

Argentina siglo XXI: relaciones de trabajo y quiebre del régimen laboral

Ana Drolas

Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CEIL-CONICET)

Programa de Estudios Sociales Interdisciplinarios-Universidad Nacional de Luján (PROESI-UNLu)  

<https://doi.org/10.5209/crla.103774>

• Recibido: 10/07/2025 • Aceptado: 16/03/2026 • Publicado en línea: 16/06/2026

Resumen: El artículo analiza la transformación del régimen de relaciones laborales en la Argentina contemporánea a partir de las reformas impulsadas desde diciembre de 2023, con especial atención a la Ley Bases y su normativa complementaria. El trabajo detalla las modificaciones normativas en cinco ejes estratégicos (período de prueba, injerencia en la negociación colectiva, régimen indemnizatorio, debilitamiento de la primacía de la realidad, nuevas formas de contratación y las propuestas de reforma previsional). Se concluye que estas reformas constituyen un punto de inflexión en la estructura del mercado de trabajo argentino, con efectos regresivos sobre la estabilidad en el empleo y la protección social, planteando la necesidad de sostener una perspectiva crítica que articule desarrollo económico con trabajo digno y equitativo.

Palabras clave: Relaciones laborales; Ley Bases; Derecho del trabajo; Flexibilización laboral; Reforma laboral Argentina

ENG Argentina in the 21st Century: Labor Relations and the Breakdown of the Employment Regime

Abstract: The article analyzes the transformation of the labor relations regime in contemporary Argentina following the reforms implemented since December 2023, with particular attention to the Ley Bases and its complementary regulations. The paper details the regulatory changes across five strategic areas (probationary period, interference in collective bargaining, severance pay regime, weakening of the primacy of reality, new forms of employment contracts, and proposed pension system reforms). It concludes that these reforms represent a turning point in the structure of Argentina's labor market, producing regressive effects on employment stability and social protection, and highlighting the need to maintain a critical perspective that links economic development with decent and equitable work.

Keywords: Labor relations; Ley Bases Labor law; Labor flexibilization; Labor reform Argentina

Sumario: 1. Introducción. 2. La Argentina realmente existente: estructura económica y mercado de trabajo. 3. Del paraguas protectorio a la intemperie normativa: la re-regulación de las relaciones laborales y del régimen de empleo. 4. Re-regulación del régimen de empleo: alcances y transformaciones introducidas por la Ley 27.742. 5. Sostenibilidad previsional, cobertura y redefinición de la protección en la vejez. 6. Palabras finales. 7. Bibliografía.

Cómo citar: Drolas, A. Argentina siglo XXI: relaciones de trabajo y quiebre del régimen laboral. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, avance en línea, 1-16. <https://doi.org/10.5209/crla.103774>

1. Introducción

En el contexto de un diagnóstico oficial que identifica la presencia de una “crisis estructural” caracterizada por estancamiento económico, elevados niveles de inflación persistente, déficit fiscal sostenido y supuestas rigideces del mercado laboral, el Poder Ejecutivo Nacional (PEN) impulsó, a partir de diciembre de 2023, un ambicioso paquete de reformas orientadas a transformar de manera sustancial el régimen jurídico del trabajo en la Argentina. Este proceso se inició con la firma del Decreto de Necesidad y Urgencia (DNU) 70/2023, que introdujo modificaciones de alcance considerable en áreas nodales del derecho laboral, tales como el régimen de indemnizaciones, el período de prueba y la estructura de las relaciones colectivas de trabajo, planteando un desplazamiento en la orientación de la normativa vigente.¹

Esta orientación fue posteriormente profundizada y consolidada mediante la sanción de la “Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos” (Ley N° 27.742) en junio de 2024, tras un complejo proceso legislativo en el Congreso Nacional. La Ley reorganizó el plexo normativo laboral en torno a principios de flexibilización, re-regulación selectiva y reducción de costos laborales, bajo el argumento de dinamizar el mercado de trabajo y estimular la inversión.²

Estas transformaciones se inscriben en un contexto macroeconómico caracterizado por elevada volatilidad, deterioro del salario real y persistencia de altos niveles de informalidad laboral, factores que han sido señalados como condicionantes estructurales del funcionamiento del mercado de trabajo argentino y que vienen castigando la realidad económica local desde hace al menos una década (Palomino y Trajtemberg, 2006). En este escenario, la reforma laboral reaparece como herramienta privilegiada de intervención estatal sobre la dinámica del mercado de trabajo, retomando argumentos ya presentes en experiencias previas en las que se intentaron introducir reformas en este ámbito de la convivencia social.

El presente trabajo se propone examinar las principales transformaciones introducidas por estas reformas, estructurando el análisis en torno a ejes temáticos estratégicos que tienen que ver con las modificaciones en las modalidades de contratación y su impacto en la estabilidad del empleo; la intervención estatal en la negociación colectiva; la reconfiguración del sistema indemnizatorio; las eventuales transformaciones en el principio de primacía de la realidad y los cambios en el sistema previsional y sus efectos en la cobertura y sustentabilidad de la seguridad social.

El análisis se sustenta en la lectura sistemática de los textos normativos (especialmente la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), la Ley N° 27.742 y su reglamentación) articulada con una caracterización del contexto político y económico en el que se inscribe la reforma. Se parte de la premisa de que la dimensión normativa no puede analizarse de forma aislada de las disputas sociales y de la estructura histórica del régimen de relaciones laborales argentino. Se pone en relieve además la idea de que estas reformas no intervienen sobre un régimen plenamente consolidado y eficaz, sino sobre un sistema previamente tensionado por la persistencia de la informalidad, el estancamiento del empleo privado y formal y el deterioro del salario real. En consecuencia, la actual re-regulación debe interpretarse no como una respuesta aislada a una

¹ Este artículo fue escrito y enviado a evaluación meses antes de la presentación en el Congreso de la Nación Argentina de un proyecto de ley de reforma laboral integral. Si bien éste aún no ha sido aprobado, se encuentra en estos momentos en discusión (febrero de 2026). De todas maneras, el mismo retoma (e intenta profundizar) muchos de los puntos que se ponen en discusión en este manuscrito.

² A más de un año y medio de su promulgación la llamada “Ley Bases” aún no ha cumplido con lo que prometía en materia de inversión y de empleo siendo que, por un lado, 2025 fue el año en que, por primera vez en 22 años la inversión extranjera directa arrojó un saldo negativo (CEPAL, 2025) y, por el otro, se han perdido 276.000 puestos de trabajo registrados y cerraron 19.100 empresas (CEPA, 2025).

coyuntura crítica, sino como un punto de inflexión en una disputa más amplia acerca del modelo de protección social y laboral en la Argentina del siglo XXI.

