



Asociación de Abogadas y Abogados de Buenos Aires

Fundada en 1934

Uruguay 485
C1015BI Buenos Aires
República Argentina
Tel.:(54-11) 4371-8869
informes@aba.org.ar
<http://www.aba.org.ar>

**2026-05
04-03-2026**

Declaración de la
Asociación de Abogadas y Abogados de Buenos Aires

REFORMA LABORAL

La Asociación de Abogadas y Abogados de Buenos Aires (AABA), expresa su rechazo a la reforma laboral aprobado por el Congreso de la Nación Argentina el pasado 26 de febrero de 2026, por tratarse de un avasallamiento de los derechos de los trabajadores.

No se soslaya que, resultaba claro que la Ley de Contrato de Trabajo merecía una reforma a los fines de instrumentar y articular mayores derechos y condiciones que se presenten contemporáneas a las necesidades sociales y laborales, como ser mayor protección contra el despido arbitrario, la reducción de la jornada laboral, entre otros, garantizando así la progresividad de derechos y el cumplimiento de mandas constitucionales (art. 14 bis, incisos 19 y 23° del art. 75 de la CN) que se traducen en la protección del trabajador en tanto sujeto de preferente tutela constitucional.

Por el contrario, nos encontramos con una reforma reaccionaria en perjuicio de quienes trabajan, que pondrá en marcha un cuerpo normativo que lejos de modernizar, conculca derechos y producirá la mayor flexibilización en la historia del derecho laboral argentino.

Los pretextos usados hasta el hartazgo para justificar tales modificaciones como "generación de nuevos puestos de trabajo", "mayor seguridad jurídica a los empleadores" y "eliminación de la industria del juicio" no son novedosos.

En efecto como antecedentes normativos e inmediatos de esta nueva reforma legislativa se reconocen al Decreto de Necesidad y Urgencia Nro. 70/23 y a la ley 27.742; como antecedentes en nuestra historia jurídica institucional se reconoce el proceso ocurrido en la década de los 90 del siglo pasado que, con el declarado fin de generar empleo registrado, también se introdujeron reformas en las relaciones individuales y colectivas del trabajo.

En este sentido corresponde recordar que en aquella época se generó un proceso de flexibilización de las normas laborales, con similar propósito que el pretendido en estos días, que diluyeron las responsabilidades del empresariado frente a los accidentes de trabajo, disminuyeron las contribuciones del empleador sobre la nómina salarial; generaron modalidades de contratación laboral precarias; el contrato de trabajo parcial; impusieron la "disponibilidad colectiva"; y modificaron la forma de cálculo de la indemnización por antigüedad; entre otras.

La lógica normativa que caracterizó aquel proceso histórico se replica en la reforma legislativa que ahora se propone: la expresión "modernización" vuelve a presentarse como sinónimo de "flexibilización" y la "libertad de contratación" se erige en desmedro de la "relación de dependencia laboral"; un proyecto de reforma laboral que en esta oportunidad contiene regulaciones que sin disimulo alguno evidencian a quiénes de los sujetos de la relación laboral se pretende proteger.

Así es como bajo la consigna de generación de empleo registrado como política pública, vuelve a encontrarse indisolublemente asociada a la flexibilización de las normas laborales y al abaratamiento de los "costos laborales" y no, como estimamos debiera ser, a la creación de las condiciones económicas y productivas que favorezcan genuinamente la contratación de trabajadores y trabajadoras.

Por ello sostenemos que las afirmaciones invocadas para producir esta nueva reforma resultan ser un sofisma dado que –se insiste- la generación de empleo no nace del mundo jurídico, sino del económico mediante la adopción de políticas tendientes a reactivar el mercado interno a través del mayor consumo y generando así un círculo virtuoso que redunde en mejoras salariales.

Por otro lado, corresponde señalar que la seguridad jurídica de los empleadores ni siquiera se encontraba en riesgo con la legislación reformada dado que, al estar en presencia de una indemnización tarifada ante un daño producido al trabajador, de antemano se sabía (o se sabe) con precisión el importe a abonar en concepto de indemnización lo que arroja una total certidumbre que se materializa en una ventaja mayúscula para un determinado sector de la relación laboral. Indemnización por despido que, por cierto, con la reforma legislativa insólitamente el deudor podrá abonar en cuotas y mediante la desfinanciación del sistema de seguridad social.

Es por ello que nos encontramos ante la imperiosa necesidad de alzar la voz para decir que no existe una industria del juicio; mal puede hablarse de ello cuando la realidad estadística muestra que sólo una minoría de trabajadores que fueran dañados en su relación de empleo entablan una acción judicial a los fines de obtener una compensación justa por sus derechos conculcados.

Por último, pero no menos importante, corresponde profundizar en el estudio de la norma hasta encontrarse con un artículo que parece inofensivo pero resulta ser todo lo contrario.

Es así que la modificación del artículo 20 de la LCT intenta disciplinar el accionar de los profesionales del derecho en su titánica faena de defender los derechos e intereses de los trabajadores en los estrados judiciales al hacerlos responsables, en costas, en caso de pluspetición inexcusable objetiva, lo que limita por completo una eficaz representación letrada ante el daño sufrido por el trabajador.

Como se observa, la reforma laboral aprobada resulta ser una enorme quita de derechos individuales y colectivos del trabajador, con más una clara limitación en su derecho a un debido proceso, siendo necesario evidenciarlo a través de los respectivos canales de comunicación llamando a reflexionar sobre las consecuencias lesivas que esto acarreará para los trabajadores y sus representaciones letradas.

Ciudad de Buenos Aires, 4 marzo de 2026.-

Aprobado por la Comisión Directiva de la Asociación de Abogadas y Abogados de Buenos Aires.