

“El derecho del trabajo y la transformación social”

Palabras de apertura¹

María Paula Lozano

1.- Nada explota, todo implosiona. Imágenes de contexto.

Pensar el “derecho y la transformación social” implica preguntarnos, en primer lugar, por “lo social”; en segundo término, por la transformación; y luego, por supuesto, cuál es el rol del derecho.

Estamos en presencia una crisis civilizatoria, con el planeta en riesgo de extinción y la exhibición del genocidio en Gaza como espectáculo.

En Argentina nos encontramos ante una feroz desregulación llevada a cabo como política de Estado, sostenida y promovida por las grandes empresas, por el capital en su predominio financiero y extractivista.

Se ha declarado la guerra contra la clase trabajadora, a través de la destrucción de los ingresos - salarios y jubilaciones - la precarización laboral, la profundización de las asimetrías de clase, género y raza; brechas de ingreso, discriminaciones y violencias; acompañada por una persistente criminalización de la acción colectiva.

Se pretende aniquilar “lo social” entendido como entramado colectivo, comunitario, de articulación de resistencias al neoliberalismo.

“*Todo implosiona, nada explota*” sostienen Gago y Cavallero, cuando el endeudamiento no es solo externo sino también de los hogares y las familias, para satisfacer necesidades alimentarias. “*La deuda, entonces, organiza una economía de la obediencia que es, ni más ni menos, que una economía específica de la violencia*”².

La composición fragmentada de la clase trabajadora - tercerizados, temporales, monotributistas, informales, sin registrar, etc. - fue acompañada por la construcción simbólica de la idea de “*meritocracia*” que ubica al esfuerzo, las habilidades o el mérito como determinantes para el ascenso social.

¹ Este texto se basa en las palabras que dije en la Apertura de las 51 Jornadas de Derecho Laboral, “El derecho del trabajo y la transformación social”, en Mar del Plata, el 2 de octubre de 2025.

² Verónica Gago, Lucía Cavallero, Una lectura feminista de la deuda, 2a ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Tinta Limón, 2020.

La reconfiguración ha calado subjetivamente en lxs trabajadores y se agrava con el ataque a las mujeres y disidencias, respondiendo a la estrategia divisionista fomentada por el capital para explotar en mejores condiciones a las personas asalariadas.

La reacción del capitalismo *petrosexoracial*³, como lo denomina Paul Preciado, se expresa restaurando la imposición de la heteronorma, las jerarquías y castigando a las disidencias. Tithi Bhattacharya ubica claramente el lugar que ha tenido la forma tradicional de familia – en desmedro de otras formas familiares - para sostener el sistema capitalista a lo largo del tiempo⁴. Por eso no sorprende que las extremas derechas conjuguen un concepto de libertad vinculado al valor absoluto del mercado con una moral conservadora en las vidas personales.

Ante este panorama, me pregunto: ¿Cuál es el rol del derecho? ¿Va siempre detrás de los cambios sociales? ¿O puede motorizar transformaciones progresivas?

Cómo operadores jurídicos, ¿Qué hacer ante esta feroz embestida contra los derechos fundamentales de las personas trabajadoras bajo el nombre de Reforma Laboral?

¿Hay lugar para desear proyectos emancipadores? ¿O se trata de resistir y conservar las herramientas que nos sirvieron antaño? ¿Cómo “defendemos” la necesidad de la regulación social?

2.- El derecho social como campo en disputa.

Entiendo al derecho como un campo en disputa. Se trata de una herramienta potente, cuyas condiciones de posibilidad se vinculan con la lucha, la huelga, el reclamo colectivo; y que en ciertas ocasiones también puede promover reformas progresivas que propicien transformaciones estructurales.

³ Paul B. Preciado, *Dysphoria Mundi*, Editorial Anagrama, 2022.

