CUADERNO DE TRABAJO

La reforma laboral de Milei

Una mirada crítica desde las ciencias sociales y el movimiento sindical

Pablo Vommaro
Nora Goren
Carlos Tomada
Matías Maito
Juan Manuel Ottaviano
Iara Carbotti
Mario Luis Gambacorta
Marta Pujadas
Mónica Tepfer
Ana Lemos
Carla Gaudensi
Vanesa Núñez
Yamile Socolovsky

CLACSO

CUADERNO DE TRABAJO

La reforma laboral de Milei

Una mirada crítica desde las ciencias sociales y el movimiento sindical

Pablo Vommaro
Nora Goren
Carlos Tomada
Matías Maito
Juan Manuel Ottaviano
Iara Carbotti
Mario Luis Gambacorta
Marta Pujadas
Mónica Tepfer
Ana Lemos
Carla Gaudensi
Vanesa Núñez
Yamile Socolovsky

CLACSO

La reforma laboral de Milei : una mirada crítica desde las ciencias sociales y el movimiento sindical / Nora Goren ... [et al.] ; Coordinación general de Nora Goren. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : CLACSO, 2026.

Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-631-308-349-7

1. Legislación del Trabajo. 2. Reforma Política. 3. Argentina. I. Goren, Nora II. Goren, Nora, coord.

CDD 301

Corrección: Facundo Gómez
Tapa y maquetado de interior: Eleonora Silva

CC BY-NC-ND 4.0

La responsabilidad por las opiniones expresadas en los libros, artículos, estudios y otras colaboraciones incumbe exclusivamente a los autores firmantes, y su publicación no necesariamente refleja los puntos de vista de la Secretaría Ejecutiva de CLACSO.

CLACSO. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales
Conselho Latino-americano de Ciências Sociais

Estados Unidos 1168 | C1023AAB Ciudad de Buenos Aires | Argentina
Tel [54 11] 4304 9145 | Fax [54 11] 4305 0875
<clacso@clacsoinst.edu.ar> | <www.clacso.org>

ÍNDICE

Presentación 5
Pablo Vommaro

Introducción. Reformas laborales en disputa: trabajo, democracia y proyectos de sociedad en la Argentina de Milei 6
Nora Goren

Primera parte. Las reformas laborales en perspectiva

La modernización regresiva. Reforma laboral 13
Carlos Tomada, Matías Maito, Juan Manuel Ottaviano y Iara Carbotti

Reformas laborales, legalidad y legitimidad 19
Mario Luis Gambacorta

Regresividad normativa y derecho internacional del trabajo: ¿existen límites a la desregulación? 26
Marta Pujadas y Mónica Tepfer

Segunda parte. Sujetos, desigualdades y nuevas agendas del trabajo

Economía popular, exclusión y reforma laboral 30
Ana Lemos

Hacia una "sociedad del descuido": el impacto de la reforma laboral en mujeres y disidencias 33
Carla Gaudensi

El futuro del trabajo llegó, ¿y el bienestar? 36
Vanesa Núñez

La reforma laboral esclavista: una lectura desde el feminismo de las trabajadoras 38
Yamile Socolovsky

Sobre los autores y autoras 45

Presentación

Este Cuaderno de Trabajo forma parte del compromiso de CLACSO con la producción y circulación de conocimiento crítico y transformador sobre los principales desafíos que viven América Latina y el Caribe.

Frente a transformaciones que impactan de manera profunda sobre los derechos, las instituciones democráticas y las condiciones de vida de amplios sectores sociales, entendemos que las ciencias sociales, las humanidades y las artes tienen la responsabilidad de contribuir al debate público con análisis rigurosos, plurales y comprometidos.

La reforma laboral aprobada recientemente en la Argentina constituye uno de esos debates. Por sus implicancias económicas, sociales, jurídicas y políticas, convoca preguntas que exceden el ámbito del derecho del trabajo y requieren ser abordadas desde perspectivas diversas y articuladas. Como en otros aspectos de su gobierno, con esta reforma laboral regresiva, que vulnera derechos y pretende trastocar las relaciones sociales y jurídicas de producción desandando conquistas de décadas, Milei está ensayando una política que puede constituirse en un laboratorio o un ejemplo para las fuerzas ultraneoliberales y reaccionarias de la región y el mundo. Esta es una de las razones por la que se vuelve fundamental librar la disputa y producir estudios sólidos que tengan incidencia en la configuración de la agenda pública.

Con ese propósito, este Cuaderno reúne los aportes de investigadoras e investigadores, especialistas y referentes sindicales con distintas trayectorias y enfoques. Esa diversidad constituye uno de los principales valores de la publicación. Más que ofrecer una mirada única, busca poner en diálogo distintos campos de conocimiento y diferentes experiencias para enriquecer la comprensión de un proceso complejo y de fuerte impacto para la sociedad argentina, con resonancias regionales y mundiales.

Desde CLACSO, esperamos que esta publicación contribuya a fortalecer la reflexión crítica, el intercambio de ideas y la construcción colectiva de alternativas de futuro que construyan esperanza desde la imaginación intelectual y política frente a los desafíos que plantea el presente. Ese ha sido, desde nuestros orígenes, uno de los rasgos distintivos de nuestra institución: promover espacios de producción de conocimiento comprometidos con la democracia, la igualdad, la justicia y la ampliación de derechos. Y a esos caminos, con las necesarias innovaciones, los continuamos recorriendo.

Pablo Vommaro
Director Ejecutivo
Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO)

Introducción
Reformas laborales en disputa: trabajo, democracia y proyectos de sociedad en la Argentina de Milei

Nora Goren

Un cambio de época: las reformas laborales en disputa

Durante los últimos años asistimos a la consolidación de un entramado político transnacional que, más allá de las diferencias existentes entre sus diversas expresiones nacionales, puede inscribirse en lo que la literatura contemporánea denomina "nuevas derechas". Se trata de fuerzas políticas que coordinan estrategias, comparten diagnósticos, narrativas y repertorios de acción a escala internacional. Allí donde acceden al gobierno por la vía democrática, impulsan proyectos orientados a transformar profundamente las relaciones entre Estado, mercado y sociedad. Su objetivo político excede la reducción del tamaño del Estado o la implementación de políticas de ajuste económico: buscan reconfigurar los propios fundamentos de la democracia, erosionar derechos, debilitar las instituciones de representación y redefinir los principios que organizan la vida colectiva.

En lugar de identificar las causas estructurales de las desigualdades en el funcionamiento del capitalismo contemporáneo, estas nuevas derechas desplazan la responsabilidad hacia distintos actores sociales, erigidos como "enemigos internos", lo que legitima discursos que cuestionan la ampliación de derechos y debilitan las bases igualitarias de la democracia.

Las reformas laborales constituyen uno de los instrumentos privilegiados para materializar ese proyecto político, por lo que adquieren un lugar estratégico en este marco. No conforman una política circunscripta al ámbito laboral, ni una mera actualización normativa del derecho del trabajo; forman parte de un proyecto político orientado a reconfigurar la relación entre capital y trabajo, debilitar las capacidades regulatorias del Estado, debilitar las formas colectivas de organización y ampliar los espacios de mercantilización de la vida social.

La apelación a la "modernización", la "libertad de contratación" o la "desregulación" constituye, en este sentido, mucho más que un conjunto de argumentos técnicos. Se trata de un lenguaje político que busca legitimar un nuevo modelo societal y una nueva forma de entender el vínculo entre economía, sociedad y democracia. Las reformas laborales aparecen, así, como una pieza central de una estrategia más amplia, destinada a redefinir las condiciones bajo las cuales se produce y se distribuye la riqueza y se organiza el trabajo en nuestras sociedades.

Sin embargo, reducir el debate sobre las reformas laborales únicamente a la resistencia frente a estas ofensivas sería insuficiente. La defensa de los derechos conquistados constituye una tarea política imprescindible y una condición ineludible para enfrentar proyectos que buscan profundizar las desigualdades y redistribuyen el poder en favor del capital. La resistencia es indispensable, pero no alcanza por sí sola. Si pretendemos disputar el sentido de las transformaciones en curso, también debemos construir y hacer visible una agenda propia que responda a los desafíos del presente.

El avance de estas nuevas derechas tampoco se produce sobre un escenario inmóvil. Su ofensiva neoliberal se despliega en un contexto de profundas transformaciones del capitalismo, que han modificado las formas de producir, trabajar, cuidar y organizar la vida social. La expansión de las plataformas digitales, la inteligencia artificial, la financiarización de la economía, la reorganización global de la producción, la persistencia de elevados niveles de informalidad, el crecimiento de la economía popular, el envejecimiento de la población,

la transición ecológica y la creciente centralidad de los cuidados configuran un escenario muy distinto de aquel sobre el cual se edificaron las principales instituciones laborales del siglo XX (Guamán, 2025).

Ello obliga a reconocer una tensión que resulta central para este documento. Las respuestas que proponen las nuevas derechas son profundamente regresivas porque identifican la modernización con la flexibilización, la desregulación y la reducción de derechos. El mundo del trabajo ha cambiado profundamente y las instituciones construidas para otro momento histórico enfrentan hoy desafíos inéditos. Desconocer esas transformaciones implicaría abandonar un terreno decisivo de la disputa política y académica. En este contexto, uno de los desafíos consiste en construir nuevas regulaciones capaces de ampliar derechos, democratizar las relaciones laborales y responder a las profundas transformaciones que atraviesan el mundo del trabajo poniendo en el centro los principios de igualdad y justicia social que históricamente fueron el soporte del derecho laboral.

Para abordar esa discusión resulta necesario explicitar qué entendemos por trabajo. Partimos de una concepción amplia que rechaza la tradicional separación entre producción y reproducción social. Siguiendo a Hirata, Kergoat y Zylberberg-Hocquard (1997), entendemos que ambas dimensiones constituyen momentos de una misma relación social y que solo pueden comprenderse en su mutua articulación. La producción de bienes y servicios y la reproducción cotidiana de la vida no conforman esferas independientes, sino procesos profundamente interdependientes que el capitalismo ha separado analítica e institucionalmente, aunque permanezcan materialmente inseparables.

Desde esta perspectiva, la reproducción social no constituye un ámbito residual ni exclusivamente doméstico. Como sostienen Arruzza y Bhattacharya (2020), implica la producción cotidiana de las condiciones materiales y simbólicas que hacen posible la existencia misma de la fuerza de trabajo: el cuidado de las personas, la reproducción de saberes, capacidades, afectos y subjetividades, así como las condiciones necesarias para sostener la vida. Tal como advierte Nancy Fraser (2023), la crisis contemporánea no puede comprenderse únicamente como una crisis económica o laboral. Nos encontramos frente a una crisis multidimensional del capitalismo en la que convergen las desigualdades económicas, la crisis de los cuidados, el deterioro ecológico, las migraciones, la erosión democrática y el avance de proyectos autoritarios. Lejos de ser procesos independientes, estas dimensiones se potencian mutuamente y configuran un escenario que exige repensar integralmente las instituciones que organizan el trabajo y la reproducción de la vida.

Es desde esta perspectiva que consideramos importante analizar las reformas laborales contemporáneas. No como un debate circunscripto a una ley determinada, sino como una disputa más profunda acerca del lugar que ocupará el trabajo en nuestras sociedades, del modelo de desarrollo que se busque llevar adelante y de las condiciones necesarias para garantizar democracia, igualdad y justicia social en el siglo XXI.

La tarea de los sectores comprometidos con la ampliación de derechos ya no consiste únicamente en resistir las reformas regresivas impulsadas por las nuevas derechas. Consiste también en disputar el sentido de las transformaciones del trabajo y construir una agenda alternativa de reformas laborales capaz de responder a los desafíos del cambio de época desde un horizonte de igualdad, democracia y justicia social.

¿De qué trabajo hablamos cuando hablamos de reformas laborales?

Toda reforma laboral supone una concepción del trabajo. Aunque habitualmente el debate se presenta como una discusión técnica acerca de normas, contratos o modalidades de contratación, lo que verdaderamente está en juego es una forma de comprender qué es el trabajo, cuál es su función social y qué lugar ocupa en la organización de la vida colectiva. En otras palabras, detrás de cada reforma laboral existe una concepción acerca de las relaciones entre economía, Estado, mercado y sociedad.

Durante buena parte del siglo XX, las instituciones laborales se construyeron sobre un modelo relativamente homogéneo del trabajo. El empleo asalariado formal, estable, desarrollado en una empresa claramente identificable y regulado por la negociación colectiva constituyó el paradigma alrededor del cual se organizaron el derecho laboral, los sistemas de seguridad social y buena parte de las políticas públicas. Esa construcción permitió consolidar importantes niveles de protección social, pero también invisibilizó múltiples formas de trabajo que permanecieron fuera del empleo formal y, particularmente, aquellas vinculadas con la reproducción social y los cuidados.

Las profundas transformaciones del capitalismo contemporáneo han puesto en cuestión esa representación. La creciente heterogeneidad de las trayectorias laborales, la expansión de nuevas formas de trabajo, el desarrollo de las plataformas digitales, el crecimiento de la economía popular, la persistencia de elevados niveles de informalidad y la reorganización global de la producción desafían las categorías tradicionales con las que históricamente fueron pensadas las relaciones laborales (Goren, 2025).

Sin embargo, ampliar la mirada sobre el trabajo no significa abandonar el horizonte de derechos que dio origen al derecho laboral. Por el contrario, supone preguntarse de qué manera esos derechos pueden proyectarse sobre nuevas realidades productivas y sociales. En este sentido, uno de los aportes más relevantes de la economía feminista consiste en haber cuestionado la histórica separación entre producción y reproducción social. Como sostienen Hirata y Kergoat (1997), ambas dimensiones forman parte de una misma relación social y solo pueden comprenderse en su mutua articulación. Esta perspectiva cuestiona la identificación del trabajo con el empleo asalariado y permite reconocer que la producción de bienes y servicios depende, de manera estructural, de las tareas de reproducción social que sostienen cotidianamente la vida.

Desde esta perspectiva, la reproducción social deja de ser concebida como un ámbito privado o exclusivamente doméstico para convertirse en una dimensión constitutiva del funcionamiento de la economía. Los aportes de Arruzza y Bhattacharya (2020), así como los desarrollos de Nancy Fraser (2023), permiten comprender que la producción de bienes y servicios depende de un conjunto de actividades orientadas a sostener la vida, reproducir la fuerza de trabajo y garantizar las condiciones materiales y simbólicas de existencia. La crisis contemporánea de la reproducción social pone precisamente en evidencia los límites de un modelo que ha tratado históricamente estas tareas como si fueran infinitas, gratuitas y ajenas al funcionamiento del mercado.

Asumir esta concepción ampliada del trabajo tiene consecuencias directas para el análisis de las reformas laborales. Si el trabajo constituye mucho más que una relación contractual entre empleadores/as y trabajadores/as; si involucra también las condiciones de reproducción de la vida, la organización de los cuidados, los tiempos sociales y las múltiples formas mediante las cuales las personas producen y sostienen su existencia, entonces las reformas laborales tampoco pueden reducirse a modificaciones del régimen de contratación o de los costos laborales. Deben ser analizadas en función de sus efectos sobre la distribución del poder, la organización social del cuidado, la producción de desigualdades y las posibilidades concretas de construir sociedades más democráticas e igualitarias.

En este sentido, ampliar la concepción del trabajo no implica diluir la especificidad del derecho laboral ni relativizar la importancia del empleo asalariado. Por el contrario, supone reconocer que las profundas transformaciones del capitalismo requieren extender los principios de protección, igualdad y justicia social hacia nuevas formas de trabajo y de organización de la vida. El desafío no consiste en reducir derechos para adecuarlos a las transformaciones del mercado, sino en construir nuevas instituciones capaces de ampliar su alcance frente a las realidades contemporáneas.

Es desde esta perspectiva que analizaremos, en los apartados siguientes, la reforma laboral impulsada por el gobierno de Javier Milei. Nuestro propósito no consiste únicamente en examinar el contenido de sus disposiciones normativas, sino en comprender qué concepción del trabajo expresa, qué proyecto de

sociedad presupone y cuáles pueden ser sus implicancias sobre la organización del trabajo, la reproducción social y el ejercicio efectivo de los derechos.

Las reformas laborales en el escenario internacional

Las transformaciones del trabajo y las disputas en torno a las reformas laborales forman parte de un debate internacional que trasciende ampliamente el caso argentino. Durante las últimas décadas, y con particular intensidad desde la crisis financiera internacional de 2008, numerosos países impulsaron procesos de revisión de sus instituciones laborales con el propósito de responder a las profundas transformaciones que atraviesan al mundo del trabajo. La expansión de las plataformas digitales, la aceleración de la innovación tecnológica, la inteligencia artificial, la reorganización global de las cadenas de valor, el incremento de las formas atípicas de empleo, el envejecimiento de la población, la crisis de los cuidados y la transición ecológica han reabierto el debate acerca de la capacidad de las regulaciones laborales construidas durante el siglo XX para responder a los desafíos contemporáneos.

