

# **Proyecto de Reforma Laboral propuesto por el sector privado**

## **Texto propuesto<sup>1</sup>**

**ARTÍCULO 1.-** Modifícase el artículo 212, Ley 20.744, el que quedará redactado de la siguiente manera:

### *"ARTÍCULO 212. —Reincorporación.*

1

*Vigente el plazo de conservación del empleo, si del accidente o enfermedad resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador y éste no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá asignarle otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración.*

*Si el empleador no pudiera dar cumplimiento a esta obligación por causa que no le fuere imputable, deberá abonar al trabajador una indemnización igual a la prevista en el artículo 247 de esta ley.*

*Si estando en condiciones de hacerlo no le asignare tareas compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador, estará obligado a abonarle una indemnización igual a la establecida en el artículo 245 de esta ley.*

*Cuando de la enfermedad o accidente se derivara incapacidad absoluta para el trabajador, el empleador deberá abonarle una indemnización de monto igual a la expresada en el artículo 245 de esta ley.*

*Este beneficio no es incompatible y se acumula con los que los estatutos especiales o convenios colectivos puedan disponer para tal supuesto.*

*En todos los casos, el cálculo indemnizatorio que corresponda deducirá la proporción de incapacidad abonada previamente por el régimen de ART, según lo establezca la Reglamentación.*

*Ninguna de las indemnizaciones establecidas en los párrafos previos aplicará a partir de los 12 meses previos a cumplirse los requisitos necesarios para acceder a la Prestación Básica Universal (PBU) establecida en el artículo 17, inciso a) de la ley 24.241 y sus modificaciones, o a partir de los 12 meses previos a cumplirse los requisitos necesarios para acceder al régimen especial que corresponda".*

---

<sup>1</sup> Esta versión: 15/10/2025.

**Fundamentación en:**

**Documento de Trabajo No.49: "Propuesta de reforma de art.212 y 252 LCT",  
Foro de Análisis Económico del Autotransporte de Cargas, Cámara  
Empresaria del Autotransporte de Cargas de Córdoba, abr'25.**

ARTÍCULO 2.- Modifícase el artículo 252, Ley 20.744, el que quedará redactado de la siguiente manera

*"ARTÍCULO 252. —Intimación. Plazo de mantenimiento de la relación.*

*A partir de que el trabajador cumpla setenta (70) años de edad y reúna los requisitos necesarios para acceder a la Prestación Básica Universal (PBU) establecida en el artículo 17, inciso a) de la ley 24.241 y sus modificaciones, o a partir de que el trabajador cumpla la edad y los requisitos necesarios para acceder a jubilación según el régimen especial que corresponda, el empleador podrá intimarlo a que inicie los trámites pertinentes, extendiéndole los certificados de servicios y demás documentación necesaria a esos fines. A partir de ese momento, el empleador deberá mantener la relación de trabajo hasta que el trabajador obtenga el beneficio y por un plazo máximo de un (1) año".*

**Fundamentación en:**

**Documento de Trabajo No.49: "Propuesta de reforma de art.212 y 252 LCT",  
Foro de Análisis Económico del Autotransporte de Cargas, Cámara  
Empresaria del Autotransporte de Cargas de Córdoba, abr'25.**

ARTÍCULO 3.- Modifícase el artículo 45, Ley 23.551, el que quedará redactado de la siguiente manera:

*"ARTÍCULO 45. — El número máximo de los trabajadores que representen la asociación profesional respectiva en cada establecimiento será:*

- a) De cincuenta (50) a cien (100) trabajadores, un (1) representante;*
- b) De ciento uno (101) en adelante, un (1) representante más cada doscientos (200) trabajadores, que excedan de cien (100) a los que deberán adicionarse los establecidos en el inciso anterior.*

*Estas cantidades serán independientes de la cantidad de turnos de trabajo.*

*Cuando un representante sindical está compuesto por tres o más trabajadores, funcionará como cuerpo colegiado.*

*Sus decisiones se adoptarán en la forma que determinen los estatutos".*

**Fundamentación en:**

**Documento de Trabajo No.8: "Propuesta de reforma de normativa sobre delegados gremiales", Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica, Cámara de Industriales Metalúrgicos y de Componentes de Córdoba, ene'25**

**ARTÍCULO 4.-** Incorpórase el artículo 43bis, Ley 23.551, según el siguiente texto:

*"ARTÍCULO 43bis. — Quienes ejerzan las funciones a que se refiere el artículo 40 de este ley, no podrán organizar, promover ni convocar a asambleas o cualquier tipo de reunión con trabajadores en horario laboral o en lugares que interrumpan la actividad productiva o la afecten negativamente".*

