

REFORMA LABORAL: UN DEBATE QUE PONE EL CARRO DELANTE DE LOS CABALLOS

Por Luis Enrique Ramírez

Noviembre 2025

1. Introducción

Argentina es un país en el cual los debates son generalmente apasionados, pero falsos, o que giran sobre bases falsas. Discutimos, por ejemplo, si es mejor tomar el tren, un colectivo o el subte, sin que previamente nos hayamos puesto de acuerdo sobre a dónde queremos ir. Con la llamada “reforma laboral” que impulsa el gobierno pasa lo mismo. Por lo tanto, el debate, este debate, no conduce a nada.

Se supone, al menos en teoría, que todo debate apunta a esclarecer un tema, sobre el cual hay opiniones diferentes, aunque debemos reconocer que, en la mayoría de los casos, sólo se trata de un concurso de egos, en el que cada participante quiere imponer su opinión a los demás, sin la menor voluntad por encontrar claridad en la cuestión y modificar su primigenia opinión.

Con la “reforma laboral” ocurre exactamente eso. Se discuten leyes o modificaciones a las leyes vigentes, sin determinar, previamente, cual es el modelo de relaciones laborales que se pretende diseñar o conservar, y al cual se aplicarán las nuevas normas. Es decir, se debate sobre los medios, las herramientas o los instrumentos, sin definir antes los objetivos a alcanzar. Es como discutir si es mejor un pincel o un cincel, sin partir por definir si lo que se pretende es pintar o esculpir.

Es obvio que los principales actores que plantean hoy la necesidad de una “reforma laboral” en nuestro país, tienen bien en claro cuál es su modelo de relaciones laborales, aunque, por razones tácticas, optan por ocultarlo. Es entendible, la flexibilidad laboral, renombrada eufemísticamente “modernización laboral” o “reforma laboral”, tiene mala prensa, aquí y en todo el mundo. Y la tiene porque en su oportunidad fracasó y desnudó sus verdaderos objetivos. Pero, la batalla cultural es hoy la madre de todas las batallas, y, en ella, el control del lenguaje es fundamental.

Definir claramente el tipo de relaciones laborales que pretendemos construir, en cambio, sincera el debate. Ayuda mucho, también, hacer un poco de historia. Por eso insisto tanto en la necesidad de ver a la “reforma laboral” como una nueva manifestación de un proceso histórico, más que como un mero hecho coyuntural.

Porque fácil es advertir que aparece cíclicamente, al menos a partir de mediados de la década del '70, del siglo pasado, cuando el neoliberalismo triunfante plantea que la crisis en el mercado de trabajo es consecuencia de la

sobreprotección de los trabajadores. Es decir que culpa al Derecho del Trabajo por la desocupación y el trabajo sin registrar, entre otras cosas.

Sin ir más lejos, en nuestro país la primer gran “reforma laboral” se produce en 1976, durante la dictadura militar, que mutiló la Ley de Contrato de Trabajo. Reaparece durante los ’90 con Carlos Menem y su sobreactuación del neoliberalismo, continuó con la Ley “Banelco” de la Alianza, en 2000, siguió con el frustrado proyecto de Mauricio Macri en 2017, y vuelve en 2023 con Javier Milei.

¿Qué importancia tiene esta historia? Que, como dije, nos permite ver que estamos en presencia de un proceso histórico, que se manifiesta periódicamente, cuando se dan determinadas circunstancias sociales y políticas. En particular, cuando hay una debilidad del movimiento sindical y de la clase trabajadora. La “reforma laboral” es, entonces, un proceso de reformulación de las relaciones laborales, con cíclicas manifestaciones.

Al descubrir este fenómeno, vemos con claridad que, más allá de detalles, todas las “reformas laborales” proyectadas y aplicadas tienen una idéntica matriz y un mismo objetivo: **que la patronal recupere el poder perdido**, ante el avance de las conquistas de la clase trabajadora. Así de simple.

Repito que, más allá de matices y diferencias periféricas, producto de cada coyuntura histórica, todas esas iniciativas compartían los mismos objetivos: **una mano de obra dócil y barata, un sindicalismo debilitado, una huelga inofensiva y un simulacro de negociación colectiva.**

2. Nuestro Derecho del Trabajo está desactualizado

Una creencia muy difundida, sostiene que los defensores de los derechos de los trabajadores están enamorados de nuestro actual Derecho del Trabajo, y, por eso, se niegan o resisten a debatir la “reforma laboral”. Falso, de falsedad absoluta.

Es un hecho objetivo que nuestra legislación ha quedado desactualizada, frente a los cambios producidos en las formas de producción, en las formas de organización de las empresas y en la estructura de la propia clase trabajadora. Avanzada la cuarta revolución industrial y con un desarrollo impresionante de la Inteligencia Artificial, aún nos manejamos con leyes que tienen varias décadas de vigencia.