Sin embargo, reconocer la existencia de este debate no implica asumir que existe una única forma de encararlo. Las experiencias internacionales muestran, por el contrario, una amplia diversidad de estrategias. Mientras algunos países privilegiaron procesos de flexibilización orientados a reducir costos laborales y ampliar la discrecionalidad empresarial, otros avanzaron en la extensión de derechos hacia nuevas formas de empleo, fortalecieron los mecanismos de negociación colectiva, desarrollaron regulaciones específicas para el trabajo en plataformas digitales o ampliaron los sistemas de protección social para trabajadores independientes y con trayectorias laborales discontinuas. En otras palabras, las transformaciones del capitalismo contemporáneo han dado lugar a respuestas políticas e institucionales diversas, que expresan diferentes concepciones acerca del papel del Estado, del mercado y de los derechos laborales.

La reforma impulsada por el gobierno de Javier Milei debe inscribirse en este escenario más amplio. No inaugura el debate sobre la necesidad de revisar las instituciones laborales, sino que constituye una respuesta específica frente a problemas que atraviesan a buena parte de las economías contemporáneas. Lo que la distingue no es el reconocimiento de que el mundo del trabajo ha cambiado, sino la orientación política desde la cual propone abordar esas transformaciones. Frente a otros procesos que procuran compatibilizar innovación productiva con ampliación o adaptación de derechos, la propuesta argentina se centra en una estrategia de desregulación de las relaciones laborales, la reducción de la intervención estatal y el debilitamiento de diversos mecanismos históricos de protección del trabajo. En este sentido, más que una respuesta a los cambios del mundo laboral, expresa una opción política acerca de cómo reorganizar las relaciones entre capital, trabajo y Estado.

La reforma laboral del gobierno de Javier Milei: una redefinición de las relaciones entre capital, trabajo y Estado

La reforma laboral impulsada por el gobierno de Javier Milei no constituye una modificación aislada del régimen jurídico del trabajo. Se inscribe en un proyecto político más amplio orientado a redefinir las relaciones entre Estado, mercado y trabajo y, con ello, el lugar que ocupa el trabajo en la sociedad argentina. Su propósito excede la introducción de cambios puntuales en determinados institutos del derecho laboral: busca alterar el equilibrio construido históricamente entre la protección del trabajo, la libertad empresarial y la intervención reguladora del Estado.

En este sentido, la reforma expresa una determinada concepción acerca de las relaciones laborales. Parte del supuesto de que la legislación vigente constituye uno de los principales obstáculos para la creación de empleo, la inversión y el crecimiento económico. Desde esta perspectiva, los derechos laborales aparecen como “costos”, la regulación estatal como una fuente de ineficiencias y la negociación colectiva como un

límite para el funcionamiento del mercado. La respuesta propuesta consiste, entonces, en flexibilizar las condiciones de contratación, reducir la litigiosidad, ampliar la autonomía de las partes y disminuir la intervención estatal en las relaciones laborales.

Esta mirada no constituye una novedad en la historia argentina. Recupera buena parte de los postulados que, desde la década del noventa, identificaron la denominada "rigidez" del mercado de trabajo como una de las principales causas del desempleo, la informalidad y la baja competitividad de la economía. Sin embargo, la reforma impulsada por el gobierno de Javier Milei adquiere una intensidad particular porque se inscribe en un proyecto político que cuestiona de manera más amplia el papel del Estado, la legitimidad de la acción colectiva y el lugar de los derechos sociales como organizadores de la ciudadanía.

Desde esta perspectiva, la reforma laboral no puede analizarse únicamente a partir de la descripción de cada uno de los cambios normativos que introduce. Si bien el examen de sus disposiciones específicas resulta indispensable, una lectura estrictamente jurídica corre el riesgo de perder de vista la racionalidad política que articula el conjunto de la reforma. Más allá de la diversidad de medidas incorporadas, todas ellas responden a una orientación común: desplazar el eje regulatorio desde la protección del trabajo hacia la ampliación de la libertad empresarial, redefiniendo el alcance de los derechos laborales y el papel del Estado como garante de esos derechos.

Esta lógica atraviesa el conjunto de las modificaciones propuestas. Los cambios relativos a los mecanismos de contratación, el período de prueba, el régimen indemnizatorio, la regularización del empleo no registrado, la responsabilidad de las empresas, la litigiosidad laboral y distintos aspectos de la organización colectiva del trabajo no constituyen medidas aisladas. En conjunto expresan una concepción específica acerca de cómo deben organizarse las relaciones entre capital y trabajo y cuál debe ser el alcance de la regulación pública sobre esas relaciones.

Es precisamente desde esta perspectiva que abordaremos el análisis de la reforma. Más que seguir el orden secuencial de las normas que componen la reforma laboral, proponemos organizar su examen en torno a los principales ejes que estructuran la reforma y la racionalidad política que la articula en su conjunto. Este enfoque permite comprender no solo qué modifica cada disposición, sino también cuál es el sentido general de las transformaciones propuestas y qué implicancias pueden tener para la protección de los derechos laborales, la organización sindical, la negociación colectiva y la configuración futura del mundo del trabajo en la Argentina.

En los apartados siguientes, distintos especialistas del ámbito sindical analizan los principales núcleos que estructuran la reforma: las modificaciones en las modalidades de contratación y en el período de prueba; los cambios en materia indemnizatoria y de desvinculación laboral; las medidas orientadas a reducir la litigiosidad; las disposiciones vinculadas con la registración del empleo y la informalidad; y las transformaciones que afectan la acción colectiva y la representación sindical. El objetivo no será realizar un comentario exegético de la norma, sino reconstruir el proyecto de relaciones laborales que subyace al conjunto de estas modificaciones.

Bibliografía

Arruzza, Cinzia y Bhattacharya, Tithi (2020). Teoría de la reproducción social. Elementos fundamentales para un feminismo marxista. *Archivos de Historia del Movimiento Obrero y la Izquierda, 16*, 37-69. https://doi.org/10.46688/ahmoi.n16.251

Fraser, Nancy (2023). *Capitalismo caníbal. Cómo nuestro sistema está devorando la democracia, el cuidado y el planeta, y qué podemos hacer al respecto*. Buenos Aires: Siglo XXI.

Goren, Nora (2025). Pasado y presente de las desigualdades laborales. Hacia la equidad de género en América Latina. En Adoración Guamán, Nora Goren y Julia Sanchis Sánchez (coords.), *Trabajo y futuro. Ofensivas, transiciones, resistencias y alternativas*. Buenos Aires: CLACSO/Fundación 1º de Mayo. https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/server/api/core/bitstreams/1ef69fd0-a094-46bf-9585-75ec67700437/content

Guamán, Adoración (2025). El continuum entre la esclavitud contemporánea y el trabajo decente: expropiación, explotación y retos fundamentales para pensar el trabajo en el momento presente. En Adoración Guamán, Nora Goren y Julia Sanchis Sánchez (coords.), *Trabajo y futuro. Ofensivas, transiciones, resistencias y alternativas*. Buenos Aires: CLACSO/Fundación 1º de Mayo. https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/server/api/core/bitstreams/1ef69fd0-a094-46bf-9585-75ec67700437/content

Hirata, Helena Sumiko; Kergoat, Danièle y Zylberberg-Hocquard, Marie Hélène (1997). *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio*. Buenos Aires: Asociación Trabajo y Sociedad/Centro de Estudios de la Mujer/CEIL-PIETTE.

Primera parte
Las reformas laborales en perspectiva

La modernización regresiva. Reforma laboral

Carlos Tomada, Matías Maito, Juan Manuel Ottaviano y Iara Carbotti

Introducción. Una reforma laboral como ofensiva neoliberal

La reciente reforma laboral impulsada por el gobierno de Javier Milei en Argentina constituye la amenaza más profunda a las instituciones y los derechos laborales desde la última dictadura cívico-militar. Se trata de una serie de medidas que buscan reconfigurar drásticamente la relación estructural entre el capital y el trabajo. Este intento de refundación laboral se inscribe en una larga genealogía de ofensivas neoliberales que comenzaron en 1976, se profundizaron durante la década de 1990 y fueron retomadas, aunque de manera inconclusa, durante el gobierno de Mauricio Macri.

Para comprender la naturaleza política de esta ofensiva, es ineludible desarticular la premisa oficial que asocia la liberalización económica con el mero retiro del Estado. La evidencia demuestra que no se asiste a una desregulación pasiva, sino a un despliegue intensivo del poder estatal. El Estado asume un rol protagónico y normativo para desmantelar las instituciones protectoras consolidadas durante el siglo XX y *re-regular* el mercado laboral con normativas de flexibilidad. De este modo, la administración actual profundiza una racionalidad neoliberal en la cual el aparato estatal es funcional a la reproducción de un orden social más asimétrico y excluyente.

El núcleo estratégico de esta reforma, articulado fundamentalmente a través del Decreto de Necesidad y Urgencia (DNU) 70/2023 y la Ley 27.742 (Ley Bases), persigue la legalización e institucionalización de un mercado de trabajo ya profundamente segmentado y heterogéneo. Este andamiaje jurídico tiene como consecuencia el aliento a la creación de empleos precarios e inestables, la legalización del fraude laboral y la profundización de la informalidad. A través de la alteración de principios básicos del derecho laboral, se busca naturalizar la precariedad y transferir los riesgos hacia quienes trabajan mediante la desarticulación de las mediaciones colectivas.

Asimismo, esta reforma reviste un carácter profundamente antidemocrático, ya que consolida una matriz regresiva en la distribución del ingreso que requiere indefectiblemente el debilitamiento de las organizaciones sindicales y de la negociación colectiva. Por ello, se busca neutralizar a los actores colectivos a través del desfinanciamiento, la restricción del derecho a huelga y el disciplinamiento en el lugar de trabajo. En este sentido, la llamada Ley de Modernización persigue la clausura de cualquier disputa legítima en torno a las condiciones de vida y los derechos asociados al trabajo.

En este artículo nos proponemos examinar la reforma como la última y más desembozada expresión de una agenda neoliberal con recorrido histórico desde la vuelta democrática. Partiremos de un diagnóstico del mundo del trabajo con el objetivo de mostrar el escenario de precarización, informalidad y caída del empleo formal en que esta reforma tiene lugar. Luego, reconstruiremos sucintamente el trayecto de las distintas ofensivas neoliberales sobre el trabajo, con la intención de observar lo que guardan de común con la situación contemporánea. Por último, examinaremos en mayor detalle los objetivos de la actual reforma y sus posibles consecuencias políticas y sociales.

Coyuntura laboral. Un diagnóstico del mundo del trabajo contemporáneo

Es necesario realizar un diagnóstico del mundo del trabajo contemporáneo para atender a las distintas razones en las que encuentra su sustento social y político la propuesta de una reforma laboral. Como punto de partida, resulta fundamental señalar la fragilidad estructural que ya caracterizaba al mercado de

trabajo argentino hacia el año 2023. La situación previa a la actual ofensiva reformista estuvo signada por una escalada inflacionaria que horadó de manera profunda los ingresos de las y los trabajadores y tuvo consecuencias en la calidad del empleo, ya que implicó la proliferación del pluriempleo para compensar aquella pérdida.

De esta manera, si bien en el primer trimestre de 2023 la tasa de empleo alcanzó picos históricos (llegando al 45,6%, la más alta desde 2003) y la desocupación se redujo, este dinamismo no obedecía a un ciclo virtuoso de desarrollo económico, sino fundamentalmente a una estrategia de supervivencia de los hogares. Frente a la caída del poder adquisitivo, un mayor número de integrantes de las familias debió volcarse al mercado laboral para compensar la erosión de sus ingresos.

Si bien el empleo formal creció por casi tres años consecutivos (un 4,4% a principios del 2023), el empleo informal lo duplicó para el mismo período (llegando a 8,1%). Así, la expansión ocupacional se nutrió, en primer lugar, de puestos de trabajo de baja calidad, compuestos mayormente de ocupaciones operativas o no calificadas, mientras se redujeron las posiciones profesionales y técnicas, lo que evidenció un proceso de descalificación de la fuerza de trabajo. Ello implicó, además, la segmentación de mecanismos para la protección de ingresos. Los sectores de alta calificación y ciertos gremios con paritarias permanentes lograron preservar su nivel de vida; los hogares más vulnerables compensaron la pérdida de ingresos mediante políticas sociales y ajustes en las jubilaciones, mientras que los más afectados fueron los sectores de ingresos medios o medios-bajos, afectados por paritarias más rezagadas, que no lograron estabilizar sus ingresos en torno a los precios. Este grupo poblacional, que se encontró apenas por encima de la línea de pobreza y, en su mayoría, por fuera de la cobertura del sistema de seguridad social y de la representación sindical, quedó excluido de las políticas de ingresos estatales.

Se estableció, entonces, un piso de heterogeneidad y precarización del mercado laboral desde el cual se transitó hacia el actual drástico cambio de régimen, caracterizado por la consolidación de un modelo de "crecimiento sin empleo" (*jobless growth*). Se trata de una matriz económica desacoplada, en la que las moderadas señales de recuperación en la actividad macroeconómica no se traducen en la creación de puestos de trabajo de calidad. Esto responde a un patrón sectorial netamente regresivo, donde las actividades que traccionan el crecimiento presentan una muy baja intensidad en la demanda de mano de obra, mientras que los sectores históricamente generadores de empleo, como la industria manufacturera y el comercio, continúan fuertemente debilitados. De esta manera, a principios de 2026, el empleo asalariado formal en el sector privado acumulaba ocho meses consecutivos de caída y se registraba la destrucción de 26 mil unidades productivas empresariales desde inicios de 2024.

En paralelo a esta destrucción del tejido productivo, el diagnóstico actual revela el agotamiento de las ocupaciones que funcionaron como mecanismos de contención. A diferencia de crisis históricas como la de los años noventa, cuando el deterioro se canalizó casi linealmente hacia la desocupación abierta, en esta etapa el impacto inicial fue amortiguado por la proliferación de los denominados "empleos refugio". Estos tipos de trabajo cuentapropistas, informales, de bajos ingresos y desprovistos de seguridad social crecieron más de un 10% entre el cuarto trimestre de 2023 y el mismo período de 2025, lo que evidencia su función fundamental como canal de absorción de las y los trabajadores desplazados/as de la formalidad.

No obstante, actualmente los empleos refugio han alcanzado un punto de saturación. En una economía caracterizada por una demanda interna deprimida, la multiplicación de oferentes compitiendo en el mismo espacio ha superado la capacidad de estas actividades para oficiar como fuente alternativa de ingresos. El agotamiento de este amortiguador advierte sobre una nueva etapa de la crisis en la que el desempleo comienza a escalar.

Asimismo, esta nueva fase se produce junto a la consolidación de la pérdida en materia salarial. Mientras el sector público experimenta una prolongada licuación de ingresos (con caídas reales del 18% desde fines de 2023), en el sector privado formal observamos un doble deterioro tras una aparente estabilidad.

Por un lado, la masa salarial global y la participación de los trabajadores en el ingreso han caído debido a la menor cantidad de ocupados. Por el otro, se registra un desplome del "salario disponible" signado por el incremento del peso de los gastos fijos (como las tarifas y el transporte) que deteriora la capacidad de consumo de los hogares.

En este contexto, la reforma laboral se impone sobre un escenario de aumento de los empleos precarios o desprotegidos, crecimiento de la informalidad laboral, insuficiencia del alcance de la protección social e ingresos estancados como una cristalización institucional de estos problemas.

Genealogía de las reformas neoliberales

En la Argentina existe una tensión permanente entre los fundamentos democráticos y constitucionales de inclusión social y los reiterados intentos de refundación neoliberal de la que no escapa la reforma laboral que aquí tratamos. En este sentido, es posible comprenderla como un andamiaje institucional que persigue, fundamentalmente, la reconfiguración de la relación entre el capital y el trabajo.

Si bien es posible señalar un primer quiebre en el año 1975, con las políticas de ajuste económico conocidas como el "Rodrigazo", tomaremos como fundacional el inicio de la dictadura cívico-militar, toda vez que consolidó y expandió aquel modelo de financiarización económica de manera sustantiva. El objetivo de disciplinamiento sobre el trabajo se llevó a cabo mediante el desarme de las relaciones laborales y del modelo de protección social consolidado a mediados del siglo XX a través de la alteración regresiva de la Ley de Contrato de Trabajo, la anulación de los convenios colectivos y la prohibición de la actividad sindical. De esta manera, se deprimió el salario y se llevó la participación en el producto de las y los trabajadores a su piso histórico.

A comienzos de la década del noventa, se desplegó un segundo embate neoliberal con la pretensión de reducir las llamadas "barreras de entrada y salida" del mercado laboral para generar nuevos puestos de trabajo. Ello redundó en la instauración de contratos "atípicos", el aumento de la rotación laboral alentada por la ampliación de los períodos de prueba y la flexibilización de las regulaciones que provocaron una profunda precarización laboral y un rápido aumento de la desocupación. A pesar de la severidad de las medidas tomadas en esta etapa, persistió la supervivencia de instituciones colectivas clave, como la negociación por rama de actividad y el modelo de sindicato único por actividad.