**Fundamentación en:**

**Documento de Trabajo No.8: "Propuesta de reforma de normativa sobre delegados gremiales", Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica, Cámara de Industriales Metalúrgicos y de Componentes de Córdoba, ene'25.**

**ARTÍCULO 5.-** Deróganse los incisos b) y c) del apartado 2 del artículo 40 de la Ley 24.557.

**Fundamentación en:**

**Documento de Trabajo No.11: "Propuesta de reforma de normativa sobre incapacidades", Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica, Cámara de Industriales Metalúrgicos y de Componentes de Córdoba, abr'25.**

**ARTÍCULO 6.-** Incorpórase el artículo 40bis, Ley 24.557, según el siguiente texto:

*"ARTÍCULO 40bis – Créase el Comité Técnico Permanente de Evaluación de Incapacidades Laborales, que funcionará en el ámbito del Ministerio de Capital Humano de la Nación y estará integrado por:*

*(a) Cuatro (4) representantes de sociedades médicas y científicas de reconocida trayectoria; (b) Dos (2) representantes de universidades públicas nacionales con experiencia en medicina del trabajo; (c) Un (1) representante de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo; (d) Un (1) representante del Ministerio de Capital Humano de la Nación.*

*Tendrá por funciones:*

*a) Elaborar el listado de enfermedades profesionales, previo dictamen de la Comisión Médica Central.*

*b) Establecer las tablas de evaluación de incapacidad laborales (baremo de incapacidades laborales).*

*El Comité Técnico Permanente será el único órgano competente para proponer los criterios técnico-científicos que conformen el baremo de incapacidades laborales, el cual deberá contemplar valores fijos, sin rangos, y establecer de manera expresa los criterios clínicos, funcionales y anatómicos aplicables a cada tipo de lesión o patología".*

**Fundamentación en:**

**Documento de Trabajo No.11: "Propuesta de reforma de normativa sobre incapacidades", Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica, Cámara de Industriales Metalúrgicos y de Componentes de Córdoba, abr'25.**

**ARTÍCULO 7.-** Incorpórase el artículo 40ter, Ley 24.557, según el siguiente texto:

*"ARTÍCULO 40ter – El Comité Técnico Permanente tendrá un plazo de DOCE (12) meses contados desde su constitución efectiva para elaborar y elevar al Poder Ejecutivo Nacional una propuesta de nuevo baremo de incapacidades laborales basado en criterios objetivos, médico-legales y clínicamente validados, de acuerdo a lo establecido en el art.40bis".*

**Fundamentación en:**

**Documento de Trabajo No.11: "Propuesta de reforma de normativa sobre incapacidades", Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica, Cámara de Industriales Metalúrgicos y de Componentes de Córdoba, abr'25.**

**ARTÍCULO 8.-** Modifícase el art.3, Ley 24.557, el que quedará redactado de la siguiente manera:

*"ARTICULO 3 — Seguro obligatorio y autoseguro.*

- 1. Esta LRT rige para todos aquellos que contraten a trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.*
- 2. Los empleadores podrán autoasegurar los riesgos del trabajo definidos en esta ley, siempre y cuando acrediten con la periodicidad que fije la reglamentación;*
  - a) Solvencia económico-financiera para afrontar las prestaciones de ésta ley; y*
  - b) Garanticen los servicios necesarios para otorgar las prestaciones de asistencia médica y las demás previstas en el artículo 20 de la presente ley.*

- 3.- Los empleadores podrán también optar por autoseguro consorciado a través de una entidad gremial empresaria, que será la que deberá acreditar lo establecido en el punto 2. La Reglamentación de esta facultad tendrá que considerar mecanismos compatibles con los establecidos para la constitución de Fondos de Cese Laboral establecidos en art.96, Ley 27.742.
4. Quienes no acrediten lo requerido en el punto 2, ni opten por un autoseguro consorciado según lo establecido en el punto 3, deberán asegurarse obligatoriamente en una "Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART)" de su libre elección.
5. El Estado nacional, las provincias y sus municipios y la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires podrán igualmente autoasegurarse".

**Fundamentación en:**

**Documento de Trabajo No.12: "Propuesta de reforma de normativa sobre autoseguro de riesgos de trabajo", Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica, Cámara de Industriales Metalúrgicos y de Componentes de Córdoba, may'25.**

**ARTÍCULO 9.-** Modifícase el artículo 103, Ley 20.744, el que quedará redactado de la siguiente manera:

*"ARTÍCULO 103 – Concepto de remuneración*

*A los fines de esta ley, se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo. Dicha remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo vital. El empleador debe al trabajador la remuneración, aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél.*

*Constituye remuneración toda suma de dinero o especie que se le entregue al trabajador por causa del trabajo, cualquiera sea la denominación que se le dé, siempre que tenga carácter normal, habitual y no condicional a resultados, y no se encuentre expresamente excluida por la presente ley u otras normas especiales.*

