una cuenta bancaria y respetar normativas de tránsito. Acceden a derechos como rechazar pedidos, conocer los motivos de bloqueos o suspensiones, y recibir el ciento por ciento de las propinas recibidas en la plataforma.



El proyecto de reforma laboral incluye un nuevo régimen para los repartidores de apps. – (Imagen Ilustrativa Infobae)

Transferencias, subcontratación y responsabilidades

El articulado agrega normas específicas sobre transferencia de establecimientos y la responsabilidad solidaria en casos de subcontratación, delegación o empresas vinculadas. Determina que la responsabilidad se limita cuando el empleador verifica

adecuadamente la identidad y la vigencia de las obligaciones de la otra parte.

Procedimientos judiciales y prácticas sindicales

Frente a litigios laborales, el proyecto introduce consecuencias si se determina “pluspetición inexcusable” (reclamos exorbitantes sin justificación), y establece pasos para que los juzgados remitan antecedentes de empleo no registrado, buscando una regularización más ágil. Define un capítulo sobre prácticas desleales sindicales, con nuevos motivos de infracción y posibilidad de acción judicial para las partes afectadas.



La CGT rechaza el nuevo esquema. En la foto, dirigentes gremiales con Julio Cordero, secretario de Trabajo

Introduce también normas para procedimientos sancionatorios en conflictos colectivos. Para realizar asambleas sindicales dentro de los establecimientos, las asociaciones deben solicitar autorización previa especificando día y horario. Durante la asamblea, el tiempo no se remunera. Se reduce el

crédito horario de delegados sindicales a diez horas mensuales y se regula la tramitación de personería gremial. La ley considera infracciones muy graves los bloqueos y las tomas de establecimientos.

Convenios colectivos, ultraactividad y formalización laboral

Respecto a los **convenios colectivos**, desaparece la ultraactividad: al vencer un acuerdo, solo permanecen las condiciones laborales hasta nueva convención o acuerdo de prórroga. Se estipula que la autoridad pueda suspender cláusulas ultraactivas si causan distorsiones económicas serias, y la prelación de convenios favorece los de menor ámbito frente a los mayores.

El proyecto implementa el **Régimen de Incentivo a la Formalización Laboral (RIFL)**, vigente por un año y orientado a fomentar empleo registrado mediante reducciones de contribuciones patronales para nuevos trabajadores bajo condiciones específicas de contratación y antecedentes laborales recientes.

Fuente: Infobae