Sobre la base de estas instituciones, a partir de 2003, se inició un proceso inverso orientado a restaurar los derechos laborales. Mediante la Ley 25.877 de Ordenamiento Laboral, se derogó la Ley de Reforma Laboral del año 2000 y se estableció a la negociación colectiva como eje central del diálogo social e instrumento fundamental del empoderamiento de los actores sociales; especialmente, de los sindicatos como actores ineludibles de la puja distributiva. De esta forma, se buscó reposicionar el empleo formal como núcleo de la inclusión social a través del fortalecimiento de instituciones democráticas claves como el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil y la Inspección del Trabajo.

En el año 2015, con el triunfo de la coalición Cambiemos se retomó una perspectiva neoliberal y ortodoxa que buscó, nuevamente, incrementar el empleo y producir bienestar social apelando al "derrame" a través de la desregulación laboral, la flexibilización de los contratos de trabajo y la desinstitucionalización. Aunque la reforma laboral propuesta no fue aprobada ni implementada, ello implicó sentar las bases argumentativas para la reforma laboral del año 2026, ya que se identificó como raíz del malestar laboral y del estancamiento económico a las regulaciones vinculadas al trabajo y a la protección social.

De esta manera, la Ley de Modernización Laboral propuesta por el gobierno libertario continúa con la tesis históricamente propuesta por el neoliberalismo, reverdecida por el gobierno de Cambiemos. Su objetivo es consolidar un modelo macroeconómico apoyado en el crecimiento de los sectores exportadores de

recursos naturales –como la minería y la energía– y la financiarización de sus utilidades, en detrimento de la demanda interna y de los sectores pujantes del empleo como la industria manufacturera, el comercio y la construcción. En consonancia, las regulaciones laborales, los sindicatos y la negociación colectiva son presentadas como obstáculos para las inversiones. La reforma laboral, entonces, propone el abaratamiento de los despidos, promueve la figura del monotributo, expande el "banco de horas" a nuevos sectores y fija un tope a las paritarias.

La reforma y los objetivos que persigue

La Ley de Modernización Laboral, lejos de resolver las urgencias del mercado de trabajo, persigue el objetivo de avanzar en la deslaboralización de las relaciones laborales, alterando la relación entre el capital y el trabajo mediante el disciplinamiento y desfinanciamiento de los actores colectivos y la institucionalización de formas de trabajo precarias. Busca redefinir el alcance de la protección social al reducir la presunción de laboralidad, ampliar las figuras de trabajo autónomo y de colaboración ocasional, flexibilizar la definición de jornada y facilitar el uso de contratos temporales. Se trata del andamiaje institucional necesario para una perspectiva macroeconómica que utiliza la licuación de ingresos como ancla principal de su política antiinflacionaria.

Para alcanzar este propósito, la arquitectura de la reforma despliega una serie de mecanismos que desarticulan el paradigma protectorio. En concreto, el proyecto busca atomizar la negociación colectiva invirtiendo el orden de prelación, lo que permite que los convenios de empresa fijen condiciones laborales y salarios inferiores a los establecidos en los convenios de actividad. La iniciativa consolida el debilitamiento de las instituciones colectivas al permitir que acuerdos de empresa o incluso individuales modifiquen condiciones establecidas en convenios colectivos de mayor ámbito.

De manera complementaria, institucionaliza la potestad del Estado para fijar techos a las paritarias, habilitando la no homologación de acuerdos bajo el argumento arbitrario de que generan "distorsiones económicas". Asimismo, mediante la creación del Fondo de Asistencia Laboral (FAL), la reforma fomenta la rotación laboral e incentiva los despidos abaratados. Este sistema se financia a través de una reducción de las contribuciones patronales a la seguridad social, lo que implica que el Estado deja de recaudar fondos públicos para, en la práctica, subsidiar las desvinculaciones de personal decididas por las empresas.

Además, se invierte la presunción laboral clásica para que los contratos realizados vía monotributo sean considerados civiles, legalizando el fraude laboral y la precarización. Asimismo, consagra la desprotección total en el trabajo de plataformas y amplía las facultades empresariales para flexibilizar la jornada mediante la imposición de "bancos de horas". En sintonía, elimina a la "justicia social" y al principio de la "norma más favorable al trabajador" como guías interpretativas de la ley.

En términos institucionales y políticos, la reforma persigue su objetivo disciplinador mediante la desfinanciación de las organizaciones gremiales al dificultar la recaudación de cuotas de afiliación y aportes solidarios. Simultáneamente, ataca la acción colectiva limitando las asambleas, desprotegiendo a la representación sindical de base y neutralizando el derecho de huelga mediante la declaración de "servicios esenciales" e "importancia trascendental" en múltiples actividades, lo que restringe este derecho fundamental para el 43% de los asalariados formales del sector privado.

En definitiva, el objetivo último de esta ofensiva es imponer un cambio de paradigma que transfiere al trabajador los riesgos y los costos laborales, bajo narrativas de autoexplotación, falta de adaptación o insuficiencia individual.

El debilitamiento de la negociación colectiva y el desafío de una reforma inclusiva

La reforma laboral de Milei consagra un cambio de paradigma estructural que busca desmantelar el andamiaje protectorio construido durante el último siglo. En el centro de esta reconfiguración regresiva se encuentra, como eje articulador y objetivo estratégico, el debilitamiento sistemático de la negociación colectiva. Lejos de tratarse de un retiro pasivo del Estado, se asiste a una intervención estatal activa y planificada para neutralizar a las organizaciones sindicales, individualizar las relaciones de trabajo y quebrar las instituciones que históricamente garantizaron la puja distributiva.

El mecanismo primordial es la descentralización y atomización de la negociación colectiva. A través de la inversión del orden de prelación normativo, la reforma habilita que los convenios de empresa prevalezcan por sobre los convenios de actividad, incluso cuando establezcan condiciones laborales y salariales inferiores. Esta medida, junto con la promoción de sindicatos de empresa y la exclusión de las federaciones de estas negociaciones, genera verdaderas "islas de representación" que ensanchan las asimetrías de poder frente al sector empresario. Al perforar los pisos salariales sectoriales –cuyas categorías más bajas ya se encuentran por debajo de la línea de pobreza–, se institucionaliza un modelo de precariedad y bajos ingresos.

Al escenario de fragmentación laboral se suma una severa restricción de la autonomía colectiva. Mientras el gobierno promueve la desregulación para el capital, se arroga facultades discrecionales para fijar techos a las paritarias mediante la no homologación de aquellos acuerdos que, a su juicio, generen "distorsiones económicas". Esta intromisión estatal obstaculiza la recuperación del poder adquisitivo en un contexto donde los trabajadores formales del sector privado, a pesar de sostener una aparente estabilidad reciente frente a la inflación, perciben salarios que se ubican en niveles históricamente bajos y que sufren la incesante presión de los aumentos en los gastos fijos. La imposición de estos topes paritarios es funcional a un modelo macroeconómico que no se apalanca en el mercado interno y que utiliza la compresión salarial como ancla antiinflacionaria.

El debilitamiento de la negociación colectiva no solo impacta en la esfera salarial, sino que clausura la posibilidad de discutir y adaptar las condiciones de trabajo a los nuevos desafíos del siglo XXI. En etapas de fortalecimiento paritario, los convenios colectivos demostraron ser herramientas dinámicas capaces de regular la incorporación de tecnología, establecer cláusulas de paz social, pactar premios por productividad y consensuar políticas de cuidado, como la implementación de espacios para infancias en los lugares de trabajo. Al asfixiar financieramente a los sindicatos –dificultando el cobro de cuotas solidarias y de afiliación– y al restringir severamente el derecho de huelga mediante la ampliación de los servicios esenciales, el gobierno busca suprimir esta capacidad de intervención obrera en la organización de la producción. Se pretende así consolidar la figura del trabajador como un individuo aislado, responsabilizado por su propio éxito o fracaso, desprovisto de solidaridad de clase y expuesto a todas las contingencias del mercado.

Frente a esta regresión, es imperativo sostener que *sí es necesaria una reforma laboral en la Argentina, pero de signo radicalmente opuesto.* Los verdaderos problemas del mercado de trabajo –la alta informalidad, el estancamiento en la creación de empleo de calidad y la proliferación de "empleos refugio"– no se resuelven con mayor desregulación y pérdida de derechos. La evidencia histórica e internacional demuestra que la flexibilización no genera empleo, sino que incrementa la desigualdad.

Un modelo de desarrollo con inclusión requiere una reforma laboral que asuma a la negociación colectiva por rama de actividad como su pilar fundamental. Esta reforma alternativa debe apuntar a una coordinación salarial de carácter suprasectorial para recuperar los ingresos, integrar la reducción de la jornada laboral y establecer comités mixtos de salud y seguridad. Asimismo, debe fomentar estrategias de competitividad empresarial basadas en la innovación, la capacitación y la participación de los trabajadores en las mejoras de la productividad, en lugar de apoyarse en la superexplotación y el abaratamiento de los despidos.

En conclusión, la defensa irrestricta de la negociación colectiva y de las organizaciones sindicales no constituye un apego nostálgico al pasado, sino el presupuesto democrático ineludible para construir el futuro. El trabajo productivo y de calidad, regulado a través de instituciones colectivas fuertes, sigue siendo el núcleo duro civilizatorio capaz de garantizar la inclusión social. Desarticular la ofensiva neoliberal demanda recuperar el diálogo social y el protagonismo de los actores colectivos para forjar una sociedad donde el trabajo recupere su sentido existencial y organizador, garantizando derechos y certidumbres para todas las trabajadoras y todos los trabajadores.

Reformas laborales, legalidad y legitimidad

Mario Luis Gambacorta

A modo de introducción

En primer término, quiero agradecer la invitación que se me formulara por parte de Nora Goren y María Fernanda Pampín para participar de la *Serie Cuadernos de Trabajo* de CLACSO. Particularmente, la posibilidad de hacerlo en este número, dedicado a la última reforma laboral que se ha realizado en la Argentina en este año de 2026. Convocatoria doblemente interesante, puesto que nos propone una contribución en torno a dicha temática desde una perspectiva crítica, en busca de horizontes estratégicos con proyección a escenarios futuros. Devienen imprescindibles, en el marco de la actual coyuntura, todos los aportes que se puedan hacer para contribuir a debatir y configurar nuevos paradigmas que se proyecten en un *proyecto alternativo superador e integrador* ante la realidad que se yergue, no solo en Argentina, sino regionalmente.

Nuestro modesto aporte se entronca con las conceptualizaciones y categorías que venimos desarrollando desde el que denominamos *enfoque crítico tutelar de las relaciones laborales* (Gambacorta, 2021).[1] Como primer punto, la propuesta nos lleva a revalorizar la necesidad de contextualizar las temáticas que abordamos y orientarnos a evidenciar los intereses que se hallan involucrados en decisiones políticas como la última reforma, la Ley 27.802, denominada de Modernización Laboral; al igual que su predecesora, la 27.742, denominada Ley Bases, del año 2024. Ambas fueron sancionadas durante el actual gobierno de Javier Milei. Es menester problematizar y sistematizar el actual debate en torno a ellas, ante las aporías que se elevan desde los hiperideologizados intentos de "los" neoliberalismos. En el caso actual de Argentina, nos referimos a la escuela monetarista y la austríaca.

Queremos contribuir a pensar e instrumentalizar alternativas en un sentido tutelar, para superar el devastador escenario de *flexibilización laboral en un sentido desprotectorio* que enmarca estas reformas y que, cada día, se consolida más. De igual modo, resulta imprescindible proyectar la formulación de políticas públicas que reviertan tales efectos, que resultan, a nuestro juicio, perniciosos, no solo en el plano laboral, sino en el económico y, especialmente, en el terreno de lo social.

Consideramos necesario enmarcar las posibles respuestas y eventuales soluciones en la definición de *un proyecto de Nación* que estructure los distintos aspectos y modelos a llevar adelante en términos de desarrollo y, en lo que nos ocupa aquí directamente, el derecho del trabajo, en particular, y las relaciones laborales, en general. Adelantamos en tal sentido que, suscribimos y venimos trabajando en vista de tales formulaciones, en un proyecto que sintetizamos como *Industrialización con Justicia Social* (Gambacorta, 2025).

La reforma laboral de 2026, "la última" de tantas otras que tampoco resultaron

La primera valoración crítica que nos merece la última reforma laboral, que ha entrado en vigor el día 6 de marzo de 2026 y se ha dado en denominar Ley de Modernización Laboral*,* es el no cumplimiento –es decir, el fracaso– de los objetivos esgrimidos por la anterior reforma, instrumentada también durante el gobierno de Javier Milei, pero en el año 2024, y conocida como Ley Bases. En ambas, las argumentaciones han sido la necesidad de modernizar las relaciones laborales, avanzar en su regularización y superar una aparentemente "vetusta" legislación del trabajo, tanto en materia individual como colectiva.

1 De aquí en más, haremos referencia a la propuesta como *nuestro enfoque.*

Estas reformas parten de tales valoraciones y del preconcepto de que las problemáticas en torno al trabajo, empleo, productividad y competitividad se encuentran ancladas en la normativa laboral. De hecho (y de derecho), no atienden ni consideran casi posibilidad alguna en cuanto a que los orígenes de estas cuestiones sean distintos; por ejemplo, que sean consecuencia de las políticas económicas desregulatorias llevadas adelante a partir de concepciones propias de escuelas económicas como las que antes señalábamos. Hemos explicitado en diversas oportunidades que "lo laboral no se resuelve solo desde lo laboral" y que, más allá de los aspectos vinculados al derecho del trabajo y de la seguridad social, lo condicionante para la creación y el mantenimiento de puestos de trabajo, así como también para el crecimiento y la productividad, son las medidas adoptadas a través de las políticas económicas. En tal sentido, podemos destacar diversas cuestiones que inciden en lo económico y lo laboral como: la apertura comercial, la regulación/desregulación del mercado cambiario, el modelo económico que se impulsa en general y demás aspectos que nutren y definen una política pública. Todo, a la vez, se entronca con la concepción del modelo de país que se proyecta.

En línea con lo anterior, es verificable para el caso de nuestro país que todas las reformas laborales llevadas adelante en la década de 1990 no redundaron en los objetivos supuestamente buscados en torno a crecimiento económico, productividad, mejoras en las condiciones de trabajo y menos aún, distribución. Por el contrario, llevaron a un incremento de la desocupación, la precarización laboral, la informalidad y la pobreza que contribuyeron a desencadenar la crisis del año 2001. Por su parte, en similar sentido, podemos referir otras reformas laborales, como la española de 2012 o la brasilera de 2017. También las reformas producidas en Argentina en 2024 y 2026. Todas convergen en la precarización laboral y no redundan ni en más ni en mejores puestos de trabajo. Parten de la premisa de que el problema es "lo laboral" (en términos de normativa y derechos reconocidos). Impulsan figuras no laborales, paradójicamente, en los propios textos de la normativa laboral, para así avanzar y profundizar un proceso que hemos dado en llamar desde *nuestro enfoque*, de *hegemonía deslaboralizadora*, que no hace sino repotenciar el desmantelamiento del derecho del trabajo y el consecuente desfinanciamiento de la seguridad social.

De nuestra parte, sostenemos que estas reformas no generan ni han generado resultados positivos en torno a la creación de puestos de trabajo, la regularización laboral y la disminución de la precarización en el mundo del trabajo. Más bien, buscan a través de conceptualizaciones genéricas y frases hechas, en torno a conceptos como "modernización o regularización laboral", presentarse como alternativas superadoras; cuando más bien puede constatarse su carácter regresivo en cuanto a los términos protectorios que establece nuestra Constitución Nacional en su Artículo 14 bis, en los tratados internacionales de derechos humanos con jerarquía constitucional que la integran, y en el carácter supralegal de los demás tratados. Por ello, colegimos que la pretendida modernización busca más bien seguir desmantelando y desarticulando instituciones del derecho del trabajo para llevarnos a situaciones de contratación como las del siglo XIX, tal la emblemática locación de servicios. En la misma inteligencia, la regularización que se esgrime no lo es en los términos de formalización que hacen al derecho del trabajo, sino a partir de desvirtuarlo. ¿Qué significa esto? Que las figuras y las contrataciones laborales van a entenderse como regularizadas a partir de su inclusión, paradójicamente, en figuras no laborales. Estas, falazmente a nuestro juicio, facilitarían argumentar que se han cumplido requisitos "formales" y "regularizadores", sin atender que, de hecho, no son sino la disminución o nulificación de los derechos laborales (aunque, reiteramos, en el marco de los textos normativos laborales).

Más allá de lo paradójico, falaz, contradictorio y consecuentemente cuestionable que resulta el argumento antes señalado, no estamos sino apreciando una desvirtuada y falsa regularización. Es otra forma de precarización en las contrataciones, de las cuales se beneficiarían solo aquellos que pueden valerse de ellas. También evidencia la institucionalización de un universo laboral formal cada vez más reducido y en constante retroceso. Por ejemplo, destacamos en tal sentido la figura de los colaboradores independientes, ya incorporada en la denominada Ley Bases.

