

Reforma laboral: Federico Sturzenegger advirtió que en algunos casos de licencia por enfermedad se pagará solo el 50% del sueldo

12/02/2026



A pocas horas de que el Senado otorgara media sanción a la reforma laboral, el ministro de Desregulación y Transformación del Estado, Federico Sturzenegger, detalló los principales ejes de la iniciativa y explicó qué modificaciones impactarán en vacaciones, indemnizaciones, cargas patronales y licencias por enfermedad.

En diálogo radial, el funcionario sostuvo que se trató de la primera reforma estructural en materia laboral desde el retorno de la democracia y la vinculó con un diagnóstico que considera crítico: la mitad de los trabajadores en la Argentina se desempeñan en la informalidad y, según afirmó, desde hace más de diez años no se generaron empleos registrados en términos netos.

Indemnizaciones e “industria del juicio”

Uno de los puntos centrales de la reforma apunta, según explicó el ministro, a reducir la incertidumbre en los juicios laborales. Sturzenegger remarcó que **el problema no residía en la indemnización base**, equivalente a un mes de sueldo por año trabajado, sino en los criterios judiciales que, en ciertos casos, multiplicaban de manera significativa el monto final.

Recordó el denominado **caso Piegari**, que tomó notoriedad pública, donde el cálculo indemnizatorio se incrementó considerablemente a partir de actualizaciones e intereses aplicados por el tribunal interviniente

“Básicamente **se reducen esos márgenes de incertidumbre**. Entonces en la reforma se especifica, por ejemplo, que las sentencias se van a actualizar de determinada manera, y no vas a tener una sorpresa por ese lado”, sostuvo.

También se modificó el esquema de **honorarios de peritos**, que dejarán de estar atados al monto económico del fallo y pasarán a vincularse con la tarea profesional realizada.

“El trabajador no va a perder su indemnización. Tenemos uno de los **regímenes en ese sentido más favorables** del mundo, pero eso no era un problema sino la incertidumbre asociada a los juicios laborales”, afirmó.

Federalización del trabajo y convenios colectivos

Otro de los cambios estructurales es lo que el ministro definió como una **“federalización del trabajo”**. Según explicó, el sistema argentino mantiene un modelo de negociación salarial altamente centralizado, donde convenios de alcance nacional se aplican en realidades productivas muy diferentes.

Como ejemplo, mencionó el caso de **Italia**, que comparte un esquema similar, en el que acuerdos salariales pensados para zonas más productivas terminan rigiendo en regiones con menor dinamismo económico, generando –según su visión– exclusión y desempleo.

La reforma introduce el **principio de prelación**, por el cual el convenio de menor alcance, por ejemplo, uno de empresa, prevalecerá sobre uno superior.

El objetivo, según explicó, es **permitir que cada empresa o sector adapte condiciones** a su realidad concreta. En ese marco, aclaró que los sindicatos por empresa serán necesarios para que el esquema funcione.

Baja de cargas patronales y mecanismo de “refund”

El proyecto también contempla una reducción de cargas patronales. De acuerdo con Sturzenegger, **el Estado resignará parte de los aportes** vinculados a la relación laboral y permitirá que esos recursos permanezcan en las empresas, con la condición de que se destinen a un fondo que aporte previsibilidad ante eventuales despidos.

Asimismo, se creó un mecanismo denominado **“refund”**, orientado a nuevas contrataciones, que implicará una menor carga impositiva para el empleador.

El ministro vinculó esta medida con la estrategia de reducción del gasto público –a la que denominó “contribución de la motosierra”– y recordó que el año pasado se eliminaron tributos como el **impuesto PAIS**, además de modificarse aranceles e impuestos internos.

Ultraactividad y aportes sindicales

En relación con los gremios, la reforma incorpora cambios en la llamada **ultraactividad**, es decir, la continuidad automática de cláusulas de convenios colectivos vencidos.

Con el nuevo esquema, esas condiciones deberán renegociarse. Además, se estableció un tope para las contribuciones sindicales, que en algunos casos alcanzaban hasta el 7% del salario. El proyecto fija un límite del 2%.

Transparencia en el recibo de sueldo

Otro punto destacado es la modificación del recibo salarial. Según explicó el funcionario, actualmente **el trabajador no visualiza el costo total de su empleo**, ya que los aportes patronales y otras cargas no aparecen reflejados de manera integral.

Con la reforma, el recibo incluirá todos los **conceptos vinculados al empleo**, con el objetivo de transparentar cuánto representa realmente cada puesto de trabajo.

Licencias por enfermedad: cambios en la cobertura

Uno de los aspectos más debatidos es la modificación en las **licencias por enfermedad**. “Lo que se hizo –yo lo llamo el tema de los abusos– tiene que ver con las licencias psiquiátricas y otras situaciones similares”, señaló el ministro.

A partir de la reforma, cuando la enfermedad no esté vinculada con una acción directa del trabajador, **el empleador deberá abonar el salario** durante un período determinado, pero ya no

al 100%, sino al **75%**.

“Ahora bien, si, por ejemplo, te lastimaste jugando al fútbol –es decir, en una situación en la que tomaste una acción activa y el empleador no tuvo nada que ver– y quedaste temporalmente incapacitado para trabajar, **en ese caso la cobertura es del 50%**”, explicó.

“La idea es que esto también apunta a reducir, si se quiere, las **licencias que se volvían prácticamente eternas**, porque en la práctica no implicaban ningún costo para la parte que ingresaba en ese esquema”, añadió.

Vacaciones y banco de horas

En cuanto al fraccionamiento de vacaciones, Sturzenegger sostuvo que la reforma legaliza una práctica que ya existía como uso habitual. Por otra parte, se incorpora el llamado **banco de horas**, que permite una mayor flexibilidad en la distribución de la jornada laboral.

El ejemplo que brindó fue el de un trabajador que acuerda **no prestar tareas los viernes** para dedicar ese día a otra actividad. Bajo el nuevo esquema, esas horas podrán compensarse distribuyéndolas en el resto de la semana.

Esas horas compensadas **no se considerarán extras**, mientras que cualquier hora que exceda ese marco sí seguirá pagándose como hora extraordinaria, conforme a la normativa vigente.

Fuente: **Ámbito Financiero**