

## PROYECTO DE LEY

El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina sancionan con fuerza de ley:

### **“Reforma Integral del Régimen Laboral para la Formalización y el Empleo”**

#### **TÍTULO I**

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

##### **Artículo 1º – Objeto.**

La presente ley tiene por objeto reformar el régimen laboral vigente con el fin de promover la formalización del empleo, flexibilizar la contratación y proteger efectivamente los derechos sociales de los trabajadores, mediante la implementación de un sistema moderno, eficiente y sostenible.

##### **Artículo 2º – Alcance.**

La presente ley será de aplicación a todos los contratos de trabajo celebrados en el territorio de la República Argentina, tanto en el sector privado como en las empresas con participación estatal, excluyendo regímenes especiales expresamente previstos.

## TÍTULO II

### DEL CONTRATO ÚNICO DE TRABAJO (CUT)

#### **Artículo 3º – Creación del Contrato Único de Trabajo (CUT).**

Créase el Contrato Único de Trabajo (CUT), modalidad optativa para empleadores y trabajadores, que regirá bajo las siguientes condiciones:

- a) El CUT garantiza aportes previsionales, obra social y demás beneficios de seguridad social establecidos por la legislación vigente.
- b) Se elimina la indemnización por despido prevista en el artículo 245 de la Ley N° 20.744, sustituyéndose por un fondo individual de capitalización para el cese laboral, alimentado por el empleador con un aporte mensual equivalente al 8% del salario bruto.
- c) La duración del CUT podrá ser indefinida o determinada, respetando las condiciones establecidas en esta ley.
- d) La jornada laboral podrá adaptarse en forma flexible, respetando los máximos de 8 horas diarias y 48 horas semanales, salvo excepciones expresamente autorizadas.

#### **Artículo 4º – Fondo individual de cese laboral.**

El fondo individual será administrado por una entidad pública o privada autorizada, y será de libre disponibilidad para el trabajador al momento de la finalización del vínculo laboral por cualquier causa.

### **Artículo 5º – Vigencia y coexistencia.**

El CUT podrá coexistir con los contratos vigentes bajo la Ley N° 20.744 por un período transitorio de 5 años a partir de la entrada en vigencia de esta ley, durante el cual se promoverá su adopción mediante incentivos fiscales y campañas de concientización.

## **TÍTULO III**

### **MODIFICACIONES A LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO N° 20.744**

### **Artículo 6º – Derogación parcial.**

Derógase los artículos relativos a la indemnización por despido injustificado (artículo 245 y concordantes) en cuanto se refieran a los contratos celebrados bajo la modalidad CUT.

### **Artículo 7º – Contratos temporales y por proyecto.**

Incorpórense las siguientes modalidades:

- a) Contrato por proyecto: celebrado para la realización de una obra o tarea determinada, con duración máxima de 12 meses, renovable por una sola vez.
- b) Contrato temporal: para actividades estacionales o de temporada, con duración máxima de 6 meses.

Ambas modalidades garantizan aportes previsionales y obra social, sin indemnización por finalización a término.

### **Artículo 8º – Simplificación de cargas no salariales.**

Establéese un régimen especial de reducción progresiva de contribuciones patronales para nuevas contrataciones bajo el CUT, con una desgravación del 50% durante los primeros 2 años.

## **TÍTULO IV**

### **REFORMA DEL RÉGIMEN SINDICAL**

### **Artículo 9º – Modificaciones a la Ley N° 23.551 (Ley de Asociaciones Sindicales).**

- a) Se establece la libre afiliación y desafiliación sindical, sin obligatoriedad de aportes ni cuotas sindicales, salvo acuerdo expreso y voluntario del trabajador.
- b) Se habilita la competencia sindical plena, con posibilidad de múltiples asociaciones representativas dentro de un mismo sector o empresa.
- c) Se elimina la personería gremial exclusiva para favorecer la pluralidad y la representatividad democrática.

## **TÍTULO V**

### **PROCEDIMIENTO Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES**

### **Artículo 10º – Arbitraje obligatorio.**

Las controversias laborales deberán someterse a un procedimiento administrativo de conciliación previo y obligatorio, con plazos perentorios de 30 días para la resolución.

### **Artículo 11º – Plazos judiciales.**

Los procesos laborales iniciados luego de agotado el procedimiento administrativo deberán resolverse en un plazo máximo de 180 días hábiles.

## **TÍTULO VI**

### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**

### **Artículo 12º – Digitalización y transparencia.**

Se implementará un sistema digital integral para el registro de contratos, aportes y trámites laborales, accesible a trabajadores, empleadores y organismos de control.