2. La Argentina realmente existente: estructura económica y mercado de trabajo

El análisis de cualquier transformación normativa requiere situarla en el entramado económico y social sobre el cual opera. En el caso argentino, las reformas laborales impulsadas en 2023–2024 se implementan en un contexto signado por un prolongado proceso de estancamiento productivo, elevada inflación y persistente segmentación del mercado de trabajo, que configura un escenario de alta complejidad producto de la confluencia de tensiones económicas, sociales e institucionales de gran impacto sobre la convivencia democrática y el modelo de Estado consagrado en la Constitución Nacional. Este escenario refleja un proceso de reconfiguración de las disputas por la distribución del ingreso, cuyas consecuencias se materializan en la vida cotidiana de la población, profundizando desigualdades y limitando el ejercicio efectivo de derechos.

Desde el punto de vista de la economía, el país enfrenta una contracción persistente de la actividad, evidenciada en indicadores de estancamiento y retracción del Producto Interno Bruto, en el deterioro del consumo interno y en la disminución de la inversión tanto pública como privada (CEPA, 2025). Este cuadro se agrava por el incremento de las tasas de desempleo y subempleo, que en el primer trimestre de 2025 alcanzaron el 7,9% y el 10% respectivamente, mientras que el mercado de trabajo experimenta un proceso de crecimiento persistente de la informalización, con un 42% de informalidad laboral³ que reduce la calidad del empleo y debilita la protección social de amplias franjas de la población económicamente activa (INDEC, 2025). A ello se suma que las políticas de ajuste en el sector público, implementadas a través de despidos y cierres de dependencias estatales sin criterios de evaluación objetivos, no solo vulneran la estabilidad de las y los trabajadores, sino que comprometen la capacidad del Estado para garantizar derechos fundamentales y mantener un funcionamiento adecuado de sus estructuras.

Paralelamente, se observa un proceso sostenido de desfinanciamiento en áreas estratégicas para el desarrollo nacional, tales como la educación, la salud pública y el sistema de ciencia y tecnología. Los recortes presupuestarios, la paralización de programas y el vaciamiento institucional de organismos como el CONICET, el INTA y el INTI⁴ expresan una orientación regresiva en materia de políticas públicas, con impactos negativos en el acceso a derechos y en las capacidades productivas y tecnológicas del país. Particularmente, la reducción del financiamiento en el sistema educativo y universitario ha provocado reacciones de docentes, investigadores y estudiantes, quienes, a través de diversas movilizaciones y protestas, han visibilizado el conflicto existente entre las políticas de ajuste fiscal y la defensa de la educación como un bien público.

Simultáneamente, se constata un fenómeno de creciente desafección política y desconfianza ciudadana hacia las instituciones democráticas (Eberhardt, 2015; Cardona-Zuleta y Roll, 2019). Este proceso se manifiesta en los elevados niveles de abstención electoral registrados en los últimos comicios en diversas jurisdicciones del país, donde la participación ha descendido a rangos inusuales para la historia argentina, con un 53% en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, un 56%

³ Incluso en los años de mayor dinamismo (2003-2011), una proporción significativa de trabajadores permaneció fuera del sistema de registración formal. La informalidad no puede interpretarse exclusivamente como resultado de una normativa rígida o de altos costos laborales, sino como expresión de una estructura productiva heterogénea, caracterizada por amplios segmentos de baja productividad y limitada capacidad de absorción de empleo formal.

⁴ Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Tecnológicas, Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria e Instituto Nacional de Tecnología Industrial.

en Santa Fe y un 52% en Chaco, muy por debajo del promedio histórico cercano al 80% de participación. Esta merma en la participación electoral constituye un indicador de la crisis de representación que atraviesa al sistema democrático, alimentada por la percepción extendida de ineficacia de la dirigencia política para resolver los problemas estructurales del país y por el debilitamiento de los canales tradicionales de deliberación y participación, tal como ocurrió en períodos críticos de la historia reciente en Argentina durante 2001-2002 y en Chile en 2019 (Mora Heredia y Rodríguez, 2003; Morales Quiroga, 2020).

Este deterioro institucional se ve potenciado por un clima de polarización política y violencia en los discursos públicos, fenómenos que se amplifican a través de las redes sociales y los medios de comunicación en general. El uso sistemático de descalificaciones, agravios y estigmatizaciones dirigidos hacia opositores, periodistas, investigadores y activistas sociales configura un escenario de hostigamiento discursivo que, en ocasiones, deriva en episodios de violencia física, afectando las bases del debate democrático y legitimando prácticas de exclusión. Junto a esto, se intenta instalar la negación o relativización de hechos y procesos históricos concretos (como la dictadura cívico-militar comenzada en 1976 y los delitos de lesa humanidad por ella cometidos) y la demonización de otros (como el peronismo, tanto como movimiento político como en tanto proceso de transformación social).

En este contexto de retracción de las funciones sociales y regulatorias del Estado, debilitamiento de las instituciones representativas y concentración de poder decisorio y discursivo en un marco de precarización material de amplios sectores de la población, se inserta el proceso de re-regulación del régimen de relaciones laborales en Argentina. Los cambios en la estructura del mercado de trabajo y en las formas de regulación laboral no intervienen sobre un régimen laboral plenamente eficaz ni sobre un mercado dinámico en expansión, sino sobre una estructura caracterizada por tensiones acumuladas dadas por la informalidad persistente, el estancamiento del empleo formal y la pérdida sostenida de poder adquisitivo en los distintos ciclos políticos de los últimos 15 años.

3. Del paraguas protectorio a la intemperie normativa: la re-regulación de las relaciones laborales y del régimen de empleo

La Ley de Contrato de Trabajo (LCT), sancionada en 1974, constituye el núcleo estructurante del régimen jurídico-laboral en Argentina. Elaborada en un contexto signado por una intensa conflictividad social y con una impronta claramente protectoria, la LCT fue concebida como un instrumento normativo destinado a consagrar y garantizar derechos fundamentales de las y los trabajadores asalariados del sector privado, consolidando principios esenciales del derecho del trabajo que configuran un plexo de garantías frente a las posibles arbitrariedades de los empleadores y las lógicas asimétricas del mercado de trabajo (Terragno, 2024). La normativa establece un conjunto de principios generales (como la primacía de la realidad, la irrenunciabilidad de derechos, la continuidad de la relación laboral y el principio protectorio) que orientan tanto la interpretación como la aplicación del derecho del trabajo, constituyendo herramientas fundamentales para los jueces del fuero laboral, los sindicatos y los trabajadores en la defensa de sus derechos frente a posibles arbitrariedades o abusos por parte del empleador.

