

SINDICALES

Exclusivo: la reforma laboral del Gobierno no toca la indemnización, pero incluye lo que no quiere la CGT

Altísimas fuentes del Gobierno anticiparon a Umbralia el contenido real de los cambios que contendrá el proyecto de ley del Poder Ejecutivo surgido del Consejo de Mayo. Convenio por empresa, ultraactividad y derecho de huelga

En medio de versiones de todo tipo y borradores que no reflejan la realidad, el Gobierno proporcionó a Umbralia datos concretos la reforma laboral que hoy toma forma en el Consejo de Mayo y cuyo contenido será difundido a mediados de diciembre.

El dato saliente es que, al contrario de lo publicado en el diario Clarín, se mantiene la indemnización por despido equivalente a un mes por año trabajado.

Una alta fuente oficial dijo a Umbralia que “una reforma laboral integral emerge como el próximo paso tras la estabilización macroeconómica y la contención de la inflación en Argentina”. El nuevo proyecto, presentado como “una transformación de segunda generación”, busca dinamizar un mercado laboral privado que permanece estancado desde hace más de quince años.

Uno de los ejes centrales es **la clarificación del ámbito de aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo**. Se delimitan con precisión las actividades alcanzadas, excluyendo a la administración pública, el régimen de casas

cuidá
la energía

sumate al
consumo
eficiente

edenor

particulares, el trabajo agrario y las contrataciones civiles o de plataformas digitales. Esta diferenciación, según el Gobierno, aporta seguridad jurídica y previsibilidad. El principio de la **norma más favorable al trabajador** se mantiene, aunque con **reglas de interpretación más objetivas y claras**. El objetivo es reducir la litigiosidad y promover la contratación, equilibrando la protección de los derechos laborales con la estabilidad normativa que requieren los empleadores para invertir y crear empleo. En materia administrativa, la creación de la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA) como **organismo único de registro laboral** representa un avance hacia la simplificación. La unificación de registros y trámites busca reducir costos, agilizar la formalización y facilitar la incorporación de pymes al sistema de trabajo registrado. La reforma introduce **reglas precisas para la subcontratación y la responsabilidad solidaria**, limitando esta última a casos de incumplimiento objetivo y verificable por parte del contratista. Este cambio incentiva la contratación de proveedores y pymes, fortaleciendo las cadenas de valor y generando empleo indirecto en condiciones de mayor seguridad y control. La propuesta contempla la incorporación de **salarios dinámicos o variables**, vinculados al mérito individual, la productividad o la situación económica de la empresa. Estos componentes retributivos, de carácter transitorio y variable, “buscan alinear los salarios con los resultados y permitir ajustes sin comprometer los mínimos legales y convencionales obligatorios: así se incentiva la formalidad y la mejora de la productividad, especialmente en las pymes”.

**Vacunate
contra la gripe**



En el ámbito de la jornada laboral, **se introduce la figura del banco de horas** y la posibilidad de calcular la jornada en base a promedios semanales, dentro de los límites legales.

“Estas herramientas permiten adaptar los tiempos de trabajo a las necesidades productivas, respetando los descansos legales y favoreciendo la conciliación entre empleo y vida personal”, afirman en el Gobierno.

Respecto a **licencias y enfermedad**, se establece que, en casos de accidentes y enfermedades inculpables, el empleador deberá abonar prestaciones dinerarias no remunerativas, preservando los ingresos del trabajador pero reduciendo los aportes patronales —menos los destinados a la obra social— durante el período correspondiente.

En materia de **vacaciones**, se habilita el fraccionamiento en períodos de al menos 7 días por acuerdo entre las partes.

El proyecto **limita la ultractividad automática**, se impulsa la actualización periódica de los convenios, permitiendo adaptar salarios y condiciones a la realidad económica y tecnológica de cada sector. **Se priorizan los acuerdos por empresa** y se reconoce legalmente a las asociaciones sindicales fundadas en la voluntad mayoritaria de los trabajadores que decidan organizarse en ese nivel.

Además, **la regulación de los aportes sindicales** busca asegurar “un sistema más transparente y basado en la libre afiliación, reforzando la legitimidad gremial”.

Finalmente, **se redefine el listado de servicios esenciales y fija mínimos de cobertura** (75% en servicios críticos y 50% ciento en trascendentales), que limita las huelgas.

Casi todo lo que rechaza la CGT figura hoy en el proyecto, por lo que el conflicto con el Gobierno parece inevitable.

