

Argentina: Convocatoria a sesiones extraordinarias – proyecto de reforma laboral enviado al Senado*

En breve

Mediante el **Decreto N° 865/2025**, publicado en el Boletín Oficial el 9 de diciembre, el Poder Ejecutivo convocó al Congreso a **sesiones extraordinarias** entre el 10 y el 30 de diciembre para tratar seis proyectos legislativos, entre ellos la **reforma integral del régimen laboral argentino**.

El 11 de diciembre, el Ejecutivo remitió al Senado el Proyecto de Modernización Laboral, que propone cambios sustanciales en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y normas complementarias, orientados a flexibilizar la normativa, reducir la litigiosidad y promover la formalización y la inversión.

En profundidad

Temas convocados por el Decreto 865/2025

1. Presupuesto General de la Administración Nacional para 2026.
2. Ley de Inocencia Fiscal.
3. Compromiso Nacional para la Estabilidad Fiscal y Monetaria.
4. Reforma Laboral (Proyecto enviado el 11/12).
5. Reforma del Código Penal.
6. Adecuación del Régimen de Presupuestos Mínimos para la Preservación de Glaciares y Ambiente Periglacial.

Proyecto de Reforma Laboral

El 11 de diciembre de 2025, el Poder Ejecutivo remitió al Senado un proyecto de reforma integral de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y normas complementarias ("Proyecto"). De aprobarse, la iniciativa implicará cambios sustanciales en el régimen laboral argentino, orientados a modernizar la normativa, reducir la litigiosidad y promover la formalización y la inversión.

Puntos clave del Proyecto

- Redefinición del ámbito de la LCT y exclusión de regímenes especiales.
- Clarificación de la relación laboral vs. servicios independientes y limitación de la presunción de dependencia.
- Flexibilidad organizativa (ius variandi) y modalidades contractuales más adaptables.
- Digitalización de registración laboral en la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA).
- Nuevo esquema indemnizatorio y creación del Fondo de Asistencia Laboral (FAL).
- Régimen especial para prestadores de plataformas tecnológicas.
- Incentivos para regularización del empleo y ajustes tributarios.

Análisis de los puntos clave del Proyecto

1. **Ámbito de aplicación.** El Proyecto redefine el alcance de la LCT, excluyendo empleados públicos, trabajadores agrarios, personal de casas particulares (con excepciones), contratistas independientes y prestadores de plataformas, salvo inclusión expresa. Se refuerzan principios de seguridad jurídica y previsibilidad, preservando derechos esenciales y reconociendo el acceso igualitario a la formación profesional como derecho fundamental, lo que facilita la reconversión laboral en contextos de cambio tecnológico.
2. **Contrato y relación laboral.** Se modernizan los conceptos de contrato y relación laboral, limitando la presunción de dependencia cuando la independencia esté documentada (contratos, facturación, pagos bancarizados). Se redefine la responsabilidad solidaria en intermediación y subcontratación, eximiendo al empleador principal si cumple controles documentales exigidos por la normativa. La responsabilidad se acota a obligaciones devengadas durante el tiempo efectivo de prestación de servicios.
3. **Registración y prueba.** Se centraliza la registración laboral en la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA) y se habilita la digitalización. La falta de registración genera presunción a favor del trabajador. Esta medida busca simplificar trámites, garantizar trazabilidad y reducir litigiosidad vinculada a incumplimientos formales.
4. **Flexibilidad organizativa.** El empleador podrá modificar modalidades de trabajo, organización interna y métodos, siempre que no afecte derechos esenciales ni cause perjuicio material o moral. Si el cambio implica perjuicio, el trabajador podrá intimar y considerarse despedido sin causa. Se habilita el uso de certificados e intimaciones digitales y se regulan condiciones para transferencias, renunciaciones y acuerdos, que deberán instrumentarse por medios fehacientes o ante autoridad competente.
5. **Modalidades contractuales y remuneración.** Se permite la realización voluntaria de horas suplementarias en contratos a tiempo parcial sin exceder la jornada máxima. Se ajusta el régimen indemnizatorio para contratos a plazo fijo y eventuales ante despido anticipado. En materia salarial, se amplían beneficios no remunerativos (comedor, salud, guardería, educación) y se habilita el pago en moneda extranjera y por medios electrónicos. Se establece un tope general del 20% para deducciones y retenciones, salvo excepciones legales.
6. **Vacaciones y licencias.** Se flexibiliza el fraccionamiento de vacaciones en tramos mínimos de siete días, garantizando el goce en verano cada tres años. Esta medida busca compatibilizar necesidades empresariales con el derecho al descanso del trabajador.
7. **Indemnización y Fondo de Asistencia Laboral (FAL).** Se redefine la base de cálculo para indemnizaciones, incorporando criterios claros para conceptos variables, que se promediarán sobre seis meses o el último año, el más favorable. Se crea el FAL, obligatorio para empleadores privados, con aporte mensual del 3% sobre remuneraciones sujetas a contribuciones al SIPA. El fondo será inembargable, de uso exclusivo laboral y destinado a cubrir indemnizaciones y obligaciones por extinción del contrato.
8. **Plataformas tecnológicas.** Se establece un régimen especial para prestadores independientes que brindan servicios de movilidad y reparto mediante plataformas, eliminando la presunción de dependencia. Se garantizan derechos mínimos como información clara, capacitación, seguro de accidentes personales, cobro íntegro de propinas y mecanismos de reclamo ante la plataforma.
9. **Incentivos y cambios tributarios.** Se crea un régimen de incentivos para la formalización laboral, con reducción de contribuciones y condonación de deudas y sanciones. Además, se introducen ajustes en contribuciones patronales y beneficios para inversiones productivas, especialmente orientadas a PyMEs.