Las reformas laborales de 2024 y 2026 y el incumplimiento de previsiones de la Constitución Nacional y los compromisos internacionales de la Argentina

Estas reformas evidencian serias dificultades para poder ser entendidas como institucionales. En efecto, puede señalarse por su falta de adecuación a los paradigmas estipulados en el Artículo 14 bis de la Constitución Nacional, a los tratados internacionales sobre derechos humanos referidos en el Artículo 75 inciso 22 de nuestra Carta Magna, así como ante el carácter supralegal de los demás tratados internacionales. Difícilmente aprobaría el *control de constitucionalidad-convencionalidad* que se impone a partir de la reforma constitucional de 1994. En dicho sentido, en función del propósito y carácter de este trabajo, referimos la afectación del principio de progresividad y su contracara, la no regresividad.

Todo lo anterior ha llevado a que, al momento de estar redactándose este artículo, se hayan suscitado diversos fallos, sobre distintas cuestiones involucradas en esta última reforma, precisamente por su carácter regresivo y restrictivo de derechos. Puede verificarse dicha situación en sentencias de tribunales de La Plata,[2] Córdoba[3] y Capital Federal.[4] Asimismo, se han producido acciones judiciales como la del Sindicato de Empleados de Comercio de San Martín,[5] que ha logrado que no se apliquen, mediante el dictado de una medida cautelar, determinados artículos por afectar su normal funcionamiento y el de su obra social, debido a las limitaciones y desfinanciamiento que también conlleva esta normativa.

La Confederación General del Trabajo[6] ha llevado adelante una acción declarativa de inconstitucionalidad y obtuvo el dictado de una medida cautelar que dispuso la suspensión de la aplicación de toda una serie de artículos, no solo de la Ley de Contrato de Trabajo, sino también de la Ley de Asociaciones Sindicales, la Ley de Convenciones Colectivas y demás normativa afectada por la reforma. Esto nos permite sostener que la –tan utilizada como latiguillo– seguridad jurídica no se garantiza con este tipo de normas, sino más bien queda afectada por ellas, a causa de la falta de previsibilidad en su aplicación e interpretación, que puede hacerse de normas semejantes en los estrados tribunalicios, en el actual marco jurídico.

Es dable apreciar cómo desde distintos poderes del Estado se avanza en una eventual configuración de responsabilidades internacionales como consecuencia del accionar del gobierno de Milei. Así, el primer elemento que destacamos surge de los mensajes del Poder Ejecutivo nacional, mediante los cuales se impulsaron estas leyes, con un evidente desinterés y/o desconocimiento de tales compromisos, que se encuentran en el propio texto de nuestra Constitución Nacional. Por su parte, lo resuelto en el Congreso al sancionarse estas normas se entronca en el mismo sentido de desatención de lo dispuesto por la normativa de origen internacional que, al presente, se encuentra incorporada y vigente en nuestro orden jurídico interno. En la misma inteligencia que venimos desarrollando, el Poder Judicial se halla ante un momento de definiciones. Estas situaciones de incertidumbre –a nuestro entender, provocada– respecto de cómo

2 Burguera, Daiana Belén c/Peterlana Cristian Gabriel y otro/a s/Despido. Tribunal del Trabajo 2 de La Plata (48.676/2020).

3 Acta de la Cámara del Trabajo de Villa María N° 2/2026 “Sistema de actualización y forma de pago de créditos laborales ley 27802. Declaración de inconstitucionalidad del art. 55 de la ley 27802 y art. 277 de la ley 20744. Aplicación temporal del art. 54 de la ley 27802 - art. 276 LCT”. Cámara del Trabajo de Villa María, 20 de marzo de 2026.

4 Mendiguren, Maximiliano Hernán c/ Lavadero Torino s.a. s/despido. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala 1 (3345/2022/ca1), 17 de marzo de 2026.

5 Sindicato Empleados de Comercio de San Martín c/ Estado nacional s/amparo Ley 16.986. Juzgado Federal en lo Civil y Comercial N° 2 de San Martín (14867/2026).

6 Confederación General del Trabajo de la República Argentina c/ Estado Nacional s/ acción declarativa. Juzgado Nacional del Trabajo N° 63 (10308/2026).

se garantiza la vigencia del marco normativo y del orden público imperante en Argentina continuará en los próximos meses y seguramente años.

Señalamos lo anterior puesto que la profundidad y la gravedad institucional de las reformas que nos ocupan permiten colegir "una reforma constitucional de hecho"; por el dictado de normativa inferior a la Constitución, como son estas leyes que consideramos que quiebran la lógica, los mandatos y los paradigmas estipulados por nuestra Constitución Nacional, en función de una mirada que categorizamos como *economicista*. Estos procederes nos permiten colegir que estamos ante una integralidad, en la modificación normativa, del accionar y funcionamiento del Estado argentino tal como lo conocíamos hasta el presente.

El debate abierto sobre la legalidad y legitimidad de las decisiones adoptadas

El 1 de marzo de 2026, en la apertura de sesiones del Congreso Nacional, Javier Milei se refirió a la legalidad y legitimidad de las decisiones adoptadas y consideró que eran beneficiosas en ambos sentidos. Su afirmación, entendemos, abrió el debate al respecto. De nuestra parte, sostenemos que el hecho de haberse referido estas dos cuestiones da lugar directamente a que profundicemos tal debate para una más clara diferenciación entre la legalidad y la legitimidad de las decisiones de los poderes públicos y sus consecuencias. Por ejemplo, la sanción de normas como las que nos ocupan en este trabajo, que evidencian una clara colisión con *el marco normativo constitucional-convencional* que debería atenderse en Argentina, específicamente, por sus poderes gobernantes.

La fundamentación gubernamental en criterios excluyentes, tanto para el dictado de las normas, como para sus alcances y la cobertura que brindan las mismas, podría entenderse con falta de legitimidad. Se agrega y entronca jurídicamente, en línea con lo expresado, con un mayoritario sino absoluto, perjuicio para las y los trabajadores. Colegimos que así solo se busca o contribuye a poner en crisis el funcionamiento de nuestro sistema democrático. La mera invocación de una coyuntura electoral (legalidad) no habilita para realizar una reforma constitucional de hecho (legitimidad). Consideramos que, en la práctica, sería verificable una *revolución libertaria* en términos de quiebre (y de no respeto) de estructuras vigentes que son y deben ser de cumplimiento obligatorio para todos los que están en Argentina, independientemente de su cargo, función o responsabilidad.

Si bien no desconocemos que todas estas transformaciones reflejan una crisis de representación y representatividad, es preciso señalar que ponen de manifiesto, a la vez, una crisis de marcos teóricos que, en términos de falencia de proyectos políticos integradores, deberían vincularse directamente con la construcción de un discurso y la articulación de una doctrina que guíe su rumbo. En este contexto, nos encontramos con "otra respuesta-proyecto" que hemos dado en denominar *régimen conservador liberal libertario*, el cual avanza sin encontrar, mayormente frente a sí, una doctrina unificada que brinde posibilidades para la construcción de *un proyecto alternativo y superador en términos de integración*, frente a la disgregación de distintos ámbitos y sectores. Este *régimen* se postula en la actualidad y se estructura mediante vías normativas que, más allá de una legalidad en origen, devendrían cuestionables en su legitimidad.

¿Cómo llegamos hasta aquí? Muchas de las discusiones y resultados que hemos referido sucintamente en los distintos tramos de este trabajo no son sino consecuencia también de diversos procederes, acciones, omisiones y defecciones que se han llevado adelante a lo largo de las últimas décadas en Argentina. Cuando se aborda esta discusión, es imprescindible señalar que la crisis actual de crecimiento, regresión en el desarrollo industrial y debilitamiento de las relaciones laborales en Argentina tienen un hito fundamental en el golpe de Estado del 24 de marzo de 1976. A partir de este dramático suceso de nuestra historia, se profundizó el proceso de desindustrialización, impuesto por la dictadura y llevado adelante a través de la represión y el exterminio de cualquier tipo de oposición. No olvidemos que cerca del 70% de los desaparecidos fueron hombres y mujeres que tuvieron algún tipo de actuación y/o participación sindical.

Por su parte, recuperada la democracia, y sin desconocer otros méritos del gobierno de Raúl Alfonsín en vista de su consolidación, no puede dejarse de lado que se priorizó una intención de quebrar el modelo sindical argentino que se venía sosteniendo desde hace décadas y que había sido ratificado (legitimado) por los propios trabajadores en 1977, cuando la dictadura dispuso que: "[...] cada trabajador manifieste por escrito y en doble ejemplar si está o no afiliado a la respectiva asociación profesional con personería gremial" (Decreto nacional 385/1977).

Son insoslayables, asimismo, las reformas neoliberales impulsadas por el Gobierno de Carlos Menem en términos de flexibilización laboral, de desregulación de obras sociales y demás paradigmas que, si bien no atacaron directamente a las organizaciones sindicales, las debilitaron en términos de representación, posibilidades y alcances del que denominamos *modelo negocial argentino*. De hecho, se impulsó una negociación por empresa, prevalente durante la década de 1990 y que ahora vemos formalizada en la denominada Ley de Modernización Laboral. Por su parte, el Gobierno de Fernando de la Rúa intentó llevar adelante e institucionalizar, mediante la Ley 25.250, mecanismos de flexibilización laboral, especialmente en el plano colectivo, con la caída de las cláusulas convencionales y también buscando la prevalencia de la negociación por empresa por sobre la de actividad.

Luego de la crisis del 2001 se volvió al paradigma tradicional de negociación por actividad, institucionalizado con el dictado, en el año 2004, de la Ley 25.877, durante el gobierno de Néstor Kirchner. Eso permitió una recuperación en el nivel negocial de actividad y la articulación, a partir de la centralización de la negociación, de los convenios de actividad con los de empresa. Esta concepción hoy se ve revertida en términos regresivos por la última reforma de la Ley 27.802, con la prevalencia de las negociaciones y convenios por empresa por sobre los de actividad, así como por la promoción normativa de la obtención de la personería gremial para sindicatos de empresa. Sin desconocer que, amén de otros logros, durante el gobierno de Cristina Fernández (y, previamente, el de Néstor Kirchner) no se sancionó ningún tipo de normas que fueran en desmedro o perjuicio para los trabajadores, solamente queremos formular una observación en cuanto a que el movimiento obrero organizado no fue incorporado como parte integrada en un proyecto político, ya que fueron priorizados otros tipos de representación y articulación entre los liderazgos prevalentes y sus representados.

A partir de 2015, con el gobierno de Mauricio Macri, se potenciaron los intentos para revertir la negociación por actividad y sus contenidos y se volvió a la lógica de un modelo neoliberal. Se impulsaron reformas de tipo laboral, previsional y tributario. Aunque la integralidad de los cambios no fue concretada, sí se realizaron acciones y regulaciones en un sentido desarticulador de la etapa previa.

El gobierno de Alberto Fernández no revirtió, a nuestro juicio, los criterios que prevalecieron durante la presidencia de Mauricio Macri. Lamentablemente, en términos de negociación colectiva y de contenidos negociales podríamos verificar una suerte de continuidad en diversos aspectos flexibilizadores de las cláusulas de los convenios, que afectaron o restringieron criterios y alcances, por ejemplo, de los conceptos remunerativos. Temática que, vale aclararlo, genera un impacto directo, limitador y restrictivo, tanto en términos de las eventuales indemnizaciones, como en los aportes y contribuciones a la seguridad social.

El gobierno de Javier Milei, concluimos, recoge y refleja (más allá de no recordarse o soslayarse, por parte de una parte importante de la sociedad, muchos de los logros realizados por gobiernos populares anteriores), los incumplimientos y las deudas pendientes de lo que Norberto Bobbio (1993) denominó "las promesas incumplidas de la democracia". Así, a partir de un nuevo contexto y nuevas estrategias, tanto políticas como comunicacionales, que enmarcan la crisis actual por un agotamiento del modelo neoliberal, las derechas se han radicalizado profundamente. En Argentina, lograron un triunfo electoral (legalidad) y avanzan más allá, a nuestro entender, de los parámetros que la propia Constitución les permite (¿legitimidad?).

A modo de cierre: una nueva gramática laboralista para un proyecto alternativo, superador e integrador

Hemos querido a lo largo de este trabajo formular una serie de referencias que nos permitan tratar de comprender un poco mejor cómo se ha llegado a las instancias del presente. Entre ellas, destacamos el deterioro impuesto y la búsqueda de generar un asalto final contra el derecho del trabajo y sus alcances integradores. En tal sentido, hemos señalado referencias normativas, pero sobre todo jurídicas. Entendiendo a estas últimas como abarcativas también de lo axiológico, lo sociológico y de distintas miradas político-filosóficas que convergen hoy sobre la Argentina. Fundamentalmente, la incidencia de los pensamientos neoliberales, pero también determinadas defecciones, sea en el marco de lo que podemos categorizar como *Movimiento Nacional* o ciertos sectores *progresistas* que han decantado o convergido en muchos de los parámetros que vemos reflejados en la normatividad de estas reformas. Así, cuando señalamos desde *nuestro enfoque* la necesidad de configurar una *nueva gramática laboralista*, también nos referimos a la necesidad de otorgar un nuevo sentido a los principios del derecho del trabajo sin abandonar su lógica protectoria.

De esta manera, suscribimos que el camino para ello requiere de tres centralidades. En primer término, la necesidad de *una centralidad industrial* como configuración de un modelo de desarrollo para una mayor generación de puestos de trabajo y de calidad. En segundo término, una *centralidad del trabajo dependiente y tutelado*, que supera un restrictivo concepto de "trabajo tradicional", para orientarnos hacia una revalorización de la lógica tutelar desde lo que todavía queda vigente como derecho del trabajo. O sea, no autolimitarse en el sentido de qué se puede hacer ni hasta dónde se puede proteger; sino integrar, lisa y llanamente en el derecho del trabajo, a la mayor cantidad posible de hombres y mujeres. Finalmente, una *centralidad sindical* (Gambacorta, 2024, pp. 19-42), porque el sindicalismo es producto directo del desarrollo industrial y se sustenta en el trabajo dependiente y tutelado. Ello, sin desmedro de la relevancia de otros actores políticos y sociales, no nos debe hacer dejar de lado que este es el actor que, a pesar de su actual debilitamiento, se encuentra en mejores condiciones estructurales para ser la columna sobre la cual se puede reestructurar un proyecto de Nación. Tal proyecto deberá ser *alternativo* al actual, puesto que no tiene, a nuestro juicio, posibilidades de condescender con éste sin ser devorado en sus paradigmas de protectorios; tal proyecto que debe ser *superador* del actual y debe redundar en su criterio *integrador* en términos socioeconómicos. A nuestro juicio, tales objetivos solo podrán ser logrados mediante un proceso de *industrialización con justicia social*.

Todo lo anterior requerirá la reconstrucción de –y desde lo organizacional, fundamentalmente–, el sindicalismo y las fuerzas partidarias, integrando los movimientos sociales y universitarios. Y, por sobre todas las cosas, requeriría de una internalización por parte de sus destinatarios, a saber: la sociedad, el pueblo.

Nos encontramos frente a estrategias de la que categorizamos como una *formación transhistórica hegemónica y antinacional*. Esto requiere la redefinición de estrategias propias por parte de quienes quieran confrontarla; no solo como una mera antítesis, sino con la definición de un marco teórico y doctrinario propio para la acción. Sostenemos que es menester orientarse a la construcción de una *hegemonía alternativa* con objetivos superadores e integradores. De lo contrario, no solo se seguirían deteriorando o perdiendo los derechos laborales y la seguridad social, sino también un proyecto de Nación que los contenga. Un proyecto que, si bien no llegó a consolidarse por contextos e intereses como los que hemos replicado sucintamente en este trabajo, permitió la participación y la integración de sectores históricamente relegados. El desafío está planteado; la necesidad de redefinir estrategias, también. Y ante la debilidad o ausencia de una conducción unificada, al decir del Papa Francisco, quizás ese proyecto deba construirse "desde la periferia al centro."

Bibliografía

Bobbio, Norberto (1993). Las promesas incumplidas de la democracia. *Zona Erógena* (14).

Gambacorta, Mario Luis (2021). Un enfoque crítico tutelar para las relaciones laborales: categoría de análisis a modo de manifiesto", *Conceptos, 96*(511), 73-105.

Gambacorta, Mario Luis (2024). Centralidad sindical y lawfare contra las organizaciones de trabajadores. Categorías en un enfoque crítico tutelar de las relaciones laborales, en Nora Goren y Mario Gambacorta (coords.). *Trabajo: Heterogeneidades sociolaborales* (pp.19-42). José C. Paz: EDUNPAZ. https://edunpaz.unpaz.edu.ar/OMP/index.php/edunpaz/catalog/book/110

Gambacorta, Mario Luis (dir.) (2025). *Para una Industrialización con Justicia Social*. *Declaraciones y Documentos 2024*. Grupo Ofensiva Nacional Democrática (OND). Buenos Aires: Publiquemos.

