

LA CUARTA OLEADA

Jorge Elizondo

Publicado en El cohete a la luna, diciembre 2025

Las consecuencias de la política económica desarrollada por el actual gobierno están a la vista: aumento del desempleo y de la precarización laboral, pulverización del poder adquisitivo de los salarios con la consecuente caída del consumo interno, aumento exponencial de la pobreza y de la indigencia, brutal transferencia de ingresos del trabajo al capital, baja de la actividad industrial y comercial. Se trata de un proceso recesivo que se retroalimenta y que, lejos de ser producto de meros errores de concepción y de cálculo, es resultado de un modelo que persigue el disciplinamiento de la clase trabajadora para la aceptación forzada de peores condiciones de trabajo y, mediante las mismas, un crecimiento aun mayor de la tasa de ganancia empresaria.

Desde diciembre de 2023 hay un proceso incontenible de destrucción del empleo asalariado, que alcanza a 260.000 trabajadores, incluido el sector público y personal de casas particulares. Hay 18.000 empresas que han cerrado. El salario mínimo es la mitad de lo que percibían los trabajadores en 2017 y ha quedado por debajo de la línea de pobreza.

La ley 27.742 (llamada Ley Bases), que contiene un capítulo denominado Modernización del Trabajo, no sólo no generó nuevos puestos de trabajo, sino que convalidó la no registración de las relaciones laborales como “acto lícito”, al eliminar las indemnizaciones especiales de la Ley Nacional de Empleo 24.013, instaurando una suerte de blanqueo a costo cero del personal no registrado; legalizó formas de precarización como la posibilidad de contratar hasta tres personas sin inscribirlas.

En este contexto económico-social, los escribas del gran capital nos presentan una cuarta oleada de flexibilización y destrucción del Derecho del Trabajo, que siempre constituyen una variable permanente de las políticas de ajuste.

La primera etapa fue cumplida por la dictadura durante el período 1976-1983, que reformó la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, obra del Dr. Norberto Centeno, asesinado en Mar del Plata en 1977. Se derogaron artículos y se reformaron otros, con el propósito de eliminar derechos individuales y colectivos de los trabajadores, complementando la represión criminal contra delegados, activistas y dirigentes del movimiento obrero argentino.

La segunda etapa flexibilizadora se produjo durante el menemismo, luego de sancionadas las leyes de Emergencia, de Reforma del Estado y de Convertibilidad. Se introdujeron contratos temporales, diversas modalidades de precarización, y –por primera vez– el período de prueba, tendiente a facilitar los despidos sin indemnización alguna.

Consideramos una variante de esta etapa la del gobierno de la Alianza (1998-2000), en el que se sancionaron leyes que profundizaron aún más la precarización laboral (leyes 25.013 y 25250). La ley 25.250, más conocida como Ley Banelco estableció normas favorables a la descentralización de la negociación colectiva y a la prevalencia de los convenios de empresa sobre los de actividad, que son los que predominan en nuestro país, aun cuando aquellos contuvieran disposiciones más desfavorables para los obreros y empleados.

La tercera oleada se produjo durante el macrismo, con su intento de sancionar una “reforma laboral” regresiva, que no pudo concretar en virtud de la resistencia férrea de las organizaciones políticas, sindicales y sociales de los trabajadores.

No debería sorprender que gran parte de los objetivos planteados durante las mismas se repliquen en términos idénticos o similares en el proyecto remitido al Senado por el actual Poder Ejecutivo.

Los ejes del proyecto

1. Eliminación de la presunción del artículo 23 de la Ley de Contrato de Trabajo.

En este artículo se patentiza la voluntad regresiva de los autores del proyecto. La presunción del artículo 23 es anulada de forma brutal. El artículo dice lo siguiente:

“El hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, las relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario”.

El proyecto de reforma, en cambio: “El hecho de la prestación de servicios *en situación de dependencia* hace presumir la existencia de un contrato de trabajo”.

Desaparece la presunción, en virtud de la que se pueda llegar a la conclusión de que existe un contrato de trabajo. La reemplazan por una tautología, que carece de valor alguno: “La dependencia es el contrato de trabajo”.

Frente a las dificultades probatorias que generalmente existen cuando no hay registración del contrato, los autores del proyecto tratan de evitar que el trabajador pueda demostrar que existe un contrato de trabajo.

Se complementa el objetivo negacionista del contrato de trabajo con la siguiente afirmación: “La presunción contenida en el presente artículo no será de aplicación cuando mediaren contrataciones de obras o de servicios profesionales o de oficios, o cualquier otra modalidad que comprendan prestaciones de servicios sin relación de dependencia, y se emitan los recibos o facturas correspondientes a dichas formas de contratación o el pago se realice conforme los sistemas bancarios y/u otros sistemas que determine la reglamentación correspondiente. Dicha ausencia de presunción se extenderá a todos los efectos, inclusive a la seguridad social”.