En efecto, la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 se sancionó en 1974; la Ley de Asociaciones Sindicales 23.551, en 1988; la Ley de Convenios Colectivos de Trabajo 14.250 en 1953; la Ley de Jornada Laboral 11.544 es de 1929; etc. Claro que todas ellas sobreviven con decenas de modificaciones. Así que mi aporte al debate es reconocer la necesidad de actualizar nuestro Derecho del Trabajo. Discutir esto es perder el tiempo.

Pero, me temo, aquí se acaban las coincidencias. Porque aceptar la necesidad de actualizar nuestra legislación laboral nos lleva como de la mano a tener que definir con precisión el tipo de relaciones laborales que pretendemos tener. Y aquí chocan una visión materialista y una visión humanista del tema, que parecen irreconciliables.

3. Dos paradigmas en pugna

Hablo de paradigmas, porque en esto se juegan valores humanos y principios, que en este caso son incompatibles, lo que lleva a que cada sector intente imponer su modelo sin concesiones, en un conflicto que se define en cada coyuntura histórica por la correlación de fuerzas.

Hay, entonces, dos paradigmas en pugna. En uno, el centro del escenario lo ocupa la protección del lucro y la rentabilidad del capital, apoyada en un aumento de los poderes patronales. Del éxito de esa tutela, supuestamente, derivará la creación de empleo y la regularización del trabajo no registrado o, como vulgarmente se dice, “en negro”, aunque la experiencia parece desmentirlo.

En el otro modelo de relaciones laborales, el eje es la protección de la persona que trabaja y de su dignidad como tal. Vale recordar que, en el sistema capitalista, las grandes mayorías no pueden elegir si trabajar o no. Y, al aceptar prestar tareas a favor del titular de los medios de producción, para poder atender sus necesidades básicas y las de su familia, la persona se involucra íntegramente, tanto física, como mental y espiritualmente. Bien se ha dicho que el trabajo es indivisible e inseparable de la persona que lo realiza, cuya inherente dignidad lo acompaña, aún al traspasar los portones de la fábrica. En este paradigma, el trabajador es ciudadano en la sociedad y ciudadano en la empresa.

La dignidad de la persona y los derechos que de ella emanan, ha sido reiteradamente reconocida por el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, desde hace décadas, como, por ejemplo, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de la ONU, el 10 de diciembre de 1948. Por lo dicho anteriormente, esos derechos esenciales de los seres humanos no sufren mengua o limitación alguna durante el desarrollo de la relación laboral y la prestación de servicios.

En un modelo de relaciones laborales regulado con criterios materialistas y economicistas, como el que propone el gobierno, se cosifica a la persona que trabaja. Es sólo un factor de la producción y un objeto del mercado de trabajo. Una pieza más de la estructura empresarial, fácilmente reemplazable. Un cumplidor sumiso y silencioso de órdenes y directivas, en el marco de una empresa que funciona como una estructura autocrática. Su inserción precaria en ella y la permanente amenaza de su despido, garantizan su sumisión.

En el paradigma humanista, que es el que inspira el artículo 14 bis de nuestra Constitución, las relaciones laborales deben ser democráticas y participativas,

con un trabajador activo e involucrado, al igual que su sindicato. Este involucramiento con la suerte de la empresa, debe tener como contrapartida el derecho a la información y a la consulta, en todas aquellas cuestiones importantes inherentes a ella y a su futuro.

Claro que para ello precisa contar, primero, con estabilidad laboral, que es la madre de todos los derechos. Esa estabilidad, hoy amenazada por la reforma en ciernes y por el famoso Fondo de Cese Laboral de la Ley 27.742, es condición *sine qua non* para permitirle al trabajador tener un proyecto de vida. El despido fácil y barato que pretende esta reforma laboral, no sólo atenta contra este derecho fundamental, sino que violenta groseramente el artículo 14 bis, que le ordena al legislador protegerlo “contra el despido arbitrario”.

4. La base de la “reforma laboral” del gobierno

Está circulando un proyecto de ley que el gobierno enviaría al Congreso, una vez que asuman los legisladores electos el 26 de octubre. Tiene más de 100 artículos y se modificarían y derogarían decenas de leyes vigentes. De la Ley de Contrato de Trabajo se sustituyen o modifican unos cuarenta artículos. **La casi totalidad de las reformas son peyorativas para el trabajador.** Dejaré a mejores plumas que la mía, ocuparse de un análisis pormenorizado de cada modificación.

Lo que sí quiero destacar es que también es tiempo perdido discutir la orientación y el sesgo que tiene esta iniciativa, ya que emana del gobierno de Javier Milei, quien reiteradamente ha dicho que la Justicia Social es una “aberración”, y el artículo 14 bis de nuestra Constitución “un cáncer”.

Nada más Sr. Juez, la Fiscalía descansa.