Regresividad normativa y derecho internacional del trabajo: ¿existen límites a la desregulación?

Marta Pujadas y Mónica Tepfer

Desde hace ya casi dos años evidenciamos las políticas de un gobierno que demuestra sin vergüenza ni pudor una orientación hacia la desregulación del derecho del trabajo y el debilitamiento de sus instituciones fundamentales. Esta brutal orientación se manifiesta, por un lado, a través de una serie de disciplinamientos mediante represión social y accionar policial y, por otro lado, en una serie de iniciativas normativas y administrativas que, en conjunto, evidencian una clara intención de reducir los niveles de protección de los derechos adquiridos individuales y colectivos de las y los trabajadores, debilitar la capacidad de acción del movimiento sindical argentino y, más ampliamente, disciplinar a su sociedad.

En este contexto, el movimiento sindical argentino, con una extensa trayectoria de participación en el sistema normativo y de control de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), activó de manera temprana los mecanismos internacionales de supervisión. En particular, se promovieron llamamientos de urgente intervención al director general de la OIT, así como diversas denuncias ante el Comité de Libertad Sindical[1] y presentación de memorias a la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones, con el objeto de denunciar las incompatibilidades entre las medidas adoptadas por el gobierno y las obligaciones internacionales asumidas por el Estado argentino en virtud de su membresía en la OIT y de los tratados internacionales ratificados.

Por ejemplo, el 15 de enero de 2024, las tres centrales sindicales argentinas[2] denunciaron ante el Comité de Libertad Sindical la adopción, por parte del Ministerio de Seguridad, del denominado "Protocolo para el mantenimiento del orden público ante el corte de vías de circulación", aprobado mediante la Resolución 943/2023 del 14 de diciembre de 2023, que implicaba una restricción sustancial de derechos y garantías constitucionales, así como una afectación del normal funcionamiento de las instituciones democráticas. En la misma presentación, denunciaron asimismo la adopción del Decreto de Necesidad y Urgencia 70/2023, de 20 de diciembre de 2023, señalando que, bajo la apariencia de establecer las "Bases para la Reconstrucción de la Economía Argentina", dicho instrumento operaba como un mecanismo elusivo del debate parlamentario y como un vector de transformación estructural del sistema de relaciones laborales, con impactos directos sobre la libertad sindical, la negociación colectiva y la propia existencia de las organizaciones sindicales.

Las centrales sindicales sostuvieron, además, que el conjunto de estas medidas debía ser interpretado en el contexto de una estrategia de intimidación frente a la inminencia de la huelga general convocada en enero de 2024, la cual contó con el respaldo de organizaciones regionales e internacionales como la Confederación Sindical de las Américas y la Confederación Sindical Internacional. Posteriormente, el 30 de enero de 2024, las centrales sindicales ampliaron sus denuncias ante el Comité de Libertad Sindical y destacaron en particular dos aspectos: por un lado, limitaciones al derecho de huelga al modificar las disposiciones vinculadas a los servicios esenciales introducidas por el Artículo 97 del DNU 70/2023, que, al invertir la lógica tradicional de la libertad sindical, habilitaría la limitación generalizada del derecho de huelga; y por otro, el debilitamiento de la negociación colectiva derivado de las disposiciones relativas a la vigencia de los convenios colectivos de trabajo y la potencial injerencia del Poder Ejecutivo en su continuidad.

1 En 1951, la OIT creó el Comité de Libertad Sindical (CLS) con el objetivo de examinar las quejas sobre las violaciones de la libertad sindical, hubiese o no ratificado el país en cuestión los convenios pertinentes (OIT, Informe provisional, 2025).

2 Argentina es miembro de la OIT desde el 28 de junio de 1919.

Esta tendencia se profundizó con la adopción de la Resolución 893/2024 del Ministerio de Seguridad, del 5 de septiembre de 2024, mediante la cual se ampliaban las facultades de intervención de las fuerzas de seguridad en el marco de protestas sociales y sindicales, incluyendo la creación de un "comando unificado de seguridad productiva" de carácter permanente. Las centrales sindicales argentinas denunciaron también ante el Comité de Libertad Sindical que esta arquitectura institucional priorizaba la continuidad de la actividad económica por sobre el ejercicio de derechos humanos fundamentales.

El Comité de Libertad Sindical examinó el caso en noviembre de 2025 y, entre sus recomendaciones, solicitó al Gobierno: "[...] que las autoridades competentes tomarán en cuenta las conclusiones del presente caso en relación con el contenido del DNU 70/2023 (artículos 86, 88 y 97). El Comité pide al Gobierno que garantice que cualquier futura reforma legislativa o reglamentaria que afecte a las relaciones laborales se lleve a cabo en plena consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas y que proporcione información al respecto" (OIT, 2025, párrafo 145c).

No obstante, tales recomendaciones no han sido implementadas.[3] Por el contrario, la sanción de la Ley 27.802, denominada de Modernización Laboral, aprobada por el Congreso Nacional el 27 de febrero de 2026 y promulgada mediante el Decreto 137/2026, refuerza la tendencia previamente identificada. La adopción de esta norma sin un proceso de consulta genuino, previo y efectivo con las organizaciones sindicales constituye, en sí misma, una vulneración de los estándares internacionales en la materia. Debe destacarse a su vez que dicha ley replica en gran parte el articulado del Decreto 70/2023, denunciado oportunamente por las organizaciones sindicales.

Desde una perspectiva sustantiva, diversas disposiciones de la ley resultan incompatibles con los principios de la libertad sindical desarrollados de manera reiterada por los órganos de control de la OIT. En particular, la norma introduce modificaciones regresivas en marcos legales centrales como las leyes 25.877 (régimen de huelga en servicios esenciales), 23.551 (asociaciones sindicales), 14.250 (negociación colectiva) y 23.546 (procedimiento de negociación), lo que afecta aspectos clave, como el funcionamiento interno de las organizaciones, la protección de los representantes sindicales, la estructura de la negociación colectiva y el ejercicio efectivo del derecho de huelga.

En este sentido, la Ley 27.802 no solo restringe derechos previamente reconocidos y elimina principios rectores fundamentales como la "justicia social", sino que también promueve transformaciones estructurales orientadas a fragmentar la representación colectiva, mediante el fomento de sindicatos de empresa y la negociación a la baja. Estas medidas, en su conjunto, tienden a debilitar la capacidad de acción del movimiento sindical y a erosionar los mecanismos de equilibrio en las relaciones laborales, configurando un escenario regresivo en términos de garantías y derechos fundamentales en el trabajo.

En definitiva, los procesos de desregulación impuestos por la fuerza, al margen del diálogo social y los marcos jurídicos internacionales, necesariamente encontrarán sus límites en el derecho internacional del trabajo.

En ese escenario, la Organización Internacional del Trabajo continúa siendo un espacio central de resguardo y reafirmación de estos principios. Sus mecanismos de control, y en particular la labor del Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones,[4] recuer-

3 Las recomendaciones completas del Comité de Libertad Sindical se encuentran en: OIT. Informe provisional - Informe núm. 412, noviembre 2025. Caso núm. 3452 (Argentina). Párrafo 145.

4 La Comisión de Expertos es un órgano independiente compuesto por veinte juristas nacionales e internacionales de alto nivel, encargados de examinar la aplicación de los Convenios, Protocolos y Recomendaciones de la OIT por parte de los Estados miembros de la Organización.

dan de manera constante que la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga no son concesiones coyunturales, sino derechos fundamentales protegidos por el orden jurídico internacional.

La OIT es, en este sentido, la casa de los trabajadores. Sus pasillos no son abstractos ni ajenos: son bien conocidos por quienes, desde hace décadas, transitamos el camino del diálogo social y de la construcción de normas internacionales del trabajo. Es allí donde, frente a intentos de regresión, se reafirma una convicción persistente: que el trabajo no es una mercancía, que la "justicia social" y los derechos adquiridos no pueden borrarse sin consecuencias y que, incluso en contextos adversos, el derecho internacional del trabajo sigue siendo un límite efectivo frente a la desregulación.[5]

Bibliografía

Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2025). Informe provisional núm. 412 del Comité de Libertad Sindical. Caso no. 3452 (Argentina). Ginebra: OIT.

Decreto de Necesidad y Urgencia 70/2023 de 2023. Boletín Oficial de la República Argentina, 20 de diciembre de 2023.

Resolución 893/2024 de 2024. Ministerio de Seguridad. Boletín Oficial de la República Argentina, 5 de septiembre de 2024.

Ley 27.802 de Modernización Laboral de 2026. Promulgada mediante Decreto 137/2026. Boletín Oficial de la República Argentina, 6 de marzo de 2026.

5 OIT. Declaración de Filadelfia (1944). En 1946, la Declaración se anexó a la Constitución de la OIT. Los principios esenciales de la Declaración siguen siendo tan relevantes como lo eran hace 75 años, y continúan inspirando el trabajo de la OIT en los albores de su segundo siglo.

Segunda parte
Sujetos, desigualdades y nuevas agendas del trabajo

Economía popular, exclusión y reforma laboral

Ana Lemos

El gobierno de Javier Milei aplicó desde el primer día un programa que tiene como objetivo principal erradicar la justicia social de nuestro país. Las medidas impactan de manera diferencial sobre las y los trabajadores, jubilados y jubiladas, personas con discapacidad, la comunidad educativa y muy en particular sobre las y los trabajadores de la economía popular.

Empezó con el Decreto 70/23 con su capítulo laboral –rechazado por la Confederación General del Trabajo (CGT) y judicializado con éxito–, que intentó modificar la Ley de Contrato de Trabajo y el fuero laboral, además de introducir modificaciones orientadas a reducir costos en el empleo asalariado formal. Para la economía popular, el impacto más profundo fue la señal política: el Estado comunicó desde el primer día que su prioridad no era el reconocimiento de formas diversas de trabajo sino la desregulación. Esa señal cerró el horizonte de políticas públicas que podrían haber avanzado en la integración al sistema de derechos de las y los trabajadores de la economía popular. El secretario general de la CGT, Cristian Jerónimo, fue categórico: al gobierno "solo le interesa la especulación financiera" y deja "desguarnecidos a los sectores más pequeños del país".

Luego, la Ley de Bases profundizó ese deterioro por dos vías adicionales. Las modificaciones al sistema previsional redujeron aún más la perspectiva de jubilación para las y los trabajadores con trayectorias laborales no asalariadas. Y el Régimen de Incentivo a las Grandes Inversiones (RIGI) concentró los estímulos a la inversión en sectores capital-intensivos de exportación, un modelo que, si funciona, genera divisas, pero no trabajo.

A todo esto se suman: la eliminación del programa Potenciar Trabajo, que privó a miles de familias del ingreso que complementaba sus actividades productivas; la supresión del monotributo social, que dejó a las y los trabajadores sin aportes jubilatorios, sin obra social y sin posibilidad de facturar formalmente; la caída del salario real, que contrajo el consumo y deprimió aquellos mercados donde la economía popular vende principalmente; la apertura importadora, que golpeó ramas enteras de producción artesanal y manufactura liviana; el desplome de la obra pública, que eliminó fuentes de trabajo en cadenas de valor en las cuales la economía popular tiene presencia; y el cierre o recorte de espacios de cuidado –jardines, lactarios, comedores, merenderos–, que transfirió al ámbito privado una carga que ya recaía desproporcionadamente sobre las mujeres.

En ese contexto, la sanción de la Ley 27.802 de Modernización Laboral, en marzo de 2026, no es un accidente ni un capítulo separado: es la consolidación normativa de esa tendencia. Y su impacto sobre la economía popular merece un análisis específico, porque su característica más reveladora no es lo que dice, sino lo que calla.

En más de ciento cincuenta artículos, la Ley 27.802 no contiene una sola mención a la economía popular, al trabajo asociativo, a las cooperativas de producción ni a las organizaciones que representan ese sector. Parte de un diagnóstico que solo reconoce el empleo asalariado formal como forma legítima de trabajo. Todo lo demás –la producción familiar, el trabajo territorial, la comercialización asociativa– queda fuera del horizonte normativo. Cuando no existe en la ley, tampoco existe en las políticas públicas. Es la cultura del descarte en términos legislativos: no se descarta a las personas con una norma que las excluya explícitamente, se las descarta ignorándolas por completo.

La creación de empleo no depende de las normas laborales, sino del modelo económico. Y el modelo de Milei no está orientado a la generación de trabajo, sino a la reducción del déficit fiscal y a la acumulación financiera. Por eso, en estos tiempos complejos, debemos tener pensamientos complejos, y nadie mejor

que el papa Francisco (2015) para ayudarnos a ver el todo antes que la parte, construir desde la periferia al centro y anteponer la unidad siempre. En ese sentido, siempre recordaremos cuando se dirigió a los participantes del Segundo Encuentro Mundial de Movimientos Populares en Santa Cruz de la Sierra, Bolivia. No habló desde un registro estrictamente religioso: habló desde el reconocimiento político. Declaró, ante miles de cartoneros y cartoneras, campesinas y campesinos, vendedoras y vendedores ambulantes y trabajadoras y trabajadores de cooperativas, que lo que ellos hacían era trabajo en el sentido más pleno del término. Trabajo que sostiene familias, que organiza comunidades, que produce bienes y servicios concretos. Y que, sin embargo, el sistema insiste en no ver, en no nombrar, en no proteger.

Ese gesto de reconocimiento no es menor. Porque una de las formas más eficaces de exclusión no es la violencia explícita, sino la invisibilidad. Cuando el trabajo de millones de personas no existe para la norma –cuando no genera derechos, cuando no habilita jubilación ni obra social ni capacidad de representación colectiva–, la exclusión opera silenciosamente. Se descarta a la persona junto con su trabajo. Se la declara fuera del sistema no por decreto, sino por omisión.

La economía popular en Argentina es un fenómeno masivo y heterogéneo. No es informalidad ni es una economía paralela al capitalismo: es una forma específica de organizar el trabajo, los bienes de capital y la comercialización, con lógica propia. Tiene un doble origen histórico: en algunos sectores, sus trabajadores inventaron trabajo donde el mercado formal no llegaba; en otros, le dieron forma asociativa y colectiva a trabajos que se realizaban ancestralmente de manera aislada y sin reconocimiento, como el cuidado, la producción artesanal, la agricultura familiar, el reciclado. Incluye feriantes, cooperativas, vendedores y vendedoras ambulantes, trabajadores y trabajadoras textiles, ladrilleras y ladrilleros, recicladoras y recicladores. Es, en su enorme mayoría, un mundo feminizado.

Es necesario señalar un límite conceptual con precisión: la economía popular no es economía popular cuando el término se usa para justificar flexibilización laboral. Esa apropiación –presentar la desregulación del trabajo asalariado como si fuera reconocimiento del trabajo popular– es una operación ideológica que el análisis crítico tiene la obligación de desmontar. Una cosa es reconocer que millones de personas organizan su trabajo fuera del empleo asalariado formal; otra, muy distinta, es usar esa realidad como argumento para desregular los derechos de quienes sí están, o deberían estar, en relación de dependencia.

Es en ese horizonte donde cobra fuerza la interpelación de Francisco al movimiento sindical (2017). En su discurso a la Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores (CISL) en 2017, planteó que el sindicato no cumple su función esencial si solo vigila a quienes ya están dentro de la ciudad del trabajo, sino que su vocación incluye proteger a quienes están fuera de las murallas: los excluidos del trabajo, excluidos también de los derechos y de la democracia.

La organización como bandera

Frente a ese escenario, la respuesta del movimiento de las y los trabajadores, encabezado por la CGT, estableció que la lucha será larga y la daremos en el ámbito judicial, pero también en el plano político y fundamentalmente en las calles. En ese sentido, somos las mujeres trabajadoras las que venimos demostrando desde hace años, en un bloque de unidad, que la organización es posible incluso en condiciones adversas. Y que esa organización, cuando se articula con las trabajadoras de la economía popular, genera condiciones para triunfar.

Bibliografía

Decreto de Necesidad y Urgencia 70/23 de 2023. Boletín Oficial de la República Argentina, diciembre de 2023.

Ley 27.802 de Modernización Laboral de 2026. Promulgada mediante Decreto 137/2026. Boletín Oficial de la República Argentina, 6 de marzo de 2026.

Ley Bases y puntos de partida para la libertad de los argentinos, de 2024. Boletín Oficial de la República Argentina, junio de 2024.

Papa Francisco (2015). Discurso en el Segundo Encuentro Mundial de Movimientos Populares. Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 9 de julio de 2015. http://www.vatican.va/content/francesco/es/speeches/2015/july/documents/papa-francesco_20150709_bolivia-movimenti-popolari.html

Papa Francisco (2017). Discurso a la Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores (CISL). Roma, 28 de junio de 2017. https://www.vatican.va/content/francesco/es/speeches/2017/june/documents/papa-francesco_20170628_convegno-cisl.html

Hacia una “sociedad del descuido”: el impacto de la reforma laboral en mujeres y disidencias

Carla Gaudensi

La Ley de Modernización Laboral profundiza la brecha de género y la precarización que sufrimos las mujeres trabajadoras.