⁴ “...Históricamente, el capitalismo ha encontrado en la familia un lugar confiable para la reproducción de la fuerza de trabajo. “Confiable” es un adjetivo importante aquí porque la “forma familia” no emergió de modo pleno en el comienzo del capitalismo: por el contrario, fue el resultado de un proceso de prueba y error a partir del cual el capitalismo encontró una unidad de reproducción confiable”. Arruza, C., & Bhattacharya, T. (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>

La disputa no se lleva a cabo solo en el ámbito legislativo, sin perjuicio de ser un lugar de vital importancia. En principio, la acción colectiva y los sindicatos son fundamentales en la defensa de los derechos alcanzados como en la posibilidad de obtener nuevas reivindicaciones. Por otra parte, es primordial el lugar del poder judicial en la efectividad de los derechos fundamentales a partir de la interpretación y aplicación del bloque de constitucionalidad.

Las juezas y los jueces no sólo deben ejercer el control de constitucionalidad sino también de convencionalidad. Los retrocesos operados por la ley de bases 27.742, deberían ser desactivados a partir de una correcta aplicación del orden público laboral y la normativa vigente, por vulnerar normas supralegales y constitucionales.

¿Cuáles serían los temas del presente, pensando un derecho social para la transformación?

Sabiendo que excede el espacio de esta intervención, me interesa plantear algunos aspectos centrales para el debate. La Carta Sociolaboral Latinoamericana⁵, promovida por la Asociación Latinoamericana de Abogadas y Abogados Laboralistas, entre otros textos y discusiones colectivas, nos brinda elementos para pensar algunos temas imprescindibles del presente en aras de aportar a la construcción de un derecho del trabajo para la transformación:

- La plena vigencia del derecho colectivo en sus distintas dimensiones.**

El derecho colectivo – la libertad sindical, la huelga y la negociación colectiva – a través de una distribución diferente de los poderes entre trabajadores y empleadores reequilibrando en parte la asimetría estructural propia de la relación capital trabajo - es sin duda, la llave para la defensa de los derechos laborales alcanzados y la posibilidad de acceso a nuevas conquistas.

⁵ <https://alalaboralistas.org/blog-grid/> Dicho valioso instrumento se encuentra en proceso de debate y actualización.

Según nuestra ley de asociaciones sindicales 23.551, *la acción sindical contribuirá a remover los obstáculos que dificulten la realización plena del trabajador* y todo lo relacionado con sus condiciones de vida y de trabajo.

Existe un feroz ataque al derecho de huelga a nivel internacional y nacional, una pretensión de retorno al Siglo XIX donde la misma era delito. En nuestro país es alarmante el avance de la criminalización del derecho de huelga y protesta.

El índice Global de Derechos de la Confederación Sindical Internacional para 2024⁶ alerta sobre un panorama desolador que muestra vulneraciones muy extendidas del derecho de huelga y de negociación colectiva, del derecho a afiliarse o a establecer un sindicato, del derecho a acceder a la justicia, además de arrestos y detenciones de trabajadores y dirigentes sindicales.

Por otra parte, en octubre de 2025 se llevó a cabo ante la Corte Internacional de Justicia un proceso de audiencias a fin de responder si el Convenio 87 de la OIT sobre Libertad Sindical incluye el derecho de huelga.

En Argentina, el DNU 70/23 dictó normas restrictivas en materia colectiva. Propició la posibilidad de despedir trabajadores que se adhieran a diversas modalidades de huelga, la facultad para sancionar a organizaciones sindicales y sociales que despliegan actos de protesta y de huelga, así como a sus dirigentes: puniciones económicas, administrativas y penales; estableció como servicios esenciales o bajo la figura de actividad de importancia trascendental a casi toda la actividad laboral del país, limitando el derecho de huelga; para las esenciales exigiendo garantizar el 75% de la actividad y para las trascendentales el 50%.

Este DNU 70/2023 en su materia laboral fue declarado inconstitucional por la Sala de Feria de la CNAT y por ende no es aplicable⁷. Aún se espera la última palabra de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

⁶ <https://csa-csi.org/2024/06/13/csi/>

⁷ La Sala de Feria de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ha declarado la invalidez constitucional del Título IV (artículos 53 a 97) del DNU 70/2023 por ser contrario al art. 99, inc. 3ro., de la Constitución Nacional, en autos “Confederación General del Trabajo de la República Argentina c/ Poder Ejecutivo Nacional s/Acción De Amparo”, Expte. 56862/2023, 30/1/2023.