No obstante, resulta imprescindible introducir una precisión histórica que complejiza la lectura lineal de este proceso. El texto actualmente vigente de la LCT corresponde al texto ordenado mediante el Decreto 390/76, dictado durante la última dictadura cívico-militar. El decreto introdujo modificaciones relevantes a casi 100 artículos y dejó sin vigencia formal algunos artículos del texto sancionado por el Congreso dos años antes (entre ellos el derecho a huelga, los cálculos del

despido y habilitando la tercerización laboral). Si bien la intervención autoritaria sobre el régimen laboral no implicó su completa desarticulación, sí alteró equilibrios y eliminó disposiciones que reforzaban el carácter expansivo de la tutela sindical y la solidaridad laboral. Esta circunstancia histórica resulta relevante para comprender que el régimen laboral argentino ya había sido objeto de reformulaciones significativas antes de las transformaciones contemporáneas, aunque sin lograr desarticular completamente su estructura protectoria, que se sostuvo como referencia en la regulación de las relaciones laborales.

Durante la transición democrática, en 1988, la Ley 23.546 introdujo reformas orientadas a la restitución de derechos que habían sido derogados o debilitados durante la última dictadura cívico-militar (1976–1983), revalorizando el papel de la negociación colectiva como instrumento de regulación de condiciones laborales. En la década de 1990, bajo los gobiernos de Carlos Menem (1989-1999) y en el marco de un programa de reformas estructurales orientado a la liberalización económica, el derecho laboral volvió a ser objeto de modificaciones sustantivas. Bajo el argumento de promover la creación de empleo y mejorar la competitividad, se impulsaron reformas de corte flexibilizador alineadas con el Consenso de Washington, mediante leyes como la 24.013/1991 y la 25.013/1998, que ampliaron modalidades de contratación precaria, extendieron los períodos de prueba y redujeron los costos de despido, orientadas a desregular el mercado de trabajo bajo la premisa de fomentar el empleo y la competitividad (Etchemendy y Palermo, 1998).

La crisis de 2001–2002 abrió un nuevo ciclo político que culminó con la presidencia de Néstor Kirchner. A partir de 2003, se promovieron medidas orientadas a recomponer institutos debilitados y fortalecer la negociación colectiva. La Ley 25.877 restableció la ultraactividad de los convenios colectivos (garantizando su vigencia más allá de su vencimiento formal), institucionalizó el rol del salario mínimo, vital y móvil –actualizado semestralmente según la evolución de los precios en un intento de reequilibrar las relaciones laborales en favor de los trabajadores y de fortalecer el poder de negociación sindical– y se implementaron políticas de regularización del empleo no registrado (Murillo, 2013). Sin embargo, como se señaló, estas medidas convivieron con límites estructurales: la informalidad persistente y el estancamiento productivo condicionaron el alcance efectivo de la recomposición normativa.

Si bien la LCT ha experimentado modificaciones en contextos autoritarios y democráticos (como ocurrió con el Decreto 390/76 durante la dictadura cívico-militar), su matriz protectoria logró mantenerse relativamente vigente hasta fechas recientes, preservando principios estructurales que operan como garantías mínimas frente a las potestades del empleador. Entre estos principios fundamentales, se destacan:

Irrenunciabilidad: los derechos establecidos por la ley o por los convenios colectivos no pueden ser válidamente renunciados por el trabajador, considerándose nulas las renunciaciones, incluso cuando se presenten de forma voluntaria, debido a la naturaleza de orden público del derecho laboral.

Interpretación más favorable: en caso de conflicto entre normas aplicables o ambigüedad normativa, debe preferirse la interpretación que resulte más beneficiosa para las y los trabajadores.

Indemnización por despido sin causa: se establece una compensación obligatoria para el trabajador en caso de despido arbitrario, como mecanismo de tutela frente a la ruptura unilateral del contrato laboral por parte del empleador.

Regulación de la jornada laboral y descansos: se fija un límite general de 8 horas diarias o 48 semanales, con el reconocimiento de pagos adicionales por horas extraordinarias, garantizando tiempos de descanso y protección de la salud laboral.

Prohibición de la discriminación y del despido arbitrario por causas ilegítimas: se reconoce el principio de trato equitativo y no discriminación en el ámbito laboral, asegurando que ningún

trabajador sea despedido por razones contrarias al orden público laboral o a derechos fundamentales.

Primacía de la realidad: implica que, ante discrepancias entre lo que efectivamente ocurre en la práctica laboral y lo consignado en la documentación contractual, prevalece la situación real, especialmente cuando el trabajador presta servicios de manera continua y subordinada para un empleador. La primacía de la realidad constituye uno de los principios estructurantes del derecho del trabajo argentino, en tanto permite neutralizar estrategias contractuales destinadas a encubrir relaciones de dependencia.

Pero el régimen laboral argentino previo a 2023 no se reduce a la LCT sino que se integra con un conjunto amplio de leyes complementarias que estructuraban distintos aspectos del vínculo laboral. La Ley 14.250 reguló las Convenciones Colectivas de Trabajo (CCT), consolidando el papel de la negociación colectiva sectorial y nacional como fuente principal de regulación de condiciones laborales. La Ley 23.551 que organizó el régimen de asociaciones sindicales, estableciendo el modelo de representación con personería gremial.⁵ La Ley 11.544 que fijó límites a la jornada laboral y reguló el régimen de horas extra o suplementarias. La Ley 24.557 que instituyó, en los años 90 como parte del paquete de la reforma laboral, el sistema de riesgos del trabajo. A ello se suman además regímenes especiales como la Ley 22.250 para la industria de la construcción, la Ley 26.727 para el trabajo agrario y la Ley 26.844 para el personal de casas particulares. Este entramado normativo configuraba un sistema formalmente protector pero heterogéneo. La existencia de regímenes especiales introdujo variaciones en el grado de tutela según actividad, mientras que la eficacia real de las normas dependió en gran medida de la capacidad de fiscalización y de la fortaleza de la negociación colectiva en cada sector.

En consecuencia, hacia 2023, el régimen laboral argentino combinaba una matriz protectora históricamente consolidada con tensiones acumuladas derivadas de reformas previas, segmentación productiva e informalidad persistente. Es sobre esta arquitectura normativa compleja (ni intacta ni plenamente erosionada) que intervienen las reformas introducidas por la Ley 27.742 y por la Ley Bases que se detallan a continuación.

4. Re-regulación del régimen de empleo: alcances y transformaciones introducidas por la Ley 27.742

Las modificaciones impulsadas a partir de diciembre de 2023 no se limitan a ajustes puntuales dentro de la estructura normativa existente, sino que intervienen sobre dispositivos centrales del régimen laboral argentino. La extensión del período de prueba, la habilitación del Fondo de Cese Laboral como sustituto del régimen indemnizatorio clásico, la incorporación de la figura del trabajador independiente con colaboradores y la posibilidad de implementar sistemas de banco de horas configuran un conjunto coherente de transformaciones que reconfiguran la arquitectura de protección construida históricamente.