*No se considerarán remunerativos, a los efectos de esta ley y de las obligaciones de seguridad social, aquellos incentivos o premios otorgados por el empleador que:*

*a) Respondan a esquemas expresos de productividad o rendimiento, previamente definidos mediante metas objetivamente verificables;*

- b) Sean condicionales al cumplimiento de tales metas u objetivos, cuya obtención no sea segura ni previsible, de modo tal que no pueda presumirse un derecho subjetivo a su percepción;
- c) Se encuentren debidamente documentados, tanto en su formulación como en su liquidación, de forma que se distinga con claridad su naturaleza condicional;
- d) Y cuya reiteración en el tiempo derive exclusivamente del cumplimiento periódico de dichos objetivos, sin que ello implique habitualidad".

**Fundamentación en:**

**Documento de Trabajo No.15: "Propuesta de reforma de normativa sobre incentivos para productividad", Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica, Cámara de Industriales Metalúrgicos y de Componentes de Córdoba, jun'25.**

**ARTÍCULO 10.-** Modifícase el artículo 154, Ley 20.744, el que quedará redactado de la siguiente manera:

*"ARTÍCULO 154.- Época de otorgamiento. Comunicación.*

*El empleador deberá conceder el goce de las vacaciones en cualquier momento del año y hasta el 30 de abril del año siguiente. La fecha de iniciación de las vacaciones deberá ser comunicada por escrito y con una anticipación no menor de VEINTIÚN (21) días al trabajador, ello sin perjuicio de que las convenciones colectivas puedan instituir sistemas distintos acordes con las modalidades de cada actividad.*

*Las vacaciones podrán otorgarse en forma fragmentada y por períodos no inferiores a SIETE (7) días consecutivos.*

*Cuando las vacaciones no se otorguen en forma simultánea a todos los trabajadores de la empresa, el empleador deberá proceder en forma tal que a cada trabajador le corresponda el goce de hasta 21 días, en el periodo diciembre a marzo, cada TRES (3) períodos, salvo que el trabajador opte en contrario.*

*En los casos en que trabajadores unidos en matrimonio u otras formas de unión familiar se desempeñen a las órdenes de un mismo empleador, las vacaciones deben otorgarse en forma conjunta y simultánea cuando así lo requieran los trabajadores.*

*En caso de interrupción de vacaciones por licencia por enfermedad, el trabajador deberá volver a su puesto de trabajo al finalizar el periodo original de la licencia por vacaciones o, si el trabajador continuara en goce de licencia por enfermedad, cuando*

*terminara ésta, reprogramándose sus vacaciones no gozadas de acuerdo con lo establecido en los párrafos previos".*

**Fundamentación en:**

**Documento de Trabajo No.18: "Propuesta de reforma de normativa sobre licencias por vacaciones", Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica, Cámara de Industriales Metalúrgicos y de Componentes de Córdoba, ago'25.**

7

**ARTÍCULO 11.-** Modifícase el artículo 66, Ley 20.744, el que quedará redactado de la siguiente manera:

*"ARTÍCULO 66. El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo. Dentro de dichos cambios se encuentra:*

*a.- Introducir nuevas maquinarias, herramientas y/o tecnologías, en la medida que provea al trabajador la capacitación necesaria para operar dichas maquinarias, herramientas y/o tecnologías de manera segura, respetando las categorías que correspondiera según convenio colectivo de trabajo correspondiente.*

*b.- Reasignar al trabajador tareas o funciones contempladas en su categoría profesional, o dentro de categorías equivalentes o superiores, conforme al convenio colectivo de trabajo correspondiente.*

*c.- Reasignar al trabajador tareas o funciones en diferentes áreas y/o procesos productivos de la empresa, conservando categoría profesional, o asignando categorías equivalentes o superiores, conforme al convenio colectivo de trabajo correspondiente.*

*d.- Modificar horarios y/o turnos de trabajo, en la medida en que estas modificaciones se enmarquen en una política general de rotación de turnos.*

*e.- Cambiar el lugar de realización de sus tareas o funciones en caso de traslado del establecimiento productivo, en la medida en que el cambio no implique para el trabajador la necesidad de mudarse de localidad.*

*f.- Cambiar el lugar de realización de sus tareas o funciones en caso de que el empleador cuente con más de un establecimiento productivo, en la medida en que el cambio no implique para el trabajador la necesidad de mudarse de localidad y que el empleador compense al trabajador por eventuales costos adicionales de traslado.*

*Sólo cuando el empleador disponga de medidas distintas a las citadas en los puntos anteriores, y en la medida en que generen al trabajador un perjuicio material o moral objetivo y verificable, al trabajador le asistirá la posibilidad de optar por considerarse despedido sin causa".*

**Fundamentación en:**

**Documento de Trabajo No.16: "Propuesta de reforma de art.66 LCT", Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica, Cámara de Industriales Metalúrgicos y de Componentes de Córdoba, ago'25.**

ARTÍCULO 12.- Deróganse los art.98 a 105 de la Ley 24.013 y sus decretos reglamentarios.