La ratificación del Convenio 190 de la OIT había marcado un punto de inflexión. Con ese instrumento se generó jurisprudencia para reconocer que la violencia laboral –especialmente, la de género– no es un conflicto individual, sino una expresión de desigualdades estructurales. Se incorporó la perspectiva de género como mandato y se amplió la responsabilidad de los empleadores: ya no como actores pasivos, sino como garantes activos de entornos de trabajo seguros.

La reforma laboral actual va en sentido contrario. Bajo el argumento de la “modernización”, se desarticulan principios básicos del derecho del trabajo y se desconoce la asimetría estructural entre capital y trabajo. Se pretende instalar una idea de igualdad formal en el contrato laboral que, en la práctica, nos deja a las trabajadoras en una situación de mayor vulnerabilidad.

Las mujeres enfrentamos trayectorias laborales más fragmentadas, mayores niveles de informalidad, brechas salariales constantes y una sobrecarga de tareas de cuidado no remuneradas. En este contexto, cualquier flexibilización que debilite derechos colectivos, limite la negociación paritaria o precarice las condiciones de empleo profundiza esas desigualdades.

Además, esta reforma se inscribe en un clima político que niega la violencia de género como problema de derechos humanos, desarticula políticas públicas específicas y cuestiona herramientas fundamentales de protección. De esta forma, se refuerzan estereotipos, se legitiman prácticas discriminatorias y se debilitan los mecanismos de denuncia y reparación. En contextos de crisis económica, ese escenario se agrava: el temor a perder el empleo reduce la capacidad de denunciar situaciones de violencia o discriminación, lo que genera un efecto disciplinador que consolida prácticas abusivas.

Mujeres y disidencias en los sectores más precarizados

Las mujeres ingresamos masivamente al mercado laboral en las últimas décadas. Desde 2024, el 56,8% de los hogares cuenta con dos proveedores de ingresos (INDEC, 2024). Sin embargo, seguimos teniendo una menor tasa de actividad que los varones y una brecha salarial que oscila entre el 20% y el 27%. Esa brecha se hace aún más visible en los hogares con menores de 6 años, en los cuales la participación laboral de mujeres y varones se separa entre 20 y 40 puntos porcentuales. Somos nosotras las que resignamos opciones laborales por cuidar.

En el mercado laboral, mujeres y disidencias estamos sobrerrepresentadas en los sectores más precarizados: comercio, servicios, trabajo doméstico, plataformas digitales, feria. Por eso, cuando se reducen indemnizaciones o se amplían los períodos de prueba, nos vemos expuestas a más rotación, más inestabilidad y menos herramientas para defender nuestros derechos. Las “mejores oportunidades” no nos llegan. La precarización siempre impacta con mayor fuerza sobre quienes menos margen tenemos.

¿Quién cuida si tenemos que trabajar más?

Las mujeres no solo aportamos cada vez más a los hogares con ingresos, en muchos casos somos el único sostén. En las últimas tres décadas, la cantidad de hogares con un solo jefe o jefa de hogar pasó del 8 al 15% (CIPPEC, 2023). Dentro de dicho segmento, las madres con hijos e hijas a cargo representan el 80%.

Esta situación se suma a que somos las principales responsables de las tareas domésticas y de cuidados, sin remuneración. En 2021, el 91,7% de las mujeres realizaba tareas de cuidado frente al 75,1% de los varones, dedicando casi el doble de tiempo diario (INDEC, 2021). Esa sobrecarga condiciona trayectorias laborales, niveles de ingresos y autonomía, y afecta el bienestar de niñas, niños y personas que requieren apoyos.

La implementación del banco de horas habilita extender la jornada en determinados períodos y compensarla con descanso posterior, sin pago de horas extras. El problema es que las necesidades de cuidado no pueden postergarse ni acumularse. La extensión imprevista del horario genera tensiones en la organización familiar y aumenta la incertidumbre en hogares que dependen de redes de apoyo limitadas.

La extensión del período de prueba de tres a seis meses prolonga la inestabilidad laboral: permite la desvinculación sin indemnización durante ese lapso. En ese contexto, el temor a perder el empleo puede desalentar el pedido de permisos o adecuaciones ante situaciones vinculadas al cuidado. Y es un condicionante particularmente severo para las trabajadoras que queden embarazadas durante ese período.

En materia de licencias, mantener la licencia por paternidad en solo dos días corridos perpetúa una distribución desigual de las tareas de crianza y concentra en las mujeres el impacto laboral de la llegada de hijas e hijos.

La sustitución de la indemnización por un Fondo de Cese Laboral también merece atención: la estabilidad en el empleo es un factor central para garantizar previsibilidad de ingresos en contextos donde existen responsabilidades de cuidado permanentes.

Cuando el Estado no asegura condiciones para ejercer el derecho a cuidar y a recibir acompañamiento, esa responsabilidad se desplaza al ámbito privado y queda sujeta a la capacidad económica de cada familia. La carga se concentra en los hogares y recae, de manera desproporcionada, sobre las mujeres. A eso se suma el cierre de jardines, lactarios y espacios de cuidado en empresas del Estado y en distintos lugares de trabajo, que en los últimos meses el Gobierno viene impulsando de manera sistemática.

El cuidado no es una cuestión individual: es una dimensión central de la organización social y económica. Esta reforma desorganiza los tiempos familiares, los tiempos de descanso, los tiempos de estudio y el tiempo libre. Avanza, en definitiva, hacia una “sociedad del descuido”, como señala la investigadora Flora Partenio.

Las reformas que sí necesitamos

La ausencia de una perspectiva de cuidados en la reforma contrasta con propuestas que ya circularon en el Congreso. En los últimos años se discutieron iniciativas de actualización integral del régimen de licencias: una ampliación progresiva de las licencias por gestación hasta los 126 días –en línea con las recomendaciones de la OIT–, la creación de licencias para quienes no gestan en favor de la corresponsabilidad y la extensión de la cobertura a personas monotributistas, autónomas y trabajadoras no registradas. Esas iniciativas también contemplaban nacimientos prematuros, situaciones de discapacidad y adopciones. Es decir, se debía avanzar en lógica de derechos, no retroceder. Otro eje pendiente es institucionalizar y garantizar el cumplimiento del cupo laboral travesti-trans en el sector público y generar incentivos reales para la inclusión en el sector privado, atacando de raíz la exclusión estructural que sufre ese colectivo.

Una reforma laboral que quiera ser justa también debería reconocer como trabajo formal las tareas de quienes sostienen comedores, merenderos y redes de cuidado en los barrios. Y, en lugar de flexibilizar hacia abajo, crear mecanismos de registración simplificada que fortalezcan el sector de trabajadoras de casas particulares –el más feminizado y precarizado– en el pleno ejercicio de sus derechos.

Una verdadera modernización también implicaría garantizar el derecho a la desconexión: que el teletrabajo no se convierta en una jornada de 24 horas. Y que los bancos de horas y los esquemas flexibles sean decididos con real participación de las trabajadoras que asumen tareas de cuidado, para que la vida familiar y la laboral sean compatibles y no se devoren entre sí.

La discusión sobre la reforma laboral no es solo económica. Es profundamente política. Y, sobre todo, es una discusión sobre qué tipo de sociedad queremos construir.

Bibliografía

Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento [CIPPEC] (2023). Día de la familia. https://www.cippec.org/textual/dia-de-la-familia/

Instituto Nacional de Estadística y Censos [INDEC] (2021). Encuesta nacional sobre uso del tiempo. Buenos Aires: INDEC.

Instituto Nacional de Estadística y Censos [INDEC] (2024). Encuesta permanente de hogares. Buenos Aires: INDEC.

Ley 27.802 de Modernización Laboral de 2026. Promulgada mediante Decreto 137/2026. Boletín Oficial de la República Argentina, 6 de marzo de 2026.

Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2019). Convenio 190 sobre la violencia y el acoso. Ginebra: OIT.

El futuro del trabajo llegó, ¿y el bienestar?

Vanesa Núñez

La tecnología no nos impone una única forma de utilización ni tiene un impacto medible en todos los casos; anticiparse a los riesgos y efectos en el mundo del trabajo ha sido una tarea inconclusa para los Estados, la política, el debate multilateral y las organizaciones libres del pueblo, como los sindicatos. El cambio social, históricamente, fue impulsado por hechos y decisiones que tomamos las sociedades y sus poderes sobre cómo organizar nuestro habitar el mundo. Solo después llegaba la tecnología para acelerar y consolidar esos cambios.

Desde el año 2000 en adelante las sociedades parecieran ser menos protagonistas del rumbo que consolida la tecnología. Sin embargo, fueron las organizaciones sindicales las que globalmente han ocupado más tiempo en el debate de estos impactos; en el caso argentino, resolviendo implementaciones tecnológicas en las permanentes negociaciones colectivas de perfiles laborales, nuevos puestos y condiciones.

Esta "nueva etapa del avance tecnológico" que aparece desacoplada de las necesidades sociales, como un monopolio envolvente que construye su propio mercado de necesidad y solución, avanzó en la precarización y los intentos de diluir los derechos laborales tanto a escala nacional como global, y empezó mucho antes del auge de las plataformas digitales o de la inteligencia artificial generativa. Fue parte de la transnacionalización de las cadenas de producción, de la agenda neoliberal y de las transformaciones del capitalismo en su fase financiarizada. Ese proceso político-económico, y no la tecnología, es la razón por la cual se naturalizaron consensos abstractos, como que en la OIT se hable del trabajo "atípico", en lugar de llamarlo precario, o que el trabajo mediante plataformas sea llamado "autónomo", "independiente" o "por cuenta propia", a pesar de que sus protagonistas tienen poco o nulo margen para negociar las condiciones de su trabajo. Una lucha de sentido y definición que lleva una década por parte de las representaciones obreras en el diálogo social y empieza a dar frutos en torno al debate por el nuevo convenio de "Trabajo Decente en la Economía de Plataformas", que profundizará su alcance en la próxima ciento décima cuarta reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

El monopolio digital impuso su propia lógica; el cambio tecnológico funcionó como amplificador de las tendencias de desigualdad. El mercado de trabajo latinoamericano lleva muchos años fragmentado: enclaves modernos en el interior de su economía que ofrecen condiciones laborales más favorables y salarios más altos para las y los trabajadores más calificados, que conviven con un mercado de trabajo que se caracteriza por altos niveles de informalidad y condiciones laborales precarias.

Veintiséis años después podemos vislumbrar que las expresiones más concentradas del capitalismo tienen a las plataformas como reproductoras de ingeniería social (redes sociales), a la vez que resignifican la mercantilización de datos personales y comunitarios y se convierten en un canal de contratación laboral que elude todo control y deber legal.

¿Modernización laboral argentina?

La Ley 27.802 de Modernización Laboral en Argentina, publicada el 6 de marzo de 2026, reforma estructuralmente la Ley de Contrato de Trabajo, de manera profundamente regresiva. No busca contener ni enmarcar ningún aspecto de las nuevas formas de empleo. De hecho, deroga la ley laboral más moderna del plexo normativo: la Ley 27.555 de Teletrabajo. Con su eliminación, desaparecen derechos como la limitación de la jornada, el derecho a la desconexión digital y la obligación del empleador o la empleadora de proporcionar herramientas y compensar gastos vinculados al trabajo remoto, como internet o equipamiento.

Además, la ley de teletrabajo contemplaba la posibilidad de adaptar horarios para las y los trabajadores con responsabilidades de cuidado, como hijos e hijas menores, personas con discapacidad o adultos y adultas mayores. Sin ese marco, esas condiciones dejarán de estar expresamente protegidas.

En múltiples capítulos introduce modificaciones que buscan debilitar la representación sindical federal, el derecho a huelga y la fortaleza de los convenios colectivos, entre otras.

¿Y el trabajo de plataformas en Argentina?

La ley de reforma laboral lo menciona expresamente para no contemplarlo. Excluye a las y los trabajadores de plataformas digitales del régimen laboral, al considerarlos "independientes", a la vez que limita la responsabilidad solidaria de las empresas en casos de tercerización y elimina presunciones de fraude laboral, dos herramientas relevantes para la fiscalización y regulación de las relaciones de trabajo.

Estas definiciones están más de una década atrasadas respecto al debate internacional sobre las nuevas formas del trabajo. El discurso regresivo en materia de derechos laborales se multiplica en las expresiones neoliberales en todo el mundo; la postura de debilitamiento sindical como clave para el progreso tecnológico se amplifica. Mientras que el modelo de negocios que realmente despliegan es precarizador, con irresponsabilidad en el impacto ambiental y el desarrollo cognitivo y sanitario de las comunidades, en nombre del "futuro".

El capitalismo de plataformas mira a Argentina y al resto del sur global –que abarca Asia (sin incluir China), África, América Latina y Oriente Medio– como una fuente de materias primas estratégicas (por ejemplo, petróleo, gas, minerales raros) y como un mercado laboral donde tercerizar sus servicios de soporte.

El sur como eje

Desde otra perspectiva, los países del sur global se van convirtiendo estratégicamente en un pilar fundamental de las cadenas de valor mundiales. Si bien las "naciones en vías de desarrollo" han ganado terreno durante años en relevancia geopolítica, ahora se encuentran en un punto de inflexión. A medida que el mundo transita hacia un orden multipolar, el sur global puede aprovechar su oportunidad de emanciparse y ser un "tercer frente" en el escenario mundial, que abarca más de 130 naciones fuera de las órbitas de Occidente y China, y que representa a más de tres quintas partes de la población mundial.

Nuestras naciones poseen lo que el mundo necesita: recursos esenciales para asegurar las cadenas de suministro globales, una fuerza laboral joven y en expansión, y mercados de consumo en crecimiento.

Si las y los actores centrales de las sociedades del sur global tienden estrategias comunes de protección social y potenciación regional, ponderando nuestras posibilidades, vislumbraremos que acá es donde se está construyendo el futuro.

La reforma laboral esclavista: una lectura desde el feminismo de las trabajadoras

Yamile Socolovsky

La reforma laboral sancionada por el Congreso de la Nación en los últimos días de febrero de 2026 modifica regresivamente la normativa que rige las relaciones del trabajo en Argentina. Nos proponemos leer dicha reforma situándola en el conjunto de transformaciones que impulsa el gobierno de Javier Milei, en tanto la consideramos un componente fundamental de una estrategia de disciplinamiento social al servicio de un programa político económico que caracterizamos como oligárquico y patriarcal.

1.

Contra la pretensión modernizadora que se afirma en su nombre, no hay en esa reforma un solo punto en el que –tomando en cuenta los cambios que en numerosas actividades se han producido o podrían producirse a partir de ciertas innovaciones tecnológicas, o a partir de la incorporación de enfoques que mejorarían la comprensión de problemas y el diseño de soluciones– se incorpore el reconocimiento de nuevos derechos, se amplíen en alguna forma aquellos que ya habían sido consagrados o se mejoren las instituciones necesarias para asegurar o facilitar su ejercicio. El argumento que ha esgrimido el oficialismo para intentar justificar esta reforma es la necesidad de promover la creación de empleo facilitando la contratación. Este razonamiento está cargado de cinismo, ya que asume que la forma de estimular a las patronales a emplear más trabajadores es asegurarles que les resultará menos costoso y les generará menos obligaciones. Desde el punto de vista de las personas que trabajan, apoyar este argumento es una invitación a aceptar que la mejor forma de promover la creación de empleo es volver a legalizar la esclavitud. Pero, por otra parte, no hay sustento empírico para esa pretensión. Los estudios señalan que las reformas legislativas no tienen por sí mismas la capacidad que el oficialismo les ha atribuido de generar empleo e incrementar la productividad, porque esos objetivos requieren el desarrollo de instrumentos específicos de política pública en el marco de un programa económico que favorezca la expansión de la actividad económica. Como advierte un informe del Centro de Estudios sobre Trabajo y Desarrollo de la UNSAM: “En Argentina, el período de mayor creación de empleo se dio entre 2002 y 2007, en el marco de la recuperación del marco protectorio. Por su parte, las reformas flexibilizadoras de los años noventa acompañaron un proceso de aumento del desempleo y de la informalidad” (CETyD, 2025, p. 4)

El proyecto que el gobierno de Javier Milei comenzó a ejecutar desde el día uno de su mandato en diciembre de 2023, se propuso volver a fundar este país sobre aquellas “bases y puntos de partida” que –según la particular revisión histórica expuesta en sus discursos y conferencias– permitirían restablecer el orden que habría caracterizado a la Argentina antes que la deriva “populista” quebrara su firme marcha hacia un destino de prosperidad. Las peculiaridades del personaje y, en particular, su retórica cargada de misticismo milenarista, no deberían distraer respecto de los propósitos que inspiran su política y que lo convierten en el instrumento que necesitaban los sectores que concentran el poder fáctico en Argentina para poder llevar a cabo y consumar la revancha clasista que no han dejado de intentar en los últimos cien años. No es casual que la era dorada, a la que Milei dice querer hacer regresar a la sociedad argentina, se remonte, según su periodización, un siglo atrás. Antes del comienzo de la industrialización, antes de la llegada de los sectores populares a la representación política, antes del sufragio femenino, antes de la gratuidad de

los estudios universitarios, antes de los derechos laborales. Antes de todo lo que alguna vez tuvo que ver con la posibilidad de constituir una sociedad menos desigual, más justa, y más democrática.[1]

Se trata, en definitiva, del intento de configurar una sociedad ordenada en la clave de una desigualdad que se anhela irreversible, que le permita a una minoría seguir enriqueciéndose a costa del esfuerzo de la mayoría trabajadora, ahora sin encontrar límites: ni en las leyes ni en el juego de los poderes de la representación democrática, ni en una correlación de fuerzas que pueda amenazar esa supremacía. Aunque la historia no se repita y no exista nada parecido a la irreversibilidad en la política, esa es la aspiración que anima aquella fantasía de refundar la nación haciendo tabla rasa de las instituciones que se vinculan de algún modo a la justicia social o implican cierta medida de redistribución de la riqueza.

