

La reforma laboral impulsada por la administración del Presidente Javier Milei se divide fundamentalmente en dos etapas: las modificaciones ya vigentes a través de la **Ley Bases (Ley 27.742)** sancionada a mediados de 2024, y el nuevo proyecto de "**Ley de Modernización Laboral**" enviado al Congreso en diciembre de 2025.

Desde una perspectiva técnica y profesional, esta reforma busca un cambio de paradigma: pasar de un sistema de protección basado en la rigidez y las sanciones, hacia uno de **flexibilidad negociada** y reducción de los costos de salida (despidos).

Ejes principales de la reforma

1. Modernización del sistema indemnizatorio (FAL)

El cambio más profundo es la creación del **Fondo de Asistencia Laboral (FAL)**. A diferencia del sistema actual donde la empresa paga la indemnización al momento del despido, este es un modelo de "seguro" donde el empleador aporta mensualmente un porcentaje (estimado en 3%) a un fondo gestionado por terceros. Al finalizar la relación, el trabajador cobra de ese fondo.

2. Extensión del Período de Prueba

Se amplía el plazo en el que un empleador puede evaluar al trabajador sin obligación de indemnizar por despido:

- **General:** Pasa de 3 a **6 meses**.
- **PyMEs (6-100 empleados):** Hasta **8 meses**.
- **Microempresas (hasta 5 empleados):** Hasta **1 año**.

3. Salarios Dinámicos y Negociación por Empresa

Se impulsa que la negociación salarial sea "dinámica", vinculando aumentos a la **productividad individual** y al mérito, por encima de los acuerdos generales por rama. Además, se otorga prioridad a los convenios colectivos firmados por cada empresa sobre los convenios nacionales de actividad.

4. Registro y "Blanqueo" Laboral

Se derogaron las multas por trabajo no registrado que anteriormente incrementaban las indemnizaciones (Leyes 24.013 y 25.323). En su lugar, se promueve una regularización de deudas para empleadores y la facilitación del registro digital.

Análisis de Impacto para el Trabajador

A continuación se detallan los aspectos donde el trabajador puede verse beneficiado o perjudicado según la nueva normativa:

Aspecto	Cómo favorece al trabajador	Cómo perjudica al trabajador
Indemnización	El cobro está garantizado a través del FAL, incluso si la empresa quiebra o es insolvente.	La base de cálculo se reduce: se eliminan el aguinaldo (SAC) y premios de la fórmula indemnizatoria.
Estabilidad	Podría incentivar la creación de empleo registrado al reducir el "riesgo de juicio" para el empleador.	Mayor precariedad inicial debido a períodos de prueba mucho más extensos (hasta 1 año).
Jornada Laboral	El "Banco de Horas" permite mayor flexibilidad para compensar días de trabajo intenso con días libres.	Se pierde el cobro de horas extras en efectivo si se compensan con tiempo, afectando el ingreso líquido mensual.
Negociación	Posibilidad de pactar salarios más altos por mérito o productividad individual en empresas exitosas.	Debilitamiento del poder de negociación sindical al priorizar acuerdos por empresa sobre los nacionales.
Informalidad	El plan de regularización ("blanqueo") facilita el acceso a obra social y aportes jubilatorios.	Al eliminarse las multas por falta de registro, se pierde el incentivo punitivo para que el patrón registre al empleado.

Aspectos Críticos: Huelgas y Conflictividad

La reforma también introduce límites estrictos al ejercicio de medidas de fuerza:

- **Servicios Esenciales:** Sectores como transporte, educación, salud y energía deben garantizar hasta un **75% de prestación mínima** durante huelgas.
- **Causal de Despido:** La participación en bloqueos o toma de establecimientos se considera "injuria laboral grave", facultando el despido con causa (sin indemnización).

Consideraciones Legales al 30 de diciembre de 2025

Actualmente, el grueso de la **Ley Bases** ya está en aplicación, mientras que el nuevo capítulo de "**Modernización Laboral**" (que incluye el FAL y los salarios dinámicos) se encuentra en tratamiento legislativo para su implementación plena durante el primer trimestre de 2026.

Para profundizar en la arquitectura técnica de estos sistemas, es fundamental distinguir entre el modelo histórico de la **UOCRA (Fondo de Cese Laboral)** y la nueva propuesta técnica del Gobierno denominada **Fondo de Asistencia Laboral (FAL)**, incluida en el paquete de "Modernización Laboral" de diciembre de 2025.