Dichas restricciones a su vez fueron acompañadas por un protocolo de seguridad - resolución Ministerio de Seguridad 943/23 - para reprimir la conflictividad por parte de todas las fuerzas policiales y de seguridad federales.

Posteriormente, la ley de bases 27.742 reformula el art. 242 de la Ley de Contrato de Trabajo⁸. La reforma individualiza conductas injuriosas susceptibles de ser realizadas por los trabajadores, en el marco del posible ejercicio de acciones vinculadas con la libertad sindical. Por el contrario, no se establecen presunciones similares para conductas del empleador, como el trabajo no registrado o la violencia laboral.

Se introduce una injuria autónoma pluriindividual⁹ que vulnera la facultad judicial de valorar cada caso según sus circunstancias. Representa un retroceso normativo que atenta contra los pilares del derecho del trabajo y colisiona con el art. 14 bis CN entre otras normas constitucionales y supralegales.

Busca disuadir la acción colectiva, a través de la amenaza de sanción individual y refuerza la asimetría en favor del empleador, subvirtiendo la lógica protectora que históricamente dio origen a la Ley de Contrato de Trabajo.

Al afectar el ejercicio legítimo de la huelga, se compromete la posibilidad de conquista y defensa de derechos laborales, esenciales en una sociedad democrática, agudizando el conflicto estructural de la relación capital/ trabajo.

Por otra parte, la negociación colectiva es otra de las herramientas fundamentales de las trabajadoras y una llave para la conquista de nuevos derechos a partir de la autonomía colectiva. Es un derecho que tiene fuente constitucional - art. 14 bis CN - e internacional, y una herramienta de justicia distributiva. Se encuentra regida por principios: libertad sindical, negociación libre y voluntaria (autonomía colectiva), continuidad, progresividad, norma más favorable, etc.

⁸ Ver Lozano María Paula, “La reforma del art. 242 LCT y la afectación del derecho de huelga”, La Causa Laboral N° 100, Abril 2025, <https://lacausalaboral.ar/la-reforma-del-art-242-de-la-lct-y-la-afectacion-del-derecho-de-huelga/>.

⁹ Topet Pablo, “La ley de bases y la modificación del artículo 242 de la LCT”, en “Ley 27.742: la reforma laboral en la Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos”, Revista de Derecho Laboral, Septiembre 2024, Rubinzal Culzoni Editores, pág. 224 y ssgtes.

Permite fijar condiciones de trabajo dignas y equitativas mediante convenios colectivos de trabajo, que pueden ser por distinto ámbito, en Argentina prevalece el convenio de actividad.

Se encuentra protegida por instrumentos internacionales con jerarquía constitucional: Convenio 87 de la OIT (libertad sindical), Convenio 98 (derecho de sindicación y negociación colectiva), Convenio 154 (negociación colectiva) y otras normas relevantes como los Convenios 100, 111, 156 y 190 de la OIT.

La negociación colectiva forma parte del corpus iuris del derecho laboral internacional y ha sido reconocida como derecho humano fundamental tanto por la CSJN como por la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Proliferan discursos que pretenden atacar la base del sistema vigente, que es la prevalencia del convenio de actividad por sobre el convenio de ámbito menor lo cual garantiza pisos comunes de derechos para todos lxs trabajadores de una rama o sector.

En la legislación vigente, el convenio de empresa puede mejorar ese piso de derechos, regular aspectos no tratados en el convenio principal, aquellos que se le hayan delegado o condiciones propias de la empresa. De esta forma, la negociación colectiva en sus distintos niveles también se articula a partir de la norma más favorable, la progresividad y la no regresividad.

A ello se le suma la ultraactividad convecional. Este es un aspecto crucial del sistema en Argentina que en otras épocas fue desmembrado y mediante la ley 25.877 se recuperó.