Y ese anhelo oligárquico se sustenta –sin ninguna originalidad– en la producción de una estrategia de disciplinamiento cuya finalidad es asegurar que las mayorías no quieran –nunca más– desafiar ese estado de cosas. Y que, si quieren, no se atrevan. Y si se atreven, que no puedan.

El proyecto de explotación, despojo y descarte tiene como condición de posibilidad la desarticulación de toda resistencia y de la capacidad de imaginar y proponer alternativas. El éxito del programa del hambre y el saqueo depende fuertemente de la operación ideológica que somete a las mayorías populares a la resignación frente a las diversas manifestaciones de una injusticia que –por naturalización o por desmesura– se termina por asumir como irrevocable y frente al despliegue de formas autodestructivas e impotentes de la indignación, la frustración y la rabia.

Resulta fuertemente inquietante constatar que, en el momento en que se cumplen cincuenta años del último golpe de Estado en Argentina, el programa político económico que lleva adelante el gobierno –esta vez elegido en las urnas– supone una evidente actualización de los objetivos que la dictadura cívico-militar gobernante entre 1976 y 1983 solo logró concretar parcialmente, pese a que sus gestores procuraron producir el disciplinamiento social a través del ejercicio directo de la violencia represiva más atroz, en un contexto de suspensión de todas las garantías e instituciones democrático-republicanas. Los sectores económicos dominantes, hegemonizados desde entonces por el capital financiero, han encontrado –o, probablemente, en no menor medida, han logrado generar– una nueva oportunidad para avanzar en la adecuación de la estructura productiva del país a su lógica extractivista y especulativa. Esa apuesta conlleva el desafío de reeditar por otros medios lo que en aquellos años se intentó a través del terror: desactivar la resistencia popular. Pero la clase trabajadora actual es muy diferente de aquella de la década del setenta y las formas de la organización colectiva también lo son.

2.

La creciente informalidad laboral, junto a una heterogeneidad muy importante de condiciones que fragmenta a la clase, define una situación objetiva en la que la afirmación identitaria se torna problemática. Ello incide en las posibilidades de la organización colectiva: en el reconocimiento de problemas comunes, la determinación de objetivos compartidos y la producción de estrategias de intervención. La forma sindical clásica es hace tiempo insuficiente para representar y movilizar al conjunto de la clase trabajadora. Desde finales del siglo pasado, se han desarrollado otras formas de organización, surgidas al calor de las luchas más recientes por la vida, el trabajo y los derechos, cuya relación con el movimiento sindical es compleja

1 Es preciso recordar que, en las primeras semanas de gobierno, el presidente emitió con premura el Decreto de Necesidad y Urgencia 70/2023, que –cual reforma constitucional de facto– abordaba un espectro amplísimo de temáticas en las que se anticipó buena parte de las materias que, luego, fueron incluidas en la también amplísima Ley Bases y más recientemente en la Ley de Modernización Laboral, con la pretensión de asegurarlas con el ropaje legal de la sanción en el Congreso. En el DNU 70/2023 ya estaba arropado en el argumento fundacionalista que alimenta también la megalomanía de Milei.

y frecuentemente problemática, pero que se ha demostrado capaz de generar articulaciones novedosas y políticamente efectivas.[2]

El feminismo argentino ha desarrollado como una fuerza propia esta circunstancia en su relativamente reciente ciclo movimientista, emergente al calor del "Ni Una Menos" (2016) y la Marea Verde por la legalización del aborto (2018-2020). La consigna "trabajadoras somos todas" ha expresado –junto a la demanda de reconocimiento del trabajo de cuidados no remunerado y a la denuncia de la incidencia que la naturalización patriarcal del rol de cuidadoras tiene sobre la inserción desigual de las mujeres e identidades feminizadas en el mundo del trabajo– una afirmación identitaria que trasciende la diversidad de condiciones que fragmentan a la clase y la convierte en potencia política. En estos términos, el movimiento feminista popular es –también– una expresión del estado real de la clase trabajadora y aloja en su trama la diversidad de formas en las que actualmente se efectiviza su organización y se enuncian sus demandas.

El régimen que tiene hoy a Milei como presidente de la Nación puede correctamente ser definido –y debería ser más enfáticamente denunciado– como patriarcal, porque el orden que pretende extremar la explotación del trabajo y llevar al límite del descarte la precarización como condición de la existencia de las personas que trabajan, requiere intensificar aún mucho más más el despojo sobre las mujeres y diversidades trabajadoras. En el contexto actual, la solidaridad intrínseca del patriarcado con el régimen de acumulación capitalista, sustentada durante más de tres siglos en la naturalización de la expropiación del trabajo reproductivo que hacemos y del tiempo de nuestras vidas, se refuerza como disciplina social a través del restablecimiento –frecuentemente y, en muchas formas, violento– del mandato moral de subordinación al rol asignado en la familia tradicional. El régimen nos quiere superexplotadas y para ello nos necesita resignadas, dependientes, aisladas, silenciosas, desorganizadas. Por eso el ataque a las conquistas y demandas del movimiento feminista y transfeminista constituye un componente central en la doctrina y la puesta en marcha del mecanismo de disciplinamiento social que señalamos.

Así lo denunció el movimiento feminista en el documento que acompañó la movilización convocada el último 9 de marzo en conmemoración del Día Internacional de la Mujer Trabajadora, al rechazar la reforma laboral, calificarla de esclavista y señalarla como una forma de legalización de la precariedad y la inseguridad que –junto a otras reformas legislativas y a los efectos de hecho producidos por la política del gobierno, particularmente en el campo económico pero no exclusivamente allí– apunta a incrementar la explotación del trabajo y, al mismo tiempo, a neutralizar la posibilidad de la organización y la lucha colectiva (Documento 8M, 2026).

3.

Como sostiene Cynthia Benzion (2026), la legislación laboral vigente en Argentina hasta la sanción de esta reforma era, en aspectos relevantes, retrógrada en perspectiva de género. La Ley que acaba de sancionarse no "moderniza" en ningún aspecto el contenido patriarcal de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) de 1973, que hace tiempo venía siendo observado críticamente por el sindicalismo feminista.

Sin dudas, la LCT ha distinguido a nuestro país en materia protectiva y en ella se ha expresado el resultado del proceso histórico de organización y movilización de la clase trabajadora que caracterizó a la sociedad argentina a lo largo de su historia. Inevitablemente, la legislación laboral está en el centro del conflicto de

2 Tal es el caso de la articulación dada en el interior de la Central de Trabajadores y Trabajadoras de la Argentina (CTA), surgida a mediados de la década del noventa, entre sindicatos tradicionales y organizaciones de las y los trabajadores sin empleo formal ("barriales", "sociales", "territoriales"). En esta misma perspectiva, una asociación similar se sostiene en el marco del Bloque Sindical Feminista, que reúne desde el año 2017 a militantes de las tres centrales sindicales (CGT, CTA-T, CTA-A) y de la UTEP (Unión de Trabajadorxs de la Economía Popular).

clases, para ser puesta en cuestión cada vez que los sectores dominantes vuelven por sus privilegios, y en cada intento de ampliar el margen de ganancia del capital sobre la base de una mayor explotación del trabajo. La Noche de las Corbatas –el secuestro del principal autor y promotor de la LCT, Norberto Centeno, junto a otros abogados laboralistas, en julio de 1977– es un hecho que evidencia brutalmente el valor político de esa legislación, sobre la que han vuelto una y otra vez los gobiernos que representaron los intereses del poder económico. Fue modificada regresivamente en 1976 (Decreto 21297 de la dictadura), durante la presidencia de Carlos Menem (Ley 24.013) y en el gobierno de Fernando De La Rúa (Ley 25.250).

En sentido contrario, fue durante los gobiernos de Néstor Kirchner (2003-2007) y de Cristina Fernández de Kirchner (2007-2015), y luego también en el mandato de Alberto Fernández (2015-2019), cuando se efectuaron nuevas reformas que permitieron subsanar aquellos retrocesos e incorporar algunas innovaciones. Pero los intentos de avanzar en reformas progresistas al parecer encontraron su límite en la cuestión de género. Las propuestas que –en varias ocasiones durante esos períodos– pretendieron modificar la norma, sobre todo para ampliar las licencias por cuidados con un enfoque de corresponsabilidad, no tuvieron siquiera la oportunidad de llegar a ser debatidas en el recinto parlamentario. En este siglo, los avances legislativos en materia de género fueron muchos y muy relevantes; sin embargo, exceptuando la creación del régimen de trabajadoras de casas particulares y la inclusión de los cuidados en la Ley de Teletrabajo en 2020, no ha habido progresos en materia laboral en estos términos, incluso en los períodos en que la correlación de fuerzas en la representación parlamentaria era más favorable al movimiento popular y más sensible a las demandas del feminismo.

La democratización del mundo del trabajo en términos de género es un objetivo que excede el alcance de una reforma legislativa, pero que debería representar un componente central de cualquier programa político que pretenda ordenarse en torno a un principio sustantivo de justicia social. Así lo planteaban dirigentas de todas las Centrales sindicales en el Documento Unidad de las Trabajadoras que se presentó en el Km 0 del Peronismo, en Berisso, el 17 de octubre del año 2021, con la pretensión –infructuosa– de que las preocupaciones registradas por las sindicalistas feministas en relación al estado del mundo del trabajo y la demanda de acciones para su democratización fueran tomadas en cuenta en la campaña electoral que se desarrollaba por esos días para la elección legislativa de medio término (Unidad de las Trabajadoras, 2021). La imposibilidad –o, mejor, las persistentes dificultades– de avanzar en la transformación del mundo del trabajo en términos de justicia de género habla de la condición estructural de la desigualdad de género en este plano, pero también de la insuficiencia de los proyectos emergentes en el campo democrático popular para encarnar y proponer –asumiendo las demandas del feminismo de las trabajadoras– un programa realmente emancipatorio.

Hablar de la necesidad de democratizar el mundo del trabajo supone no solo reconocer la existencia de la brecha de género en este plano de la vida social, sino comprender que esta desigualdad es la base estructural sobre la cual se reproduce la injusticia del orden patriarcal que, como señalamos, sostiene y colabora a la explotación capitalista. Las mujeres, lesbianas, travestis, transexuales, bisexuales y no binaries estamos sobrerrepresentadas en el sector informal del mundo del trabajo. Esa situación tiene consecuencias sobre nuestras condiciones de trabajo y de vida, y también sobre quienes dependen de nosotras y de nuestros cuidados, en la actualidad y en el futuro. La pobreza material y de tiempo, la falta de acceso a cuidados, las limitaciones a la autonomía o la mayor exposición a situaciones de violencia, son solo algunas de las formas en que nuestra posición precaria en el mundo del trabajo impacta en nuestras vidas. Esta situación está también en la base de las dificultades que encontramos para estudiar, para ocupar puestos de conducción en las organizaciones o para proyectar nuestro desarrollo en el marco de la actividad académica, profesional, política o sindical. La inseguridad laboral es el suelo en el que se enraizan los males que queremos eliminar del mundo del trabajo: si no tenemos garantías adecuadas de estabilidad en la relación laboral, es imposible erradicar la violencia y el abuso, establecer licencias que aseguren el tiempo necesario para los cuidados y el autocuidado, o garantizar –como exige el Artículo 14 bis de la Constitución Nacional– una retribución justa, jornada limitada, descanso y vacaciones pagados, igual remuneración por igual tarea, y

otras condiciones que, además, no serían accesibles –y tal vez ni siquiera serían imaginables– si no existiera la organización colectiva, el sindicato, para exigirlas y velar por su resguardo.

4.

Si la lucha por la igualdad y justicia de género en el mundo del trabajo tiene su pilar fundamental en la solidaridad de clase y en la organización colectiva de las trabajadoras, la reforma esclavista de Milei apunta a dinamitar ambas cosas. No vamos a detenernos aquí en un repaso pormenorizado del articulado de la Ley de Modernización, que ha sido examinada de manera exhaustiva y consistente por especialistas que aportan una mirada crítica desde el derecho laboral con perspectiva feminista y a cuyas contribuciones nos remitimos. Pero en función del argumento que estamos desarrollando, hay algunos aspectos de la Ley de Modernización que es importante observar aquí y que se vinculan con el modo en que la reforma impacta en la sobrecarga de trabajo de cuidados, en la pérdida de soberanía sobre el uso del tiempo, en la ruptura de la solidaridad de clase y en las posibilidades para la organización y la acción colectiva.

Perversamente, la reforma no solo facilita los despidos, sino que obliga a las personas trabajadoras a financiarlos. El Fondo de Asistencia Laboral, creado para el pago de las indemnizaciones por despido, se constituye desviando parte de las contribuciones que las patronales deberían hacer al Sistema Integrado Previsional Argentino y, por lo tanto, a costa de su desfinanciamiento. Los procedimientos que se establecen para regularizar contrataciones o para incentivarlas implican también –además de la eliminación de sanciones– la reducción de aportes al sistema previsional solidario. Con el argumento que pretende que con estas medidas se estimula la creación de puestos de trabajo en condiciones de formalidad –un resultado que la experiencia contradice una y otra vez–, se alivian las cargas y responsabilidades de la parte empleadora al costo de desfinanciar la seguridad social. Esta decisión ha sido justamente cuestionada porque supone que el costo que se alivia a los empleadores sería asumido por el Estado. Pero si miramos sus implicancias concretas el efecto es aún peor, porque el costo de un sistema previsional y de seguridad social debilitado es pagado finalmente, y de manera distintivamente gravosa, por las trabajadoras. Esto tiene un efecto doblemente perjudicial para quienes más necesidad tenemos de ese resguardo y de esas prestaciones, especialmente al final de nuestra vida activa. Pero somos, además, quienes nos hacemos cargo de cuidar a las personas que el Estado abandona. El desguace de la seguridad social, al igual que el desfinanciamiento de las Obras Sociales, incrementa el trabajo de cuidados no remunerado que hacemos mayormente las mujeres y nos obliga a hacerlo en condiciones mucho más difíciles y onerosas. Esta resolución contraría todos los señalamientos que, en los últimos años, se han hecho en todos los foros internacionales, en el sentido de plantear que el desarrollo y fortalecimiento de sistemas de seguridad social universales, integrales y de calidad resulta decisivo para asegurar derechos y promover el bienestar integral de todas las personas, pero especialmente de las mujeres y diversidades en la perspectiva de reducir la desigualdad de género y sus consecuencias (CSI y Sindicatos Globales, 2026; ONU, 2025).

Por otro lado, esta reforma reduce la soberanía de las personas que trabajan sobre el tiempo de sus vidas, un tema de la mayor relevancia para la clase, central en las luchas que han conformado al movimiento obrero como sujeto político fundamental para la democratización de la sociedad y absolutamente insoslayable desde una perspectiva feminista. La pérdida de control sobre la jornada de trabajo impacta de manera directa sobre las trabajadoras, agrava la “pobreza de tiempo” que caracteriza nuestra situación y genera condiciones más adversas para disputar su distribución y uso con las patronales, pero también en el seno de las relaciones familiares y comunitarias signadas por la cultura patriarcal. La flexibilización de la jornada laboral que se produce a partir de que la ley permite que se redistribuya el tiempo de trabajo más allá del límite máximo de las ocho horas diarias genera un problema severo para la organización de la vida personal y familiar, que una vez más recae especialmente sobre las mujeres. El fraccionamiento de las vacaciones impacta de manera similar, ya que dificulta la planificación del tiempo de descanso, mucho más cuando la persona trabajadora debe o quiere congeniar ese tiempo con el de su familia. En el mismo sentido, con la derogación de la Ley de Teletrabajo (27.555) que se incluye en esta reforma, se pierde –entre otras cosas–

el reconocimiento del derecho a la desconexión y el derecho a coordinar la jornada en consideración de las tareas de cuidado en la modalidad de trabajo remoto.