Aunque ambos buscan dar previsibilidad financiera, operan bajo lógicas jurídicas y económicas muy distintas.

1. Fondo de Asistencia Laboral (FAL) - El modelo 2025/2026

El FAL es técnicamente un **instrumento de financiación** para el empleador. No elimina la indemnización del Artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), sino que cambia la forma en que se paga.

- **Contribución:** El empleador aporta obligatoriamente un **3%** de la remuneración bruta del trabajador.
- **Titularidad:** La cuenta es a nombre de la **empresa** (cuenta individual por empleador). Es un "ahorro forzoso" o reserva líquida de la compañía.
- **Administración:** El fondo es gestionado por entidades financieras autorizadas por la Comisión Nacional de Valores (CNV). Se busca que ese dinero rinda intereses para que no pierda valor frente a la inflación.
- **Incentivo Fiscal:** Las empresas que aporten al FAL reciben una **reducción del 3% en sus contribuciones patronales al SIPA (jubilación)**, lo que neutraliza el costo del aporte para la empresa.
- **Uso del fondo:** Solo puede retirarse para pagar indemnizaciones por despido, preaviso o integración del mes de despido.

2. Fondo de Cese Laboral (UOCRA - Ley 22.250)

Este es un **régimen de sustitución**. Aquí, la indemnización tradicional por antigüedad **deja de existir** y es reemplazada íntegramente por el fondo.

- **Contribución:** Mucho más alta que el FAL. El empleador aporta un **12%** durante el primer año y un **8%** a partir del segundo año.
 - **Titularidad:** La cuenta es a nombre del **trabajador**. Es dinero que ya le pertenece al empleado desde que se deposita.
 - **Administración:** Se deposita en una cuenta bancaria (históricamente en el Banco Nación o similares) y es inembargable.
 - **Uso del fondo:** El trabajador lo cobra **siempre** que se termina la relación laboral, ya sea por despido (con o sin causa) o por renuncia voluntaria.
-

Diferencias y Similitudes Técnicas

Característica	FAL (Propuesta Milei 2025)	Fondo Cese UOCRA
Naturaleza Jurídica	Mecanismo de previsión/ahorro para el empleador.	Salario diferido que sustituye la indemnización.
¿Sustituye el Art. 245?	No. El trabajador sigue teniendo derecho a su indemnización por antigüedad según ley.	Sí. Reemplaza totalmente el concepto de indemnización por antigüedad.
¿Quién es el dueño del dinero?	La empresa (mientras no haya despido).	El trabajador (desde el primer mes).
Costo para el empleador	Neutro (se compensa con baja de aportes jubilatorios).	Costo directo adicional (entre 8% y 12%).
Cobro por renuncia	El trabajador no cobra el FAL si renuncia (el fondo queda para la empresa).	El trabajador si cobra su fondo acumulado si renuncia.
Tratamiento de "con causa"	Si el despido es con causa, la empresa no paga y retiene sus fondos del FAL.	El trabajador cobra igual (es su dinero acumulado).

Análisis de Impacto Profesional

Para el trabajador:

- **La gran ventaja de la UOCRA** es que el fondo funciona como una "alcancía" propia: si el obrero decide irse a otro trabajo, se lleva su dinero.
- **La ventaja del FAL** es que asegura que, si la empresa quiebra o tiene problemas financieros, el dinero para su indemnización ya está depositado y resguardado en una cuenta líquida, evitando juicios de años por insolvencia.
- **El riesgo del FAL** es que, al ser financiado parcialmente con la quita de aportes a la ANSES, existe una preocupación técnica sobre el desfinanciamiento del sistema jubilatorio a largo plazo.

Para la empresa:

- El FAL elimina el "efecto sorpresa" de un despido costoso que puede hundir a una PyME. Transforma un costo eventual e incierto en un costo mensual predecible y compensado fiscalmente.

En resumen: mientras la **UOCRA** es un sistema de "mochila" que el trabajador lleva consigo, el **FAL** es un "seguro de liquidez" para que la empresa pueda cumplir con la ley vigente sin que el costo del despido sea un obstáculo para su supervivencia.

www.moyanolaboral.com.ar