*Este documento resume un proyecto legislativo en trámite. Las disposiciones entrarán en vigor únicamente tras su sanción y reglamentación.

Contactos



Guillermo José Cervio

Socio

[guillermo.cervio](mailto:guillermo.cervio@bakermckenzie.com)

[@bakermckenzie.com](https://www.linkedin.com/company/bakermckenzie)



Alberto José González Torres

Socio

[alberto.gonzalez-torres](mailto:alberto.gonzalez-torres@bakermckenzie.com)

[@bakermckenzie.com](https://www.linkedin.com/company/bakermckenzie)



Matías Gabriel Herrero

Socio

[matias.herrero](mailto:matias.herrero@bakermckenzie.com)

[@bakermckenzie.com](https://www.linkedin.com/company/bakermckenzie)

© 2025 Baker & McKenzie. **Ownership:** This site (Site) is a proprietary resource owned exclusively by Baker McKenzie (meaning Baker & McKenzie International and its member firms, including Baker & McKenzie LLP). Use of this site does not of itself create a contractual relationship, nor any attorney/client relationship, between Baker McKenzie and any person. **Non-reliance and exclusion:** All information on this Site is of general comment and for informational purposes only and may not reflect the most current legal and regulatory developments. All summaries of the laws, regulation and practice are subject to change. The information on this Site is not offered as legal or any other advice on any particular matter, whether it be legal, procedural or otherwise. It is not intended to be a substitute for reference to (and compliance with) the detailed provisions of applicable laws, rules, regulations or forms. Legal advice should always be sought before taking any action or refraining from taking any action based on any information provided in this Site. Baker McKenzie, the editors and the contributing authors do not guarantee the accuracy of the contents and expressly disclaim any and all liability to any person in respect of the consequences of anything done or permitted to be done or omitted to be done wholly or partly in reliance upon the whole or any part of the contents of this Site. **Attorney Advertising:** This Site may qualify as "Attorney Advertising" requiring notice in some jurisdictions. To the extent that this Site may qualify as Attorney Advertising, PRIOR RESULTS DO NOT GUARANTEE A SIMILAR OUTCOME. All rights reserved. The content of this Site is protected under international copyright conventions. Reproduction of the content of this Site without express written authorization is strictly prohibited.