La derogación de las regulaciones que se habían establecido hace pocos años para el teletrabajo o modalidad de trabajo remoto es significativa y delata el carácter regresivo de una reforma que presume ser "modernizadora". Aquella norma, que fue sancionada en el contexto de la pandemia del COVID-19, cuando la generalización de esta modalidad de trabajo hizo evidente la necesidad adecuar la legislación laboral a las particularidades de las actividades que se llevan a cabo mediadas por las tecnologías informáticas, representaba el intento más reciente de una modernización en el reconocimiento de derechos de las personas que trabajan. Esta reforma ignora completamente las nuevas formas o modalidades de trabajo y ello se refleja también en la ausencia de regulaciones para el trabajo de plataformas, que se soslayan con la inclusión de quienes realizan esas actividades en la categoría de "prestadores independientes", lo cual los deja fuera de la LCT.

La limitación de la ultraactividad de los convenios y la eliminación de la primacía de los acuerdos de nivel superior, por la que se permite que se impongan cláusulas regresivas en convenios de empresa o por acuerdos individuales, no solo configura un escenario más favorable para las patronales. Es una decisión que fragmenta al colectivo trabajador y quiebra la solidaridad de clase, también en términos intergeneracionales. Las conquistas que solo han podido alcanzarse en la medida en que lograron articularse acciones de representación colectiva que trascienden al grupo de personas que trabajan en un lugar particular sumando la fuerza común de un sector de actividad y que se obtuvieron en un momento determinado para beneficio del conjunto también en tiempos por venir, quedan expuestas –o, en rigor, más expuestas– a la variación de condiciones que se produzca en cada coyuntura, sin posibilidades –o con menos posibilidades– de que su institucionalización en la forma de los Convenios Colectivos de Trabajo les proporcione algún grado de estabilidad, permanencia y previsibilidad.

Correlativamente, la Ley también obstaculiza, desalienta y reprime la organización de esa solidaridad. La extensa e injustificada ampliación de la categoría de las actividades consideradas "esenciales" y la introducción de las "trascendentales" conduce a prohibir el derecho de huelga a través de la imposición de condiciones restrictivas para su ejercicio cuyo resultado es el impedimento de la protesta. Junto a otras limitaciones que se han impuesto, en relación con los permisos para la realización de asambleas o la participación en actividades propias de la vida sindical, a las garantías para quienes ejercen funciones de representación, y con la penalización de diversas formas de la protesta pacífica –puesta en práctica tempranamente desde la implementación del llamado "Protocolo Antipiquetes"– es claro que la reforma requiere la proscripción de la organización y la acción colectiva. La reforma que pretende eliminar el paradigma protectorio del derecho del trabajo para sustituirlo por un modelo basado en la "libertad de contratación", es inviable sin suprimir libertades de las personas que trabajan: la libertad de asociación y el derecho de huelga, principios fundamentales consagrados en la Organización Internacional del Trabajo y –sobre todo– reivindicados por el movimiento sindical en todo el mundo como pilares en la lucha por la justicia social y la democracia.

5.

La vía de la demanda judicial que varios sectores están recorriendo para impugnar la reforma por inconstitucional y anticonvencional, al igual que la denuncia en los foros internacionales, prioritariamente en la OIT, es un camino necesario. Recorrerlo implica un gesto político de reivindicación de una institucionalidad que existe como resultado de procesos en los que las luchas obreras han sido decisivas y que está siendo negada por la práctica del actual gobierno argentino. Pero no podría esperarse que la solución resida en la acción judicial. No solo porque el Poder Judicial –el menos democrático, más clasista y patriarcal de los poderes del Estado– exhibe obscenamente en Argentina su complicidad con el poder económico y valida el ejercicio antidemocrático y antirrepublicano del poder por parte del actual gobierno nacional. La respuesta requiere poner en tela de juicio y desafiar la totalidad del proyecto político, económico y cultural del cual la

reciente reforma laboral y el actual gobierno son solo un episodio, entendiendo que las transformaciones más significativas, dolorosas y preocupantes ya están en curso. Y que no hay ningún paraíso al que regresar. La radicalización de la perspectiva crítica en y con el feminismo de las trabajadoras será fundamental para construir esa impugnación como argumento, pero también como práctica política, cuyo sentido propio reside en el esfuerzo obstinado que interrumpe el ejercicio disciplinador para rechazar –ahora y siempre– el mandato de esclavitud.

Bibliografía

Benzion, Cynthia (2026). El proyecto de reforma laboral y su impacto en las mujeres y disidencias. *La Crítica del derecho.* https://lacritica.ar/post/el-proyecto-de-reforma-laboral-y-su-impacto-en-mujeres-y-disidencias/

Central Sindical Internacional y Sindicatos Globales [CSI] (2026). Justicia para las mujeres en el ámbito laboral: reivindicaciones sindicales ante la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer CSW70. https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/tu_statement_on_csw70_final_10.10_2025_es.pdf?43529/29e9cd51cf26001b241d02ba501d4cf7ca6b63c2b096d0e820037f976a976feb

ONU (2025). Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, Declaración CSW 69. https://docs.un.org/es/E/CN.6/2025/L.1

Documento 8M (2026). Unir las luchas para derrotar las reformas esclavistas de Milei, el FMI y sus cómplices. https://www.cta.org.ar/IMG/pdf/versionfinal_-_documento_8m-_paro_internacional_transfeminista_2_.pdf

Unidad de las Trabajadoras (2021). https://www.cta.org.ar/IMG/pdf/comunicado-2.pdf

Sobre los autores y autoras

Nora Goren

Es licenciada en Sociología, magíster en Ciencias Sociales del Trabajo y doctora por la Universidad de Buenos Aires (UBA). Cocoordinadora del Grupo de Trabajo de CLACSO "¿Qué trabajo para qué futuro?". Investigadora de la Comisión de Investigaciones Científicas (CIC). Dirige el Instituto de Estudios Sociales en Contextos de Desigualdades y la Maestría en Políticas Públicas y Feminismos en la Universidad Nacional de José C. Paz. Docente de grado y posgrado. Es especialista en Sociología del trabajo. Sus temas de investigación se centran en el cruce entre las desigualdades, el trabajo y la forma de organización de las y los trabajadores. Cuenta con numerosas publicaciones en el ámbito nacional e internacional.

Carlos A. Tomada

Fue ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación entre 2003 y 2015. También se desempeñó como embajador de la República Argentina en México (2019-2023) y como presidente del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo. Fue director de la carrera de Relaciones de Trabajo de la Universidad de Buenos Aires, donde actualmente es profesor consulto y director del Instituto de Formación Política y Sindical de la Unión Obrera Metalúrgica (UOM). Es integrante del Grupo de Trabajo de CLACSO "¿Qué trabajo para qué futuro?".

Matías Maito

Es licenciado en Ciencia Política (UBA) y magíster en Sociología Económica (IDAES-UNSAM). Previamente se desempeñó en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y en el área de empleo público de la Jefatura de Gabinete de Ministros de la Nación. Llevó a cabo actividades de consultoría para la Organización Internacional del Trabajo, entre otras organizaciones. Es docente en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires y director del Centro de Estudios de Trabajo y Desarrollo (CETyD) de la Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios Sociales de la Universidad Nacional de San Martín (IDAES-UNSAM). Es integrante del Grupo de Trabajo de CLACSO "¿Qué trabajo para qué futuro?".

Juan Manuel Ottaviano

Es abogado laboralista por la Universidad de Buenos Aires (UBA), asesor sindical y ex asesor del ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. También es investigador del Centro de Estudios sobre el Trabajo y el Desarrollo (CETyD) de la Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios Sociales de la Universidad Nacional de San Martín (IDAES-UNSAM). Actualmente se desempeña como divulgador y especialista en temas de trabajo y cambio tecnológico, como abogado y consultor en relaciones laborales en Tomada & Asociados y como coordinador del Grupo de Trabajo de CLACSO "¿Qué trabajo para qué futuro?".

Iara Carbotti

Es socióloga (UNSAM) y consultora en relaciones laborales. Investiga temas de trabajo, tecnología y transformaciones sociales. Actualmente participa del Grupo de Trabajo de CLACSO "¿Qué trabajo para qué futuro?".

Mario Luis Gambacorta

Es abogado, docente e investigador, Doctor en Ciencias Jurídicas por la Universidad del Salvador (USAL). Es especialista en Magistratura por la UNSAM y en Globalización y Estado Social por la Universidad de Castilla-La Mancha. Cuenta con dos posdoctorados realizados en Italia y Brasil. Se desempeña como docente de grado y posgrado en diversas universidades. Dirige institutos y núcleos de investigación especializados en relaciones laborales y políticas públicas en la UNLZ, UMET y UMSA. Es director de proyectos de investigación y autor de libros, artículos y publicaciones en Argentina y el exterior. Es integrante del Grupo de Trabajo de CLACSO "¿Qué trabajo para qué futuro?".

Yamile Socolovsky

Es profesora y licenciada en Filosofía, ejerce la docencia en la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de La Plata. Se desempeña actualmente como secretaria de Género y Diversidad de la mesa nacional de la Central de Trabajadoras y Trabajadores de la Argentina, organización en la que anteriormente ha sido responsable de la Secretaría de Formación e Investigación. Es cocoordinadora del Grupo de Trabajo sobre Educación Superior de la Asociación Latinoamericana de Investigación en Educación. Ha sido organizadora y directora del Instituto de Estudios y Capacitación de la Federación Nacional de Docentes Universitarios y secretaria de Relaciones Internacionales de esa entidad. Integra el Comité de la Mujer Trabajadora de la Central Sindical de las Américas, que ha presidido en el periodo 2023-2025. Ha participado como organizadora y docente en numerosas actividades de formación académica y sindical, y publicado diversos artículos en revistas académicas y alternativas, sobre política universitaria, cuestiones de género y feminismos, trabajo, política y democracia. Es integrante del Grupo de Trabajo "Políticas Educativas y Derecho a la Educación" y del Grupo de Trabajo "¿Qué trabajo para qué futuro?", ambos de CLACSO.

Pablo Vommaro

Es el director ejecutivo de CLACSO. Es posdoctor en Ciencias Sociales, Niñez y Juventud por la Universidad Católica de San Pablo, el COLEF, la Universidad de Manizales y el CINDE y la UNLa; y doctor en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires [UBA]. Es investigador independiente del CONICET (en licencia). Cocoordina el Grupo de Estudios de Políticas y Juventudes [GEPoJu, IIGG-UBA]. También es profesor en las Facultades de Ciencias Sociales (Carrera de Sociología) y de Filosofía y Letras (Departamento de Historia) de la UBA en grado y posgrado, y profesor invitado en universidades de Brasil, Colombia, Chile, Ecuador, España y México. Es autor de numerosos artículos, capítulos de libros y libros en temas de juventudes y participación, desigualdades y políticas públicas de juventudes; historia latinoamericana y caribeña contemporánea; ciencia abierta, educación superior y evaluación científica. Es el director de la colección *Las juventudes hoy*, con 64 libros publicados entre 2015 y 2026.

Marta Pujadas

Es directora del Departamento Jurídico de UOCRA y Red Social. Integra el equipo jurídico de la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT-RA) y cuenta con una extensa trayectoria de asesoramiento jurídico al movimiento sindical y de participación en ámbitos regionales e internacionales del mundo del trabajo. Se desempeña como presidenta del Comité Internacional de Mujeres de la Internacional de la Constitución y la Madera (ICM); también es presidenta del Consejo Sindical de Asesoramiento Sindical Técnico (COSATE) de la Organización de los Estados Americanos (OEA). Sus principales líneas de trabajo comprenden el derecho internacional del trabajo, las normas internacionales del trabajo, la libertad sindical, la negociación colectiva y el diálogo social. Ha participado como representante del movimiento

sindical en la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en distintos espacios de diálogo social. Entre sus publicaciones se encuentra, en coautoría con Mónica Tepfer, *Revisión de las Normas Internacionales del Trabajo. El rol del Grupo Tripartito de Trabajo del Mecanismo de Examen de Normas de la OIT* (MEN), publicado en 2019.

Mónica Tepfer

Es abogada y magíster en Políticas Públicas por la Universidad Torcuato Di Tella. Se desempeña como Legal Officer and Project Coordinator en el Departamento Legal y de Derechos Humanos de la Confederación Sindical Internacional (CSI-ITUC). Su trabajo se desarrolla en el campo del derecho internacional del trabajo y los derechos humanos laborales, con especial atención a la libertad sindical, la negociación colectiva, las normas internacionales del trabajo y las nuevas formas de trabajo. Ha participado como asesora del movimiento sindical internacional en procesos de elaboración y negociación de normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), incluyendo los vinculados con el trabajo en plataformas. En 2019 publicó junto con Marta Pujadas Revisión de las Normas Internacionales del Trabajo. El rol del Grupo Tripartito de Trabajo del Mecanismo de Examen de Normas de la OIT (MEN). Cuenta asimismo con trabajos sobre derecho laboral internacional y derechos humanos, y ha participado recientemente en los procesos de elaboración de nuevos estándares internacionales sobre trabajo y tecnología.

Ana Lemos

Es abogada y dirigente sindical. Se desempeña como revisora de cuentas nacional del Sindicato de Empleados de la Industria del Vidrio y Afines (SEIVARA). Cuenta con una trayectoria de participación y organización sindical vinculada a distintos sectores del mundo del trabajo. Previamente desarrolló una extensa labor en la Unión Obrera Ladrillera de la República Argentina (UOLRA), donde fue secretaria de Interior y participó en procesos de organización y fortalecimiento sindical. Es integrante del Comité Regional de Mujeres de ICM. Sus principales líneas de trabajo comprenden la organización de las trabajadoras, la economía popular, la formalización laboral, la igualdad de género y la incorporación de la perspectiva de género en las organizaciones sindicales. Ha trabajado asimismo sobre trabajo infantil, políticas de cuidado y condiciones laborales en emprendimientos familiares. En su actual etapa en SEIVARA, desarrolla su actividad en el ámbito de la industria del vidrio y afines, vinculándose con las problemáticas de las trabajadoras y los trabajadores del sector, la organización sindical y las condiciones de trabajo. Ha participado en investigaciones, documentos y espacios de formación sobre sindicalismo, género, economía popular y trabajo.

Carla Gaudensi

Es periodista y dirigente sindical. Es secretaria general de la Federación Argentina de Trabajadores de Prensa (FATPREN) y secretaria general adjunta del Sindicato de Prensa de Buenos Aires (SiPreBA). Integra asimismo la conducción de la Confederación General del Trabajo (CGT), donde asume responsabilidades vinculadas con la agenda de género. Su trayectoria profesional y sindical se encuentra vinculada con la defensa de los derechos laborales de las y los trabajadores de prensa, la libertad de expresión y el derecho a la información. Sus principales líneas de trabajo comprenden las condiciones laborales del sector de prensa, la organización y representación sindical, la igualdad de género, las políticas de cuidado y la violencia laboral. Ha participado en la elaboración de informes y documentos sobre libertad de expresión, condiciones de trabajo y derechos laborales en el sector de prensa. Entre sus producciones recientes se encuentra el *Informe sobre Libertad de Expresión en Argentina 2025*, elaborado junto con organizaciones sindicales y académicas vinculadas al sector.

Vanesa Núñez

Es dirigente sindical de la Unión de Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles (UTEDYC), donde desarrolla responsabilidades vinculadas con las relaciones sindicales, la tecnología de la información y la comunicación. Integra la conducción de la Confederación General del Trabajo (CGT-RA) como secretaria de Innovación y Futuro del Trabajo. Su trayectoria se encuentra vinculada con el análisis de las transformaciones tecnológicas y sus efectos sobre el mundo del trabajo, con especial atención a la inteligencia artificial, la digitalización, los derechos digitales, las plataformas laborales y los desafíos que estos procesos plantean para la negociación colectiva y la organización sindical. Ha desarrollado actividades de formación y debate sobre tecnología y trabajo desde el ámbito sindical, promoviendo una perspectiva centrada en los derechos laborales y la participación de las organizaciones de trabajadores. Sus producciones recientes abordan los desafíos de la transformación tecnológica, la inteligencia artificial y el futuro del trabajo para el sindicalismo.

CUADERNO DE TRABAJO

La reforma laboral de Milei

Una mirada crítica desde las ciencias sociales y el movimiento sindical

La reforma laboral impulsada por el gobierno de Javier Milei no es una actualización técnica del derecho del trabajo, sino una apuesta política por redefinir las relaciones entre capital, trabajo y Estado. Este Cuaderno de Trabajo reúne los aportes de investigadoras e investigadores, especialistas y referentes sindicales que analizan, desde distintas trayectorias, los principales ejes de la reforma: la contratación y el período de prueba, el régimen indemnizatorio, la reducción de la litigiosidad, la registración del empleo y las transformaciones en la acción colectiva y la representación sindical. El volumen examina también sus efectos sobre las mujeres y las disidencias, la economía popular, el trabajo de plataformas y el futuro del empleo. Sus aportes buscan reconstruir el proyecto de sociedad que yace detrás de esta reforma y disputar el sentido de las transformaciones en curso desde un horizonte de democracia, igualdad y justicia social.

CLACSO