### **Artículo 13º – Capacitación y reconversión laboral.**

El Estado deberá diseñar y financiar programas de capacitación continua, orientados a mejorar la empleabilidad y adaptación a nuevas tecnologías.

### **Artículo 14º – Derogación de normas incompatibles.**

Deróganse todas las disposiciones que se opongan o contradigan las disposiciones contenidas en la presente ley.

### **Artículo 15º – Entrada en vigencia.**

La presente ley entrará en vigencia a los 90 días de su publicación en el Boletín Oficial.

**Firmante:** Gerardo Milman.

## FUNDAMENTOS

El presente proyecto de ley tiene como finalidad encarar una transformación estructural y de raíz del régimen laboral argentino, superando un esquema normativo que, lejos de promover la formalidad, la productividad y la generación de empleo, se ha convertido en un entramado legal que ahoga la iniciativa privada, desincentiva la contratación y perpetúa una economía dual donde conviven una minoría de trabajadores amparados por un estatuto rígido y costoso, y una mayoría creciente de trabajadores excluidos, condenados a la informalidad o al desempleo.

Este diagnóstico no es nuevo. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), en su informe *Economic Surveys: Argentina* (2022), señaló que *"la excesiva rigidez normativa, las indemnizaciones elevadas y los costos no salariales han sido determinantes en la segmentación laboral y en el bajo dinamismo del empleo formal"*. La misma organización recomienda *"avanzar hacia sistemas más flexibles, que protejan al trabajador sin desincentivar la contratación, mediante esquemas de seguro de desempleo bien diseñados y costos de terminación de la relación previsibles"*.

En otras palabras, el desafío consiste en proteger al trabajador, no al puesto de trabajo, como planteaba ya en 1964 el economista Milton Friedman en su célebre obra *Capitalism and Freedom*: *"La verdadera seguridad del trabajador no proviene de leyes que lo inmovilicen en un empleo, sino de un mercado dinámico en el que pueda encontrar otro con facilidad si lo pierde"*.

Hoy, nuestro régimen laboral, cristalizado principalmente en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y en un mosaico de estatutos y convenios colectivos con sesgo corporativo, responde a una lógica

estatista y tutelar propia de mediados del siglo XX, que presupone que el empleador es siempre el adversario y que el Estado debe interponerse como árbitro omnipresente. Esa premisa ha quedado obsoleta frente a los nuevos paradigmas productivos, las cadenas de valor globales y las formas de trabajo que el progreso tecnológico ha traído.

## 1. El marco ideológico: libertad, productividad y empleo

El Presidente Javier Milei ha sostenido con claridad que “*el trabajo no se decreta, se produce*” y que la clave para su generación está en “*liberar las fuerzas productivas del país de la opresión fiscal, regulatoria y corporativa*”. Este proyecto se inscribe plenamente en ese marco doctrinario: pasar de un sistema que obstaculiza la contratación a uno que la incentiva; de un esquema que privilegia la permanencia forzada a uno que premia la productividad y la movilidad ascendente; de un régimen diseñado para la Argentina cerrada y estatizada de 1970 a uno apto para competir en el siglo XXI.

Autores como Friedrich A. Hayek advirtieron en Camino de Servidumbre que el intervencionismo excesivo en las relaciones laborales no solo ahoga la libertad individual, sino que, paradójicamente, termina perjudicando a quienes pretende proteger. La rigidez actual no ha eliminado el desempleo ni la precariedad: ha generado un “*mercado laboral de insiders y outsiders*”, en palabras del economista Assar Lindbeck, donde los primeros gozan de derechos adquiridos y los segundos padecen barreras de entrada prácticamente infranqueables.

## 2. Evidencia empírica y comparada

La experiencia internacional muestra que las reformas laborales bien diseñadas no significan pérdida de derechos, sino

sustitución de un modelo basado en la indemnización incierta por uno que combina flexibilidad contractual, previsibilidad de costos y una red de seguridad basada en el seguro de desempleo y la capacitación continua.

- Chile, tras la reforma de 2001 y las adaptaciones posteriores, implementó mecanismos de indemnización por años de servicio combinados con un seguro de cesantía financiado por aportes tripartitos (trabajador, empleador y Estado). Esto redujo la litigiosidad y permitió una mayor movilidad laboral sin deteriorar los ingresos reales.
- Dinamarca adoptó el modelo de flexicurity, caracterizado por una legislación flexible para contratar y despedir, beneficios generosos de desempleo y políticas activas de empleo. El resultado: uno de los mercados laborales más dinámicos y con menores tasas de desempleo estructural en Europa.
- Nueva Zelanda, en los años 90, pasó de un esquema sindical obligatorio y fuertemente regulado a un sistema de contratos individuales y colectivos voluntarios, lo que derivó en un crecimiento sostenido del empleo formal.

