

Vacaciones, indemnización y licencias por enfermedad: qué cambios prevé el proyecto oficial de reforma laboral

22/11/2025



El Gobierno y los representantes del sector empresario avanzan, aunque sin consenso del sector de los trabajadores, en la discusión de un borrador de reforma de la legislación laboral en el marco del Consejo de Mayo.

Tal como adelantó Infobae en la última semana, se trata de un texto todavía en debate interno, que la administración de Javier Milei busca consensuar para enviar al Congreso hacia fin de año como parte del paquete de reformas estructurales que impulsa. Aunque aún no está cerrado, el documento ya generó fuertes tensiones con la CGT, que rechaza de plano

varios de sus ejes principales.

Las negociaciones se desarrollan desde hace semanas y son varios los ejes trascendentes, entre ellos **Infobae** tuvo acceso a tres capítulos centrales para el interés de los trabajadores: los cambios en el esquema de vacaciones, las modificaciones en el régimen de indemnizaciones y un nuevo criterio para las licencias por enfermedad.

Según fuentes del sector empresario, la intención oficial es avanzar hacia un marco “más flexible y homogéneo” que, aseguran, incentive la creación de empleo formal, mientras que desde la CGT advierten que el borrador implica “un retroceso de derechos” y sostienen que no están dispuestos a acompañar el texto en su versión actual.

El plan del Poder Ejecutivo es unificar el documento antes de fin de año, incorporarlo al temario de sesiones extraordinarias y enviarlo al Parlamento como uno de los pilares del capítulo laboral del Consejo de Mayo.

A continuación, los detalles del proyecto de reforma en cada uno de esos puntos clave.

Cambios en el esquema de vacaciones

El borrador plantea una reescritura integral del **artículo 154 de la Ley de Contrato de Trabajo**. El nuevo texto establece que el empleador deberá otorgar las vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el **1° de octubre y el 30 de abril del año siguiente**, salvo que ambas partes acuerden un calendario distinto. Se trata de un marco temporal más preciso que busca ordenar la asignación del descanso anual y que, a la vez, permite excepciones individuales mediante acuerdo entre trabajador y empleador.

El documento define un nuevo esquema de comunicación: la fecha de inicio de las vacaciones deberá **notificarse por escrito con**

una anticipación mínima de 45 días, aunque las convenciones colectivas podrán fijar sistemas diferentes según las particularidades de cada actividad.



El nuevo texto establece que el empleador deberá otorgar las vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el 1° de octubre y el 30 de abril del año siguiente

El texto agrega que la autoridad de aplicación estará facultada para autorizar, mediante resolución fundada, períodos distintos cuando exista una justificación vinculada a las características especiales del sector.

Otro de los puntos destacados es la habilitación formal del **fraccionamiento del descanso anual**. El borrador permite que empleador y trabajador podrán dividir las vacaciones, siempre que cada tramo tenga una duración mínima de **una semana**.

Además, cuando las vacaciones no se otorguen de manera simultánea dentro de un mismo establecimiento o sector, la empresa deberá organizarlas para que cada trabajador pueda

tomar al menos un período durante la temporada de verano, como mínimo una vez cada tres años.

La empresa deberá organizar las vacaciones para que cada trabajador pueda tomar al menos un período durante la temporada de verano, como mínimo una vez cada tres años

El artículo también contempla lo que ocurre cuando el período **coincide con una licencia por enfermedad**. Si las vacaciones resultan interrumpidas, el texto dispone que el trabajador deberá reincorporarse al puesto una vez finalizado el período originalmente previsto o, si continúa bajo licencia médica, al concluir esa última.

Los días pendientes deberán reprogramarse conforme a los criterios generales ya establecidos.

Régimen de licencias por enfermedad

El borrador modifica de manera integral el régimen de licencias por enfermedad o **accidente no laboral** mediante el **Artículo 26**, que reemplaza el artículo 208 de la Ley de Contrato de Trabajo.

El nuevo texto establece que, cuando un trabajador quede imposibilitado de prestar servicios por un accidente o una enfermedad inculpable, recibirá una **prestación dineraria a cargo del empleador**, de carácter **no remunerativo y no contributivo** a los sistemas de la Seguridad Social, con la única excepción de los aportes destinados al sistema de obra social.