2. Limitación al principio de irrenunciabilidad. Eliminación de las mejores condiciones reconocidas en el contrato o relación de trabajo.

Dice el proyecto en su texto modificatorio del artículo 12 de la Ley de Contrato de Trabajo: “Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción”.

La reforma de la ley 26.574 (Boletín Oficial del 29/12/2019), en vigencia desde enero de 2010 (proyecto de Héctor Recalde), había modificado el artículo 12, extendiendo el principio de irrenunciabilidad a los derechos reconocidos en los contratos individuales de trabajo. En virtud de su aplicación se considera ilegítima cualquier absorción de las diferencias reconocidas en concepto de sobresueldo al aplicarse los aumentos de los básicos de convenio, por cuanto esas mejoras se han incorporado a la remuneración habitual del trabajador.

Al pretender derogar este párrafo, el proyecto del Ejecutivo intenta excluir de la irrenunciabilidad las mejores condiciones laborales obtenidas en el contrato o relación de trabajo. Sólo se mantiene la irrenunciabilidad de los derechos previstos por la ley, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción.

Es evidente que se pretende legitimar y generalizar los acuerdos individuales que impliquen rebajas salariales, en tanto y en cuanto se respeten las remuneraciones del convenio colectivo, lesionando la intangibilidad del salario; los cuales no pueden ser admitidos conforme al actual artículo 12 modificado por la ley 26.574.

3. Limitación de la resistencia contra el ejercicio abusivo del *ius variandi* (artículo 66, Ley de Contrato de Trabajo)

El actual artículo 66 establece que “el empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades

de las prestación del trabajo, en tanto estos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador”.

Pero existen modalidades esenciales de la relación laboral no susceptibles de ser modificadas a través del ejercicio del *ius variandi*: la remuneración, la jornada de trabajo y la calificación o categoría profesional del trabajador, por cuanto son de la esencia de la relación de trabajo.

Es por ello que, cuando el empleador disponga medidas abusivas, “al trabajador le asistirá la posibilidad de optar por considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas”.

El proyecto del Ejecutivo elimina la posibilidad de que en estos casos el trabajador pueda recurrir a la Justicia mediante un procedimiento sumarísimo a los fines de que se mantengan las condiciones de trabajo.

El proyecto propone la eliminación de esta acción, quedándole al trabajador afectado sólo la posibilidad de que “previa intimación y si ésta fuere desoída, le asistirá la posibilidad de considerarse despedido sin causa”.

4. Rebaja de las indemnizaciones por despido (artículo 245, Ley de Contrato de Trabajo)

La modificación del artículo 245 propuesta por el proyecto agravaría aún más la situación personal y familiar de quienes fueren víctimas del despido, una de las principales expresiones de la violencia del poder privado.

El proyecto ratifica que la indemnización a abonar al trabajador es equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses, tomando como base de cálculo la mejor remuneración mensual normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si este fuera menor.

Pero entiende como remuneración a estos fines sólo “la devengada y pagada en cada mes calendario, por cuanto no tendrán incidencia los conceptos de pago no mensuales como el sueldo anual complementario, vacaciones, premios que no sean de pago mensual, etcétera”.

Además establece como condición para que se considere “habitual” el concepto remuneratorio si fue devengado como mínimo durante seis meses en el último año aniversario. Y define como “normal” –en materia de conceptos variables– el promedio de los últimos seis meses o del último año (si fuere más favorable para el trabajador) de los “premios mensuales, horas extra, comisiones, etcétera.

Al excluir rubros que son de evidente carácter remuneratorio, se viola tanto el artículo 103 de la Ley de Contrato de Trabajo como el Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación a partir del caso “Pérez c/ Disco”.

Repugna al bloque de constitucionalidad la modificación propuesta, ya que desconoce el concepto de remuneración del artículo 103 de la Ley de Contrato de Trabajo, el Convenio 95 de la OIT y la doctrina de la Corte, al excluir rubros remuneratorios de la base de cálculo de la indemnización por despido.

Al pretender disminuir el monto de las indemnizaciones, el proyecto debilita la protección contra el despido arbitrario reconocido por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, facilitando y potenciando la ola de despidos que está dejando sin trabajo a miles de trabajadores y sus familias.

5. Fondo de Cese. Fondo de Asistencia Laboral

En el mismo artículo 245, el proyecto incorpora el siguiente párrafo: “Mediante convenio colectivo de trabajo, las partes podrán sustituir el presente régimen indemnizatorio por un fondo o sistema de cese laboral cuyo costo estará a cargo del empleador. A fin de solventar la indemnización prevista en el presente y/o el pago de la suma que libremente se pacte entre las partes para el supuesto de

desvinculación por voluntad concurrente conforme el artículo 241 de la presente ley, los empleadores podrán optar por establecer un fondo o sistema de cese laboral cuyo costo estará siempre a cargo del empleador; en integración o no con los Fondos de Asistencia Laboral”.