4.1. Extensión del período de prueba y debilitamiento de la estabilidad

La denominada Ley Bases introdujo transformaciones sustantivas en el régimen de contratación laboral vigente en Argentina, impactando de forma particular en la regulación del período de prueba,

⁵ En Argentina rige un régimen virtual de sindicato único en la medida en que, por sector o rama de actividad, solo puede ejercer la representación frente a las empresas y frente al Estado, aquel sindicato que haya logrado la personería gremial (que es aquel que se considera el sindicato más representativo). Otras asociaciones pueden lograr personería jurídica (como asociación sin fines de lucro) pero no tienen poder de negociación.

una figura jurídica clave para la configuración del vínculo laboral inicial (Pacheco Zerga, 2008). En términos normativos, la reforma amplió el plazo general del período de prueba, elevándolo de tres a seis meses, modificando así el esquema establecido en el artículo 92 bis de la LCT. Esta ampliación se realiza introduciendo una diferenciación en función del tamaño del empleador, habilitando períodos de prueba más extensos: hasta ocho meses para empresas de hasta diez trabajadores, hasta nueve meses para aquellas de hasta cinco trabajadores y, en casos específicos, hasta doce meses, siempre que se acredite inversión efectiva en instancias de formación y capacitación del trabajador durante ese lapso.

De este modo, la normativa vigente redefine los márgenes temporales de protección que estructuran la fase inicial del contrato laboral, extendiendo de forma considerable el umbral temporal a partir del cual el trabajador accede a la estabilidad relativa y a los derechos plenos derivados de la relación de dependencia. En términos prácticos, esta extensión incrementa la ventana temporal durante la cual el empleador dispone de una potestad más amplia para extinguir unilateralmente la relación laboral sin expresión de causa y sin el pago de indemnización.

Esta reforma impacta de manera directa en el régimen protectorio que históricamente ha caracterizado al derecho del trabajo argentino, tensionando el principio de estabilidad relativa del contrato de trabajo y afectando la seguridad jurídica de los trabajadores, especialmente de aquellos insertos en segmentos laborales con alta rotación, niveles significativos de informalidad o vínculos precarios (como puede ser, por ejemplo, el sector de la construcción). De manera particular, la extensión del período de prueba repercute de forma más intensa en los jóvenes, quienes constituyen un segmento de la población laboralmente activa que enfrenta mayores dificultades para acceder a empleos de calidad y consolidar trayectorias laborales sostenidas (Salvia, 2000; Pérez, 2018), situación que se agrava en contextos de contracción económica y retracción de la demanda agregada de empleo.

Desde el punto de vista de la negociación colectiva, esta ampliación genera tensiones con los CCT vigentes que contemplan períodos de prueba más breves. Si bien la Ley Bases reconoce la posibilidad de que las partes adecuen convencionalmente estos márgenes, la imposición de un nuevo marco temporal redefine los límites de la autonomía colectiva previamente reconocida, reconfigurando de hecho la arquitectura normativa que articula la relación entre el contrato individual, la legislación general y la negociación colectiva sectorial.

En términos estructurales, la ampliación del período de prueba se inscribe en una estrategia más amplia de flexibilización de las condiciones de contratación y de reducción de los costos de desvinculación para los empleadores, alineada con una lógica de re-regulación del mercado de trabajo que pretende incentivar la generación de empleo formal en el corto plazo. No obstante, esta orientación genera tensiones con los principios de estabilidad y protección que rigen el derecho laboral argentino, así como con estándares internacionales en materia de trabajo decente y seguridad en el empleo (Convenio 189, OIT) y en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional.

4.2. El Fondo de Cese Laboral: sustitución indemnizatoria y redistribución del riesgo

La reestructuración del régimen indemnizatorio constituye una de las aristas más sensibles y controvertidas del paquete de reformas impulsadas por el PEN. La Ley Bases, junto con su decreto reglamentario 847/2024, introduce modificaciones sustanciales al régimen indemnizatorio argentino, particularmente en lo que respecta a su carácter obligatorio y a la posibilidad de reemplazo por sistemas alternativos de cese. Si bien no deroga de manera expresa el artículo 245 de la LCT (disposición que establece la indemnización por despido sin causa), sí habilita un Fondo de Cese

Laboral (FCL) poniendo en marcha un nuevo paradigma en la regulación de las desvinculaciones laborales.

En el régimen clásico, la indemnización por despido sin causa cumple una doble función. Por un lado, opera como mecanismo resarcitorio frente a la ruptura unilateral del vínculo laboral y por otro, funciona como dispositivo preventivo o disuasorio, en tanto el costo creciente del despido en función de la antigüedad actúa como límite económico a decisiones empresariales arbitrarias. La obligación indemnizatoria se activa ante un hecho contingente (el despido sin causa) y su cuantía se calcula sobre la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año.

El decreto reglamentario 847/2024, en su Anexo II, desarrolla el marco operativo de estos fondos de cese laboral. Establece que las cuentas individuales deberán ser gestionadas bajo control del Estado y prohíbe expresamente que las organizaciones sindicales participen en su administración o perciban contraprestaciones por su gestión. Asimismo, se prevé que estos fondos funcionen bajo modalidades similares a las que rigen, por ejemplo, en el sector de la construcción conforme a la Ley 22.250⁶, aunque ahora proyectadas a todas las ramas y sectores de actividad a través de la negociación colectiva.

El FCL introduce una lógica distinta: en lugar de un pago concentrado al momento de la extinción del vínculo, el empleador realiza aportes periódicos a una cuenta individual a nombre del trabajador. El monto acumulado podrá ser percibido al finalizar la relación laboral, cualquiera sea la causa de extinción.

En términos nominales, podría argumentarse que el costo anual equivalente no se altera sustancialmente si el porcentaje de aporte reproduce aproximadamente un mes de salario por año trabajado, como ocurre en el régimen especial de la construcción. Sin embargo, una comparación estrictamente nominal resulta insuficiente para captar las diferencias estructurales entre ambos esquemas.

En primer lugar, la naturaleza del costo se transforma. En el régimen tradicional, la indemnización constituye un “pasivo eventual” y diferido en el tiempo en la medida en que el empleador enfrenta el desembolso únicamente si decide despedir sin causa. En el FCL, el aporte se convierte en un flujo anticipado, incorporado al costo laboral corriente. Esta transformación elimina la contingencia futura pero consolida un costo permanente, modificando la estructura financiera del vínculo laboral.

En segundo lugar, el efecto disciplinador asociado al costo creciente del despido se atenúa. En el sistema clásico, a mayor antigüedad, mayor es el monto a abonar en caso de ruptura unilateral. Ello genera un incentivo económico a la continuidad del vínculo. En el esquema de capitalización, el empleador no enfrenta un salto significativo al momento del despido, ya que el costo es internalizado gradualmente. La decisión extintiva deja de implicar un desembolso extraordinario y se convierte en una variable menos gravosa en términos inmediatos.