En todos estos casos, la clave fue entender que la seguridad del trabajador proviene de su empleabilidad —habilidades, experiencia y acceso a oportunidades— y no de la petrificación legal de su puesto de trabajo.

### **3. El costo argentino y la trampa de la litigiosidad**

En Argentina, el costo de despido para el empleador es incierto y potencialmente ilimitado. La combinación de una indemnización elevada, intereses judiciales y multas por defectos formales (Ley 25.323, Ley 25.013, Ley 24.013) genera un riesgo legal que

desincentiva la contratación, especialmente en pequeñas y medianas empresas. La OCDE destaca que esta imprevisibilidad es uno de los principales factores que empujan a la informalidad.

El presente proyecto propone reemplazar este esquema por un sistema optativo de sustitución de la indemnización por un seguro de despido acumulativo, en línea con las recomendaciones del Banco Mundial en su informe Doing Business: "*Reducir la incertidumbre y los costos asociados a la terminación del empleo es fundamental para dinamizar el mercado laboral y aumentar la contratación formal*".

#### **4. Componentes de la reforma**

La propuesta que se somete a consideración del Honorable Congreso incluye los siguientes ejes:

- Contratos laborales más flexibles: incorporación expresa de contratos de duración determinada y de trabajo por proyecto, con registro obligatorio para garantizar aportes y cobertura social.
- Sistema de Seguro de Despido: sustitución de la indemnización tradicional por un fondo individual alimentado por el empleador con un aporte mensual equivalente al 8% del salario, de libre disponibilidad por el trabajador en caso de desvinculación.
- Unificación de cargas no salariales: simplificación y reducción gradual de las contribuciones patronales, con especial beneficio para las PyMEs, financiada por la eliminación de exenciones y regímenes especiales ineficientes.
- Capacitación y reconversión laboral: obligación del Estado de ofrecer programas de formación continua, administrados en forma descentralizada y evaluados por resultados.

- Resolución de conflictos más ágil: creación de un procedimiento administrativo previo, con plazos perentorios, que busque acuerdos extrajudiciales antes de habilitar la vía judicial.

## 5. Coherencia con las ideas de la libertad

Desde la perspectiva liberal, la relación laboral es un contrato voluntario entre partes libres e iguales en dignidad. El rol del Estado no debe ser el de distorsionar esa relación imponiendo condiciones que ninguna de las partes hubiera aceptado en un mercado abierto, sino garantizar que el contrato se cumpla y que no se vulneren derechos básicos. Como señala Ludwig von Mises en *La acción humana*: *"Toda interferencia del aparato coercitivo en las relaciones contractuales, más allá de la protección contra el fraude y la violencia, es una restricción a la libertad y, por ende, a la prosperidad"*.

La propuesta es coherente con la visión de un Estado que no obstaculiza, sino que habilita. Se eliminan incentivos perversos que fomentan la judicialización y se sustituyen por mecanismos claros y predecibles.

## 6. Impacto esperado

La reforma permitirá:

- Aumentar la tasa de formalización: al reducir el riesgo legal y el costo de despido, las empresas estarán más dispuestas a registrar relaciones laborales.
- Incrementar la movilidad laboral: el trabajador podrá cambiar de empleo sin temor a perder derechos acumulados, pues su fondo de despido es portable.

- Reducir la litigiosidad: al existir reglas claras, disminuye la conflictividad judicial que hoy satura los tribunales laborales.
- Mejorar la competitividad: menores costos no salariales y mayor flexibilidad contractual favorecerán la inversión productiva y el crecimiento del empleo.

## 7. Conclusión

Esta no es una reforma contra los trabajadores, como intentarán sostener los defensores del statu quo corporativo; es una reforma a favor de todos aquellos que hoy están afuera del sistema y para quienes la actual legislación es una muralla infranqueable. Es, en última instancia, un paso hacia una Argentina donde la libertad de trabajar y de contratar sea real, no retórica.

En palabras de Albert Hirschman, en *Exit, Voice and Loyalty*: *"Cuando las instituciones bloquean la salida y sofocan la voz, los individuos quedan atrapados en organizaciones ineficientes. La flexibilidad es la válvula de escape que preserva la vitalidad del sistema"*.

Señor Presidente, el tiempo de los parches ha terminado. La realidad social y económica exige un cambio profundo, basado en la libertad, la responsabilidad y la movilidad ascendente. Esta reforma no es un salto al vacío: es el ingreso de Argentina al siglo XXI.

Por lo expuesto, solicito la aprobación del presente proyecto de ley.

**Firmante:** Gerardo Milman.