No hay hasta la fecha ningún convenio colectivo que haya incorporado el fondo de cese para reemplazar la indemnización del artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo. Tampoco existe ningún sindicato que haya manifestado públicamente su interés en negociar colectivamente su incorporación.

Sin embargo, los estudios jurídicos de las grandes empresas y los medios hegemónicos ya lo difunden como si se tratara de un hecho consumado.

Nos preguntamos si las razones por tanto apresuramiento serían los insostenibles argumentos de los daños que el sistema indemnizatorio causaría a las empresas, y su absurda vinculación con la llamada “industria del juicio”.

Creemos que los motivos más importantes se hallan contenidos en varias reglamentaciones ya existentes. El fondo de cese, según la Resolución 347/2025 de la Superintendencia de Seguros de la Nación, es un “Producto de Inversión Colectiva de Cese Laboral”. Sus dos formas son el “fondo común de inversión de cese laboral” y el “fideicomiso financiero de cese laboral”.

La Comisión Nacional de Valores (CNV) ya había reglamentado el sistema de fondo de cese mediante el decreto 847/2024, una herramienta alternativa al tradicional esquema de indemnización por despido. También en este caso hay referencias al uso de Fondos Comunes de Inversión (FCI) o Fideicomisos Financieros (FF) como mecanismos para cubrir los costos derivados del cese de la relación laboral.

Estas “reglamentaciones” de un producto que aún no ha nacido reflejan la intencionalidad de que se implemente un nuevo negocio del capital financiero; en otros términos: que los fondos destinados a cubrir este “producto de inversión colectiva de cese laboral” se canalicen hacia la especulación financiera, como ocurrió con los

aportes jubilatorios respecto a las AFJP en el sistema privado de seguridad social, de triste memoria para nuestro país.

El proyecto incorpora un nuevo ente con el fin de asistir a los empleadores que despiden a sus obreros y empleados: el Fondo de Asistencia Laboral (FAL). El artículo 60 del mismo dice que “las cuentas de los Fondos de Asistencia Laboral se conformarán con una contribución mensual obligatoria del TRES POR CIENTO (3%) de las remuneraciones que se toman como base para el cálculo de las Contribuciones Patronales con destino al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) de cada trabajador. Las sumas correspondientes serán integradas mensualmente por el empleador en oportunidad de declarar y abonar los aportes y contribuciones patronales”.

Las modificaciones propuestas respecto al Derecho Colectivo del Trabajo (derechos sindicales, derecho de huelga, convenciones colectivas de trabajo) serán objeto de un próximo artículo.

La “modernización laboral” –que será tratada por el Congreso en febrero de 2026 y que fue repudiada masivamente en las marchas organizadas por la CGT, ambas CTA y otras organizaciones políticas y sociales el jueves 18 en la Plaza de Mayo y en otras ciudades del país– es el proyecto más agresivo de los grupos económicos y sus representantes políticos contra la clase trabajadora y el Derecho del Trabajo.

Sus principales objetivos estratégicos son:

- La creación de un mercado del trabajo flexible, eliminando todo tipo de obstáculos y regulaciones, y aumentando la legión de desocupados y la precarización;
- La sustitución de los convenios de actividad por los convenios de empresa o sectoriales, apuntando gradualmente al reemplazo de los convenios colectivos de trabajo de actividad por los convenios de empresa o sectoriales y, en definitiva, por los acuerdos individuales de la empresa con los trabajadores, y a la eliminación de periodicidad de las paritarias;

- La generalización de los contratos temporarios, que irían sustituyendo al personal con estabilidad relativa por personal nuevo sin ningún tipo de estabilidad;

Las medidas económicas se suman a los profundos niveles de desigualdad ya existentes, beneficiando al capital con una enorme transferencia de ingresos.

Creemos que es una ilusión creer que es posible negociar esta pretendida “reforma laboral”. No basta con defender los derechos reconocidos, sino que es necesario plantearse avanzar hacia la conquista de nuevos derechos.

Las luchas del movimiento obrero y los sectores populares deberán comprender, además del urgente aumento salarial, de jubilaciones, pensiones y subsidios, la reducción de la jornada sin reducción salarial, la obligatoriedad de los comités mixtos de salud y seguridad en el trabajo, el reconocimiento legal de la participación en las ganancias con control de la producción y colaboración en la gestión, la defensa de nuestros recursos naturales, y la reconstrucción del Estado como instrumento de transformación económica, política, social y cultural.