En tercer lugar, el FCL implica una redistribución del riesgo macroeconómico. En el régimen tradicional, la indemnización se calcula sobre el salario vigente al momento del despido, preservando una correspondencia con el nivel salarial actualizado. En un sistema de capitalización, el monto acumulado dependerá no solo de los aportes efectuados, sino también del rendimiento financiero del fondo. En contextos de alta inflación y volatilidad, la preservación del valor real del fondo se vuelve un aspecto central. Si los mecanismos de actualización no acompañan la evolución

⁶ Debe considerarse la diferencia estructural entre el régimen general y el régimen de la construcción que constituye el modelo a partir del cual se pensó este FCL y cuya lógica se vincula con la naturaleza transitoria y por obra de la actividad. Extender un mecanismo diseñado para relaciones laborales de duración intrínsecamente limitada al conjunto de actividades económicas implica modificar la concepción de estabilidad relativa que estructuró tradicionalmente el derecho del trabajo argentino.

salarial, el riesgo de desvalorización se traslada parcialmente al trabajador, como ya ocurrió en la Argentina con el sistema de capitalización de aportes jubilatorios.

En cuarto lugar, la previsibilidad empresarial aumenta. La reducción de litigiosidad asociada al cálculo indemnizatorio y a la aplicación de multas o agravantes elimina una fuente de incertidumbre jurídica. Este argumento ha sido destacado por quienes sostienen la conveniencia del FCL. Sin embargo, dicha previsibilidad se obtiene a costa de alterar un instituto históricamente concebido como herramienta de protección del trabajador frente al despido arbitrario.

El FCL no constituye simplemente una modalidad alternativa de pago de la indemnización, sino una reconfiguración del sentido jurídico-económico del despido sin causa y de la distribución de riesgos entre capital y trabajo. Si bien la reforma introducida por la Ley, junto con su decreto reglamentario, no suprime la indemnización por despido sin causa, sí la redefine. Este giro normativo inscribe un nuevo equilibrio en las relaciones laborales, que desplaza el eje desde la tutela del trabajador hacia una lógica de previsibilidad para el empleador, con consecuencias estructurales en materia de estabilidad en el empleo, capacidad negociadora de los sindicatos y acceso efectivo a la reparación frente al despido arbitrario.

4.3. Trabajador independiente con colaboradores y frontera de la laboralidad

El nuevo ordenamiento laboral introducido por la Ley Bases configura un régimen normativo que consolida la exclusión de ciertos colectivos de trabajadores del ámbito de aplicación de la LCT. Esta exclusión fue formalizada a través de lo dispuesto en el artículo 96 del Anexo I de la Ley 27.742, donde se incorpora la figura del “trabajador independiente con colaboradores”, diseñada como una categoría ajena al régimen laboral común.

La incorporación de la figura del trabajador independiente con colaboradores introduce una excepción significativa a la presunción de laboralidad. La figura establece que quienes presten servicios de manera autónoma, con la posibilidad de incorporar hasta cinco colaboradores que también sean independientes, no estarán comprendidos por la LCT, ni se les aplicarán las presunciones que pudieran derivarse de una relación de dependencia. La norma específica, además, que esta categoría podrá operar bajo marcos jurídicos del derecho civil o comercial (como contratos de locación de servicios u obras por ejemplo), quedando explícitamente fuera del sistema de protección del trabajo subordinado.

En un mercado laboral caracterizado por la expansión de modalidades híbridas y por la creciente externalización de actividades, la delimitación de la frontera de la laboralidad se vuelve un terreno particularmente sensible. La flexibilización de los criterios puede facilitar la formalización de emprendimientos de pequeña escala, pero también abre interrogantes acerca de la posible utilización estratégica de la figura para eludir obligaciones propias del régimen laboral dependiente. Si bien la tensión entre autonomía y subordinación no es nueva en el derecho del trabajo argentino, adquiere nuevas dimensiones en contextos de fragmentación productiva y digitalización de procesos.

En consonancia, se aclara el alcance del artículo 96 y se precisa que estos trabajadores no serán considerados empleadores ni sus colaboradores serán valorados como trabajadores dependientes. Esto significa que las tareas (de la naturaleza que sean) desarrolladas bajo esta modalidad “se realizarán sin vínculo de subordinación jurídica, técnica ni económica”, reafirmando su carácter autónomo.

De este modo, tanto la ley como su reglamentación excluyen de los derechos laborales básicos (tales como estabilidad en el empleo, cobertura de seguridad social plena, acceso a la negociación colectiva o régimen indemnizatorio) a un conjunto cada vez más amplio de trabajadores vinculados,

por ejemplo, a plataformas digitales de transporte y reparto, entre otros. La omisión de cualquier referencia específica al trabajo en plataformas, sumada a la afirmación genérica sobre la naturaleza autónoma de ciertas actividades laborales, genera una ausencia de regulación que favorece la consolidación de esquemas contractuales sin tutela efectiva ni regulación específica.

Si bien la Ley Bases no establece un régimen específico para los trabajadores de plataformas digitales, mediante la consagración normativa de la figura del trabajador independiente y su exclusión explícita del régimen general, institucionaliza de facto un modelo de vinculación laboral que los deja fuera del paraguas protector del derecho del trabajo tradicional.

4.4. Banco de horas y reorganización del tiempo de trabajo

La posibilidad de implementar sistemas de banco de horas, que permitan compensar horas extraordinarias con descansos posteriores en lugar de abonarlas con el recargo legal, constituye otra de las innovaciones relevantes del nuevo esquema.

La regulación tradicional de la jornada en Argentina estableció límites claros a la duración del trabajo y dispuso recargos específicos para las horas suplementarias, configurando un mecanismo destinado a desincentivar la prolongación habitual de la jornada y a proteger el tiempo de descanso. La compensación diferida introduce una lógica de flexibilidad temporal orientada a adaptar la utilización de la fuerza de trabajo a variaciones en la demanda.

Desde la perspectiva empresarial, el banco de horas permite gestionar picos de actividad sin incurrir en mayores costos salariales inmediatos. Desde la perspectiva del trabajador, la compensación diferida puede implicar una ampliación de la disponibilidad temporal y una menor previsibilidad en la organización de la vida personal. En contextos de asimetría estructural, la negociación individual puede no reflejar un equilibrio real de poder.

La experiencia comparada muestra que los sistemas de flexibilización temporal pueden adoptar configuraciones diversas y que sus efectos dependen en gran medida de la fortaleza de la negociación colectiva y de los mecanismos de control. En el caso argentino, donde la organización sindical presenta grados variables de cobertura según sector, la implementación del banco de horas podría producir impactos diferenciados.

Asimismo, la redistribución imprevisible de jornadas puede afectar especialmente a trabajadores con responsabilidades de cuidado, en un mercado laboral donde dichas tareas continúan recayendo mayoritariamente sobre las mujeres. De este modo, la reorganización del tiempo de trabajo no es un aspecto meramente técnico, sino un elemento que incide en la articulación entre trabajo productivo y reproducción social.

