

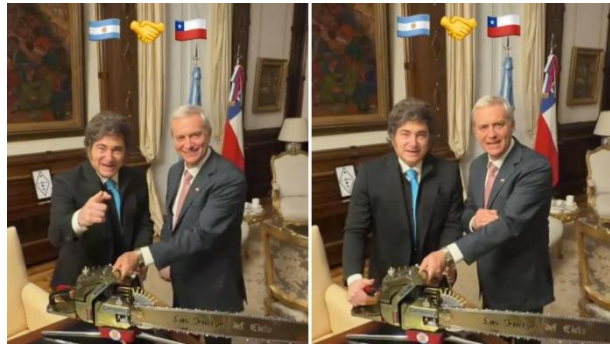
Documento	Consideraciones 27-26. Aproximación a Reforma Laboral Argentina
Solicitante	Sindicatos
Objetivo	Compara las normas de la Reforma Laboral Argentina con la Legislación chilena
Responsable	ROH
Fecha	2026-02-12

REFORMA LABORAL ARGENTINA FRENTE A LA LEGISLACIÓN CHILENA: COMPARACIÓN NORMATIVA Y RELEVANCIA SINDICAL

La reforma aprobada por el Senado argentino modifica pilares centrales del derecho del trabajo: estabilidad, jornada, licencias, huelga, negociación colectiva y representación sindical.

A continuación, comparo cada eje con la legislación chilena vigente, citando las normas involucradas y evaluando su impacto sindical.

- Indemnizaciones por despido
- Vacaciones, licencias y banco de horas
- Derecho a huelga y servicios esenciales
- Representación sindical
- Convenios colectivos



Esta presentación tiene un carácter preliminar y se irá ajustando conforme a la evolución de la reforma.

	ARGENTINA		CHILE	
	Reforma Milei	Comentario	Legislación Vigente	Comentario
Indemnizaciones por despido	Modifica la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) N.º 20.744, especialmente: - Art. 245 LCT: redefine la base de cálculo de la indemnización por despido, excluyendo aguinaldo, vacaciones proporcionales, premios y conceptos no habituales. - Pago en cuotas: habilita a empresas a pagar indemnizaciones judiciales en 6 cuotas (grandes) o 12 cuotas (pymes). - Crea el Fondo de Asistencia Laboral (FAL): un sistema de aportes mensuales para cubrir despidos futuros.	- Reduce el costo del despido, debilitando la estabilidad real. - Facilita la rotación laboral y disminuye el poder de presión en la negociación colectiva. - El FAL desplaza responsabilidad del empleador hacia un sistema financiero que abarata la desvinculación	Código del Trabajo, art. 163 y 172: indemnización por años de servicio calculada sobre la última remuneración mensual, que incluye estipendios fijos y variables habituales. No existe un fondo equivalente al FAL. Pago en cuotas solo por acuerdo o sentencia, no como derecho unilateral del empleador.	La indemnización chilena sigue siendo un costo significativo, que actúa como barrera al despido y elemento de negociación. Comparado con Argentina post-reforma, Chile mantiene un régimen más protector.

Vacaciones, licencias y banco de horas	Modifica la LCT: Art. 150 y ss.: vacaciones fraccionables en períodos mínimos de 7 días, con rotación. Art. 208–213: licencias por enfermedad con pago del 50% o 75% según “culpa” del trabajador y cargas familiares. Crea un banco de horas negociable individualmente entre trabajador y empleador.	Individualiza el tiempo de trabajo. Reduce la protección en enfermedad común. El banco de horas sin negociación colectiva erosiona la jornada como derecho colectivo.	• Art. 67–73 CT: vacaciones mínimas de 15 días hábiles, fraccionables, pero sin rotación obligatoria. • Licencias médicas: reguladas por DFL N.º 1 de 2005 (MINSAL) y Ley 16.744; subsidio por incapacidad laboral, sin reducción por “culpa”. • Banco de horas: no existe como regla general; solo sistemas excepcionales (art. 38 bis, 39, 40 bis).	• Chile mantiene un sistema donde el tiempo de trabajo es materia de negociación colectiva o regulación estatal, no de pactos individuales. • Comparado con Argentina, Chile conserva mayor protección del tiempo de vida.
Derecho a huelga y servicios esenciales	Modifica la Ley 25.877 y la LCT: • Amplía sectores “esenciales” que deben garantizar 75% del servicio. • Crea “servicios de importancia trascendental” con 50% de funcionamiento obligatorio. • Sectores afectados: telecomunicaciones, comercio, bancos, agro, minería, transporte, medios, etc	• La huelga queda vacía de eficacia en la mayoría de los sectores estratégicos. • Se transforma en un derecho formal pero no material.	• Art. 359–362 CT: servicios mínimos y equipos de emergencia. • Solo se permiten para: ○ protección bienes corporales, ○ prevención de accidentes, ○ necesidades básicas • No existe obligación de mantener porcentajes de producción.	• Aunque restrictivo, el modelo chileno no exige mantener 50% o 75% de la actividad, por lo que la huelga sigue siendo una interrupción real del proceso productivo. • Comparado con Argentina, Chile mantiene un derecho a huelga más operativo.

Representación sindical	Modifica la Ley 23.551 de Asociaciones Sindicales: • Asambleas y congresos requieren autorización del empleador y no pueden afectar el funcionamiento. • Bloqueos y tomas se tipifican como infracciones muy graves. • Se permite otorgar personería gremial a sindicatos de empresa si superan en afiliación al sindicato de rama.	• Se disciplinariza la acción sindical. • Se fomenta la fragmentación mediante sindicatos de empresa. • Se restringe la deliberación colectiva	• Art. 220–231 CT: autonomía sindical; asambleas no requieren autorización del empleador. • Bloqueos pueden ser ilícitos por otras vías, pero no están tipificados en el CT como infracciones sindicales. • No existe una regla que permita a un sindicato de empresa desplazar al sindicato de actividad por afiliación coyuntural.	• Chile mantiene una estructura sindical más estable y menos fragmentable. • La autonomía sindical está más protegida que en la reforma argentina. •
Convenios colectivos	Modifica la Ley 14.250 de Convenios Colectivos: • Elimina la ultraactividad: los convenios expiran sin mantener vigencia. • Los convenios de empresa prevalecen sobre los sectoriales. • Deroga estatutos y regímenes especiales a los 180 días.	• Se destruye la continuidad de derechos colectivos. • Se empuja la negociación hacia la empresa, donde el poder sindical es menor. • Se debilita la capacidad de fijar pisos sectoriales. •	• Art. 346 CT: beneficios del instrumento colectivo pueden mantenerse por cláusula tácita. • La reforma de 2016 reforzó la idea de continuidad de ciertos beneficios. • No existe prevalencia automática del convenio de empresa sobre el sectorial.	• Chile mantiene un sistema donde los pisos colectivos pueden sostenerse en el tiempo. • La negociación sectorial, aunque débil, no es jurídicamente subordinada a la de empresa.

SINTESIS

La reforma argentina constituye un giro estructural hacia un modelo de disciplinamiento laboral, donde:

- Despido es más barato,
- Jornada es más flexible e individual,
- Huelga pierde eficacia,
- Representación fragmentada,
- Negociación colectiva se atomiza.

Aun comparado con Chile, el sistema argentino post-reforma es significativamente regresivo en todos los ejes de poder sindical.