El **período cubierto dependerá de la antigüedad**. Si el trabajador tiene menos de cinco años de antigüedad, la prestación se extenderá por tres meses. Si supera los cinco años, el plazo ascenderá a seis meses.

El borrador incorpora un régimen específico para quienes

tienen **cargas de familia** -cónyuge o hijos menores, o mayores con discapacidad a su cargo-: en esos casos, la cobertura será de seis meses para quienes tengan menos de cinco años de antigüedad, y de doce meses para quienes superen ese umbral.



Se propone que cuando un trabajador quede imposibilitado de prestar servicios por un accidente o una enfermedad inculpable, recibirá una prestación dineraria a cargo del empleador, de carácter no remunerativo y no contributivo a los sistemas de la Seguridad Social (Imagen Ilustrativa Infobae)

El texto también aclara que **la recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad**, a menos que se manifieste nuevamente después de **dos años** desde la finalización de la licencia paga correspondiente a esa misma patología o accidente.

Sobre el monto, la prestación será equivalente al 80% de los haberes netos percibidos en el momento de la interrupción del servicio. Adicionalmente, el empleador deberá integrar una prestación extraordinaria destinada a la obra social o a la empresa de medicina prepaga equivalente al valor de los aportes y contribuciones correspondientes al momento de la interrupción.

Para acceder al beneficio, el trabajador deberá **presentar un certificado médico**, y el borrador fija los requisitos formales que debe contener: diagnóstico, tratamiento, días de reposo y firma digital conforme a la ley 27.753. Además, los certificados podrán ser emitidos por profesionales habilitados en todo el país. La empresa conservará sus facultades de control establecidas en el artículo 210.

Una suspensión por causas económicas o disciplinarias dispuestas por el empleador no afectará el derecho del trabajador a cobrar la prestación

El artículo también precisa que una suspensión por causas económicas o disciplinarias dispuestas por el empleador no afectará el derecho del trabajador a cobrar la prestación, ya sea que la suspensión se hubiera dispuesto durante la enfermedad o accidente, o que estos hechos se produjeran con posterioridad a la medida disciplinaria o económica.

Indemnización por antigüedad

El borrador también introduce una nueva redacción del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo mediante el **Artículo 32**, que redefine la fórmula de cálculo de la indemnización por despido sin causa.

El texto establece que, una vez superado el período de prueba, el empleador deberá abonar al trabajador una suma equivalente a **un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses**.

La base de cálculo será la **mejor remuneración mensual, normal y habitual** devengada durante el último año, o durante el tiempo trabajado si fuera menor. El artículo detalla que esa base **no incluirá el Sueldo Anual Complementario**, ni conceptos semestrales o anuales.



El texto establece que, una vez superado el período de prueba, el empleador deberá abonar al trabajador una suma equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses (Imagen ilustrativa Infobae)

Para los trabajadores con remuneraciones variables o comisiones, el cálculo deberá realizarse sobre el **promedio de los últimos seis meses**, o del último año si resultara más favorable. Además, establece que la base salarial no podrá exceder el **tope salarial del convenio colectivo aplicable**, equivalente a **tres veces** el salario mensual promedio previsto para ese convenio. Dichos topes serán fijados por el Ministerio de Capital Humano.

En el caso de trabajadores fuera de todo convenio, el tope será el del convenio aplicable al establecimiento o, si hubiera más de uno, el más favorable. Al mismo tiempo, la norma fija un límite inferior: la aplicación del tope nunca podrá reducir la base por debajo del **67%** de la remuneración calculada según los criterios generales del artículo. También establece que la indemnización no podrá ser inferior, en

ningún caso, a un mes de sueldo.

Fondo de cese laboral

El articulado añade que la indemnización **resarcirá la totalidad de los daños y perjuicios** derivados de la extinción del contrato. Además, habilita a que mediante **convenio colectivo** las partes puedan sustituir este régimen por un **fondo o sistema de cese laboral**, cuyo costo estará siempre a cargo del empleador.

El nuevo **Artículo 245 ter** profundiza esa posibilidad y aclara que, si se implementa un fondo o sistema de seguro de cese laboral, este **reemplazará por completo la indemnización por antigüedad**.

Fuente: Infobae