4.5. Control ministerial de los CCT

La Ley Bases, en articulación con el Decreto 847/2024, ha introducido virtuales transformaciones de significación en el régimen de negociación colectiva en Argentina, modificando los márgenes de autonomía previamente reconocidos en la regulación de las relaciones laborales. Estas modificaciones establecen un esquema de tutela administrativa sobre los contenidos de los CCT, reconfigurando de manera sustantiva la relación entre el Estado y las partes sociales en el proceso de determinación de condiciones laborales.

Entre las disposiciones más relevantes en esta materia se destaca el artículo 96 de la Ley Bases, el cual faculta a las partes intervinientes en un CCT a sustituir la indemnización por despido prevista en el artículo 245 de la LCT por un sistema alternativo de cese laboral. No obstante, la implementación de esta sustitución se encuentra condicionada por los parámetros que establezca

el PEN, implicando una delegación normativa de amplio alcance que incide directamente en la configuración de los derechos laborales y en las modalidades de extinción del contrato de trabajo.

Esta disposición habilita una injerencia directa del ahora llamado Ministerio de Capital Humano, a través de la Secretaría de Trabajo, en la estructura y el contenido de los CCT, desplazando de manera significativa el principio de autonomía colectiva que históricamente ha regido las negociaciones entre empleadores y organizaciones sindicales en el país. En efecto, al supeditar la validez de los esquemas sustitutivos de indemnización a su conformidad con criterios reglamentarios definidos por el Poder Ejecutivo, se redefine el margen de actuación de las partes negociadoras y se refuerza el rol del Estado como instancia de control y validación en la determinación de derechos laborales, alterando el equilibrio que tradicionalmente ha sostenido la arquitectura de la negociación colectiva.

La operatividad de esta delegación normativa se formaliza a través del Decreto 847/2024, reglamentario de los Títulos IV y V de la Ley Bases. En particular, el Anexo II establece un conjunto de disposiciones técnicas y administrativas que regulan el funcionamiento de los sistemas alternativos de cese laboral, detallando las condiciones para su implementación efectiva. Entre los aspectos destacados se encuentran la obligación de garantizar mecanismos de financiamiento sostenibles y predecibles, la supervisión estatal sobre los entes administradores de los fondos de cese laboral, y la prohibición de que las organizaciones sindicales perciban comisiones o aranceles por la gestión de dichos sistemas.

Este entramado normativo configura, en la práctica, un esquema de habilitación condicionada que transforma a la negociación colectiva en un proceso sujeto a autorizaciones técnicas y controles de carácter ministerial, desnaturalizando su función como herramienta de autorregulación entre partes sociales y afectando la autonomía de la voluntad colectiva. Se conforma así una arquitectura jurídico-administrativa que subordina la autonomía colectiva a criterios de eficiencia económica y de control estatal, incidiendo en el equilibrio histórico entre capital y trabajo y debilitando el poder de negociación de las organizaciones sindicales.

4.6. Injurias laborales graves: límites a la acción sindical y habilitaciones para el despido

Si bien hasta junio de 2025 no se han dictado decretos reglamentarios específicos que delimiten el alcance de los artículos 94 y 95 de la Ley Bases (que sustituye el artículo 242 de la LCT), estos han introducido transformaciones en el régimen de extinción del contrato de trabajo por justa causa, en el marco de una reorientación normativa hacia la flexibilización de las relaciones laborales en la Argentina que impactan además en la acción sindical directa.

Hasta la sanción de la Ley Bases, el artículo 242 de la LCT establecía que la apreciación de la “injuria” como causa de despido debía realizarse considerando la gravedad de la falta y las circunstancias en que se producía, privilegiando el análisis casuístico de cada situación en atención al principio protectorio del derecho del trabajo. Este esquema se fundaba en la necesidad de ponderar la relación de proporcionalidad entre la falta y la sanción extrema que representa el despido, en consonancia con el principio de estabilidad en el empleo consagrado en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional.

La Ley Bases reemplaza integralmente esta disposición, estableciendo que constituye justa causa para el despido toda conducta del trabajador que configure un incumplimiento grave de sus obligaciones, que torne imposible la continuación de la relación laboral, atendiendo a la naturaleza de la relación y a las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que se produce. Asimismo, se introduce un listado enunciativo de supuestos incumplimientos graves, entre los que se incluyen la

reiteración de inasistencias injustificadas, el incumplimiento de órdenes legítimas del empleador, comportamientos violentos o injuriosos, el estado de embriaguez o el consumo de estupefacientes durante la jornada laboral, y la sustracción de bienes del empleador; pero también la participación en bloqueos o tomas de establecimientos, ambas acciones directas pertenecientes históricamente al repertorio de acción gremial en Argentina.

La enumeración y clasificación de las causales específicas de despido con justa causa, en tanto orienta la interpretación hacia un modelo de desvinculación más flexible, puede derivar en una reducción de la protección efectiva frente al despido arbitrario, afectando especialmente a trabajadores con menor poder de negociación y mayor vulnerabilidad en el mercado de trabajo. En este sentido, la sustitución del artículo 242 de la LCT constituye una expresión concreta del proceso de flexibilización laboral promovido por el gobierno, orientado a facilitar la desvinculación en casos de incumplimiento por parte del trabajador y a otorgar mayor previsibilidad al empleador.

Además de las modificaciones directas al régimen de empleo y relaciones laborales, desde diciembre de 2023, el Estado ha avanzado en la consolidación de un andamiaje normativo y administrativo orientado a restringir significativamente los derechos fundamentales a la huelga y a la protesta social. Este giro restrictivo, impulsado por el PEN mediante la emisión de decretos y protocolos, ha configurado un nuevo marco de regulación que impacta de forma sustancial sobre el ejercicio de la libertad sindical y la expresión colectiva del disenso.

Uno de los hitos normativos centrales en esta orientación es la firma del decreto 340/2025 que amplió la categoría de “servicios esenciales” e introdujo la noción de “actividades de importancia trascendental”, permitiendo una ampliación discrecional de las actividades sujetas a restricciones en materia de acción sindical. Estas disposiciones implican una severa limitación al derecho de huelga, al exigir la garantía de operaciones mínimas que, en algunos casos, anulan en la práctica la efectividad de la medida de fuerza como instrumento de negociación colectiva. Este decreto impone la obligación de mantener entre el 50 % y el 75 % de funcionamiento en una amplia gama de actividades, desvirtuando el contenido mismo del derecho de huelga como mecanismo legítimo de presión sindical.

