

Nuevo marco laboral en Argentina: Claves para la gestión eficiente del capital humano en el nuevo contexto

- Publicación: Ley de Modernización Laboral (Ley 27.802), publicada en el Boletín Oficial el 6 de marzo de 2026 bajo el Decreto 137/2026
- Alcance: Reforma amplia (más de 200 artículos)
- Impacto: transversal en la gestión laboral
- Objetivos principales:
 - Modernización del sistema
 - Reducción de litigiosidad
 - Promoción del empleo registrado
 - Mayor flexibilidad operativa

👉 Implicancia para las empresas: necesidad de revisión integral de sus prácticas laborales

Ejes principales de la reforma:

La normativa introduce cambios estructurales en 6 pilares clave:

- Contrataciones
- Indemnizaciones
- Gestión laboral (jornada, salarios, vacaciones)
- Litigiosidad
- Marco sindical
- Regímenes especiales

I. Contrataciones

Simplificación y formalización del empleo

- Procesos de registración más ágiles
- Reducción de cargas administrativas
- Incentivos a la regularización laboral
- Condonación de multas en ciertos casos

💡 Oportunidad Auren: Optimización de estructuras laborales + regularización con reducción de riesgos

II. Indemnizaciones

Mayor previsibilidad en costos laborales: Se modifican los cálculos, excluyendo conceptos como aguinaldo, vacaciones y premios. Se establece la creación de fondos de cese laboral como alternativa a la indemnización tradicional.

- Clarificación de la base de cálculo
- Reducción de zonas grises
- Creación de Fondo de Asistencia Laboral (FAL)
- Impacto en contribuciones patronales

👉 Clave para empresas: Mejor planificación financiera y menor exposición a contingencias

III. Gestión laboral

Más flexibilidad operativa

- Ampliación del ius variandi
- Período de prueba ampliado: Se extiende hasta 8 meses para trabajadores agrarios permanentes.
- Flexibilidad en:
 - Jornada laboral
 - Modalidades contractuales
 - Esquemas salariales
- Banco de horas y vacaciones fraccionadas

👉 Impacto: Mayor capacidad de adaptación a necesidades del negocio

IV. Litigiosidad

Reducción de riesgos judiciales

- Limitación de criterios discrecionales
- Ajustes en principios laborales tradicionales
- Regulación de relaciones no laborales
- Menor responsabilidad en outsourcing

👉 Resultado esperado: Disminución de conflictos laborales

V. Marco sindical

Cambios en la dinámica de relaciones laborales

- Menor poder de delegados en operaciones diarias
- Mayor peso de convenios de empresa
- Restricciones a medidas de fuerza
- Límites a contribuciones sindicales

👉 Impacto: Mayor margen de gestión empresarial

VI. Nuevos regímenes

Actualización del marco laboral

Modificaciones en:

- Trabajo agrario
- Casas particulares
- Eliminación de estatutos específicos
- Nuevo régimen para plataformas digitales
- Derogación del teletrabajo

💡 Clave: adaptación a nuevas formas de trabajo

¿Qué deberían hacer las empresas?

- Revisar estructuras de contratación
- Evaluar regularización de personal
- Analizar impacto económico (costos laborales)
- Adecuar políticas internas
- Rediseñar esquemas de gestión de talento

¿Cómo acompañamos desde Auren?

Propuesta de valor:

- Diagnóstico del impacto de la reforma
- Rediseño de estructuras laborales
- Implementación de esquemas eficientes

- Gestión integral de payroll y compliance
- Prevención de riesgos laborales

Una reforma que redefine la gestión laboral

👉 De un modelo rígido → a uno más flexible y estratégico

El desafío: adaptarse rápido

La oportunidad: ganar eficiencia y competitividad