**Fundamentación en:**

**Documento de Trabajo No.21: "Proyecto de reforma normativa sobre Procedimientos Preventivos de Crisis", Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica, Cámara de Industriales Metalúrgicos y de Componentes de Córdoba, sep'25.**

ARTÍCULO 13.- Incorpórase el art.224bis, Ley 20,744, según el siguiente texto:

*"ARTÍCULO 224bis. Con carácter previo a la comunicación de las suspensiones que establecen los art.218 a 223 y/o los despidos que establece el art.247 de la presente Ley, cuando resulten afectados más del 15 por ciento de los trabajadores en empresas de entre 101 y 400 trabajadores; más del 10 por ciento en empresas de entre 401 y 1.000 trabajadores; y más del 5 por ciento en empresas de más de 1.000 trabajadores, el empleador deberá notificar fehacientemente a la asociación sindical de los trabajadores y al Ministerio de Capital Humano los motivos de los despidos y/o suspensiones previstos, el número y categorías de los trabajadores afectados y el período durante el cual habrían de llevarse a cabo.*

*La asociación sindical y el Ministerio de Capital Humano tendrán 10 días corridos para proponer al empleador medidas alternativas para evitar o limitar los despidos y las suspensiones previstas y/o para atenuar las consecuencias adversas sobre los trabajadores afectados.*

*Cumplidos 15 días corridos desde notificación fehaciente a la asociación sindical y al Ministerio de Capital Humano, el empleador podrá tomar las medidas notificadas y/o las medidas propuestas por la asociación sindical y/o el Ministerio de Capital Humano, de acuerdo con lo establecido en los art.218 a 223 y el art. 247 de la presente Ley."*

**Fundamentación en:**

**Documento de Trabajo No.21: "Proyecto de reforma normativa sobre Procedimientos Preventivos de Crisis", Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica, Cámara de Industriales Metalúrgicos y de Componentes de Córdoba, sep'25.**

ARTÍCULO 14.- Incorpórase el art.223ter, Ley 20.744, según el siguiente texto:

*"ARTÍCULO 223ter. Cuando se produzca un acuerdo colectivo de suspensión en el marco de lo establecido en los artículos precedentes que afecte a la mayoría de los trabajadores de una unidad productiva, las restantes representaciones sindicales con presencia en la misma unidad deberán ser notificadas por la Autoridad de Aplicación para adherir o formular observaciones fundadas en un plazo perentorio. Vencido dicho plazo sin oposición fundada, se entenderá tácitamente homologado el mismo tratamiento para los trabajadores bajo CCT complementarios".*

**Fundamentación en:**

**Documento de Trabajo No.53: "Propuesta para eliminar asimetrías en aplicación de normativa sobre suspensiones en industria automotriz", Foro de Análisis Económico del Autotransporte de Cargas, Cámara Empresaria del Autotransporte de Cargas de Córdoba, abr'25.**

ARTÍCULO 15.- Modifíquese el art. 23, Ley 20.744, el que quedará redactado de la siguiente manera:

*"ARTÍCULO 23. Presunción de la existencia del contrato de trabajo.*

*El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que, por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demuestre lo contrario.*

*La presunción contenida en el presente artículo no será de aplicación cuando la relación se trate de contrataciones de obras o de servicios profesionales o de oficios y se emitan los recibos o facturas correspondientes a dichas formas de contratación o el pago se realice conforme los sistemas bancarios determinados por la reglamentación correspondiente. Dicha ausencia de presunción se extenderá a todos los efectos, inclusive a la seguridad social.*

*Cuando un profesional matriculado preste servicios en el marco de su incumbencia y facture honorarios, se presumirá la existencia de una relación autónoma, salvo prueba en contrario de subordinación efectiva.*

*El mero cumplimiento de horarios, la utilización de instalaciones provistas por el contratante e, incluso, la interacción con equipos de trabajadores y/o profesionales que se desempeñen bajo normas provistas por el contratante no configurarán subordinación efectiva en la medida en que las decisiones de los procedimientos, las técnicas y los cursos de acción sean exclusiva responsabilidad del profesional matriculado en el marco de sus incumbencias".*

**Fundamentación en:**

**Documento de Trabajo No.54: "Propuesta de reforma art.23 LCT", Foro de Análisis Económico de la Salud, Asociación de Clínicas, Sanatorios y Hospitales Privados de la Provincia de Córdoba, oct'25.**