Paralelamente, el 14 de diciembre de 2023 (a escasos días del inicio del nuevo mandato presidencial) el Ministerio de Seguridad de la Nación emitió la Resolución 943/2023, mediante la cual se implementó un “Protocolo para el mantenimiento del orden público ante el corte de vías de circulación”, conocido públicamente como “Protocolo antipiquetes”. Esta disposición introduce una interpretación expansiva de la figura del “delito en flagrancia”, al considerar todo corte de calles, rutas o accesos como un acto criminal pasible de intervención inmediata de las fuerzas federales, sin orden judicial previa. Además, faculta a las fuerzas de seguridad a identificar, registrar y archivar información sobre los manifestantes y las organizaciones convocantes, habilitando así prácticas de vigilancia y control que resultan incompatibles con los estándares internacionales en materia de libertad de reunión, la privacidad y la democracia misma.

5. Sostenibilidad previsional, cobertura y redefinición de la protección en la vejez

Si bien el eje más visible de la Ley 27.742 se encuentra en la regulación del vínculo laboral, las transformaciones impulsadas en materia previsional forman parte del mismo proceso de reconfiguración del régimen de protección social. La discusión sobre edad jubilatoria, requisitos de acceso y modalidades de cobertura no puede analizarse de manera aislada del mercado de trabajo,

en tanto el sistema previsional argentino se encuentra estructuralmente vinculado a la trayectoria contributiva de los trabajadores.

El régimen previsional argentino se organiza bajo un esquema público de reparto financiado mediante aportes personales y contribuciones patronales sobre los salarios. Para acceder a la jubilación ordinaria se requieren actualmente 30 años de aportes y una edad mínima de 60 años para las mujeres y 65 años para los varones. A lo largo de las últimas dos décadas, el Estado implementó sucesivos regímenes de moratoria previsional que permitieron regularizar períodos sin aportes, ampliando significativamente la cobertura del sistema y elevando la proporción de personas mayores con acceso a un haber jubilatorio.

Estas moratorias constituyeron una respuesta a la elevada informalidad laboral registrada durante los años noventa y principios de los 2000, que había dejado a amplios sectores de la población en edad de retirarse, sin los años contributivos necesarios. La expansión de la cobertura previsional fue, en ese sentido, una política de inclusión y distribución del ingreso que permitió compensar parcialmente déficits estructurales del mercado de trabajo y de las políticas de control, fiscalización y regulación.

La finalización de la última moratoria previsional en marzo de 2025 y la imposición a la Pensión Universal para el Adulto Mayor (PUAM) como alternativa para quienes no reúnen los 30 años de aportes introduce una diferenciación significativa dentro del sistema. La PUAM, cuyo haber equivale al 80 % de la jubilación mínima y no genera derecho a pensión derivada, configura una prestación de carácter asistencial que se distingue de la jubilación contributiva plena. Esta segmentación puede adquirir relevancia en un mercado laboral donde la informalidad y las trayectorias laborales discontinuas son persistentes desde hace décadas.

En paralelo, el debate sobre la eventual elevación o unificación de la edad jubilatoria se inscribe en discusiones más amplias vinculadas a la sostenibilidad fiscal, el envejecimiento poblacional y la suficiencia de los haberes (como, por ejemplo, las directrices del Fondo Monetario Internacional para quien resulta imperioso disminuir la masa salarial de las jubilaciones y aplazar el acceso al beneficio al menos 5 años). Si bien diversos países han implementado reformas orientadas a incrementar progresivamente la edad de retiro como mecanismo para equilibrar sus sistemas de reparto frente al aumento de la expectativa de vida, la evidencia comparada muestra que tales reformas producen impactos distributivos diferenciados, afectando con mayor intensidad a trabajadores con inserciones precarias, empleos físicamente demandantes o trayectorias contributivas incompletas.⁷

En el caso argentino, donde la informalidad laboral ha sido un rasgo estructural incluso en períodos de crecimiento económico y creación de empleo, la exigencia estricta de 30 años de aportes (sin la intervención de la política de moratoria jubilatoria) sin mecanismos amplios de regularización puede traducirse en una mayor segmentación entre jubilaciones plenas y prestaciones asistenciales. De este modo, la reforma previsional que se vislumbra en un futuro no muy lejano no solo plantea un problema de sostenibilidad financiera, sino que redefine los criterios de acceso a la protección social en la vejez y, en consecuencia, el alcance de la ciudadanía social.

⁷ Diversos estudios señalan que estas reformas tienden a ampliar desigualdades preexistentes y a generar desplazamientos hacia otros subsistemas de protección social (Börsch-Supan y Coile, 2021; European Commission, 2021; OECD, 2023).

6. Palabras finales: “El dolor de ya no ser”⁸

Como dijimos, el análisis de las relaciones laborales y de las instituciones que las componen (tanto las micro como las macro), constituye una tarea que revierte sobre la posibilidad de generar insumos para profundizar en la caracterización y potenciales posicionamientos en el mundo del trabajo. El panorama sociolaboral argentino actual se encuentra atravesado por una confluencia de factores críticos que configuran un contexto de alta conflictividad. La profundización de la desigualdad, el sostenimiento y avance de la precarización del empleo, los recortes presupuestarios en áreas estratégicas como la salud, la educación y la ciencia, el debilitamiento del Estado como garante de derechos sociales, así como una creciente desafección política expresada en altos niveles de abstención electoral y polarización discursiva, delinean un cuadro de erosión institucional sin precedentes desde la recuperación de la democracia en 1983, sumado esto al debilitamiento del actor sindical (y el declive de una de sus herramientas de intervención más poderosas como es la negociación colectiva), a la individualización creciente de las relaciones laborales, el aumento inédito de la informalidad laboral y la polarización salarial.

En este marco, la acción estatal aparece orientada hacia la redefinición de su rol regulador en el ámbito laboral con impactos directos sobre la configuración de los derechos del trabajo y sobre el vínculo histórico entre capital y trabajo. Las reformas introducidas por la Ley de Bases y su normativa complementaria no constituyen meras modificaciones técnicas ni una “modernización”, sino que configuran un cambio estructural en el régimen de relaciones laborales de fuerte impacto en el mediano y largo plazo. El desplazamiento del eje protector que históricamente caracterizó al derecho del trabajo hacia un esquema que prioriza la flexibilización contractual, la reducción de los costos de desvinculación y la ampliación de figuras por fuera del régimen general de la LCT expresa una reorientación en la forma en que se distribuyen los riesgos derivados del vínculo laboral.

La extensión del período de prueba, la habilitación de esquemas de cese laboral alternativos al régimen indemnizatorio tradicional, la exclusión o relativización de la aplicación plena de la LCT a determinados colectivos y las intenciones modificatorias en materia previsional forman parte de un mismo proceso de reconfiguración normativa orientada a desplazar parte de los riesgos asociados a la inestabilidad económica y productiva hacia las y los trabajadores, alterando la lógica de la estabilidad relativa que había estructurado históricamente el régimen argentino. La indemnización por despido, concebida como límite económico a la ruptura unilateral del vínculo, pierde centralidad frente a mecanismos de capitalización anticipada o flexibilización contractual que modifican su función disciplinadora y su efecto disuasivo.

Por otro lado, las restricciones indirectas al derecho de huelga y a la acción sindical, mediante la ampliación de categorías de servicios esenciales y la imposición de servicios mínimos a un gran número de sectores productivos y laborales, así como la creciente injerencia estatal en la homologación y control de los convenios colectivos (especialmente en los límites puestos a la negociación salarial paritaria y el fin de la ultraactividad), implican un debilitamiento de la autonomía colectiva y de la capacidad de negociación de las organizaciones sindicales. Este escenario profundiza las desigualdades de poder en las relaciones de trabajo, erosionando un pilar central de la democracia en el espacio laboral.

La dimensión previsional, lejos de constituir un aspecto aislado de la reforma, se articula con estas transformaciones en la medida en que el acceso a la protección en la vejez depende de trayectorias contributivas cada vez más fragmentadas. La interacción entre flexibilización laboral, informalidad persistente y mayores restricciones en el acceso a prestaciones plenas puede

⁸ Esta frase pertenece al tango “Cuesta abajo”, cuya música fue compuesta por Carlos Gardel con letra de Alfredo Le Pera.

profundizar procesos de segmentación en la protección social, ampliando las brechas entre cobertura contributiva y prestaciones asistenciales. En este sentido, el debate abierto por las reformas no se agota en la discusión sobre eficiencia económica o reducción de litigiosidad, tal como se argumenta desde el Poder Ejecutivo. Lo que se encuentra en juego es el modelo de regulación del trabajo y el alcance de la protección asociada al empleo en la Argentina contemporánea. La reconfiguración del régimen laboral redefine el rol del Estado en la mediación del conflicto capital-trabajo y plantea interrogantes sobre el futuro de la protección social en un contexto de fragilidad macroeconómica y desigualdad estructural.

Las reformas analizadas constituyen, desde nuestra perspectiva, un punto de inflexión en la trayectoria del derecho del trabajo argentino que se profundizará si llega a aprobarse la ley de reforma laboral actualmente en discusión. Sus efectos deberán evaluarse en el mediano y largo plazo, no solo en términos de inversión o dinamismo empresarial, sino también a la luz de su impacto sobre la estabilidad del empleo, la calidad y seguridad del trabajo, la distribución del ingreso y las condiciones materiales de reproducción de amplios sectores de la clase trabajadora. Frente a este escenario, parece imprescindible sostener una mirada crítica y fundada que articule la defensa de los derechos conquistados con la búsqueda de alternativas que permitan compatibilizar las necesidades de sostenibilidad económica con la garantía de condiciones de trabajo dignas, estables y equitativas, poniendo en el centro la dignidad del trabajo humano y su estabilidad (como motor de la reproducción social) como principio ordenador de cualquier proyecto de convivencia democrática.

7. Bibliografía

- Börsch-Supan, A. y Coile, C. (2021). Social security and retirement. En J. Piggott y A. Woodland (Eds.), *Handbook of the Economics of Population Aging* (Vol. 1B, pp. 77–146). North-Holland. <https://doi.org/10.1016/bs.hespa.2021.10.001>
- Cardona-Zuleta, L. M. y Roll, D. (2019). Participación, partidos y liderazgo político. Entre la desafección y la esperanza. *FORUM. Revista Departamento Ciencia Política* (16), 7-12. <https://doi.org/10.15446/frdcp.n16.81044>
- CEPA (2025). *Impactos del primer año de vigencia de la Ley Bases: desarticulación de organismos del Estado y empresas públicas, RIGI sin éxito, regresividad en recaudación y caída de empleo registrado*. <https://centrocepa.com.ar/informes/impactos-del-primer-ano-de-vigencia-de-la-ley-bases/>
- CEPAL (2025). *La Inversión Extranjera Directa en América Latina y el Caribe*. <https://hdl.handle.net/11362/82116>
- Eberhardt, M. L. (2015). Democracias representativas en crisis. Democracia participativa y mecanismos de participación ciudadana como opción Araucaria. *Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades*, 17(33), 83-107. <https://www.redalyc.org/pdf/282/28238428005.pdf>
- Etchemendy, S. y Palermo, V. (1998). Conflicto y concertación. Gobierno, Congreso y organizaciones de interés en la reforma laboral del primer gobierno de Menem (1989-1995). *Desarrollo Económico*, 37(148), 559-590.
- European Commission (2021). *The 2021 Ageing Report: Economic and Budgetary Projections for the EU Member States (2019-2070)*. Directorate-General for Economic and Financial Affairs. <https://op.europa.eu/webpub/eca/special-reports/pension-reform-22-2019/en/>
- INDEC (2025). *Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH). Primer trimestre de 2025*. Instituto Nacional de Estadística y Censos.

- Mora Heredia, J. y Rodríguez, G. (2003). Las elecciones intermedias del 2003: entre el desencanto político y la crisis de representación. *El Cotidiano*, 19(122), 55-66. Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco.
- Morales Quiroga, M. (2020). Estallido Social en Chile 2019: participación, representación, confianza institucional y escándalos. *Análisis Político*, 33(98), 3-25. <https://doi.org/10.15446/anpol.v33n98.89407>
- Murillo, M. V. (2013). Cambio y continuidad del sindicalismo en democracia. *Revista SAAP*, 7(2), 339-348.
- OECD (2023). *Pensions at a Glance 2023: OECD and G20 Indicators*. OECD Publishing. https://www.oecd.org/en/publications/2023/12/pensions-at-a-glance-2023_4757bf20.html
- Pacheco Zerga, L. (2008). Período de prueba: naturaleza y régimen jurídico. *Jus-Doctrina & Práctica*. Lima.
- Palomino, H. y Trajtemberg, D. (2006). El auge de la negociación colectiva en Argentina. *Revista de Trabajo*, 3. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Pérez, P. E. (2018). Inserción laboral de jóvenes y desigualdades de género en la Argentina reciente. *Revista Reflexiones*, 97(1), 85-98. <http://dx.doi.org/10.15517/rr.v97i1.30899>
- Salvia, A. (2000). Una generación perdida: los jóvenes excluidos en los noventa. *Mayo. Revista de Estudios de Juventud*, (1), 1-1. <https://www.academica.org/agustin.salvia/75>
- Terragno, M. (2024). 50 años de la sanción de la Ley de Contrato de Trabajo en Argentina. *Laboreal* [en línea], 20(2). <http://journals.openedition.org/laboreal/26196>

Normativa citada.

- Ley de Contrato de Trabajo N.º 20.744. (1974).
Ley N.º 14.250 sobre Convenciones Colectivas de Trabajo.
Ley N.º 27742 de Bases y puntos de partida para la libertad de los argentinos.
Ley N.º 23.546 sobre normas y procedimientos para la negociación colectiva.
Ley N.º 24.013 sobre empleo.
Ley N.º 25.877 sobre el régimen laboral.
Ley N.º 23.551 sobre asociaciones sindicales.