Desde un enfoque de género, la negociación colectiva es también un instrumento para reducir desigualdades estructurales entre varones, mujeres y disidencias. Tal como lo afirma la Corte Interamericana de Derecho Humanos en la Opinión Consultiva 27/21, para poder ampliar los derechos y abarcar a todas las personas trabajadoras la negociación colectiva debe tener enfoque interseccional y de género. Ello tanto en la conformación paritaria de las comisiones negociadoras como en el contenido de la misma (agenda de la negociación, cláusulas convencionales, etc).

- **La estabilidad en el empleo, privado y público.**

Recuerdo a Moisés Meik, quien fuera nuestra “*lengua materna*” en el derecho a la estabilidad. Repetía con insistencia: “*el despido es la muerte en vida del trabajador*”. Ello por lo que implica para la persona trabajadora y su familia, la pérdida de su ingreso y la afectación de su proyecto de vida¹⁰.

En Argentina, rige el sistema de “validez e ilicitud”, según lo denominó Justo López. El despido sin causa es válido, posee eficacia extintiva pero es ilícito. El sistema tarifario previsto en nuestras normas infraconstitucionales, no es el único modo de reglamentar la protección contra el despido arbitrario, siendo constitucional también un sistema de estabilidad frente al acto ilícito.

La “*ley de bases*” ataca aún más la estabilidad laboral, propiciando la sustitución del sistema de indemnización por antigüedad por el fondo de cese de empleo mediante la negociación colectiva, cuestión que ningún sindicato aún aceptó. El fondo de cese de empleo de ningún modo satisface la protección contra el despido arbitrario.

También destruye la estabilidad del empleado/a público/a pretendiendo sentar el marco normativo para consolidar la eliminación de áreas, funciones y el despido de miles de trabajadores/as del estado, a quienes se los humilló y desconoció sus derechos constitucionales¹¹. Se trata de personas trabajadoras y corresponde enmarcar al empleo público como parte del derecho del trabajo.

Un sistema de estabilidad real, donde la mera voluntad del empleador para extinguir el vínculo laboral no sea válida, es clave para el acceso a otros derechos. Según el bloque federal de constitucionalidad sería perfectamente posible, no solo en el ámbito público donde se consagra expresamente, sino también en el sector privado¹².

Por otra parte y según el bloque de constitucionalidad vigente, no es aceptable la monetización del despido discriminatorio. Son actos nulos de nulidad absoluta, ofenden la dignidad humana y el principio de igualdad y no discriminación – que tiene carácter de norma imperativa en el orden público

¹⁰ Es un acto de violencia del poder privado, tal como también lo sostienen Baylos Grau y Pérez Rey.
¹¹

<https://centrocepa.com.ar/informes/709-la-dotacion-de-personal-del-sector-publico-nacional-datos-a-septiembre-2025>

¹² Entre otros, PIDESC, Protocolo de San Salvador, OC 27/21 de la Corte Interamericana de D.H., etc.

internacional-. Y a nivel legal, colisionar con la Ley Federal Antidiscriminatoria 23.592.

Tampoco un acto de violencia laboral o de género puede dar lugar a la extinción del vínculo si la víctima no lo desea, de acuerdo a lo establecido en el Convenio 190 OIT y la recomendación 206, debe admitirse su readmisión.

- **El salario mínimo vital y móvil y la retribución justa.**

Debemos dimensionar la tragedia que implica la existencia de “trabajadores pobres”.

Es fundamental cumplir la manda constitucional respecto al salario mínimo vital y móvil y acceso a una retribución justa, lo cual es receptado por el art. 116 de la ley de contrato de trabajo.

El SMVM es un piso salarial que establece la base sobre la cual la negociación colectiva – y los contratos individuales – pueden mejorar dichos montos remuneratorios. Para que cumpla la función asignada, es necesaria una política pública de ingresos y la decisión de los sindicatos de bregar por un salario acorde a su definición legal a través de la negociación colectiva, indagando previamente en cuánto vale la fuerza de trabajo.

A las nueve necesidades que reconoce la ley de contrato de trabajo se le debe sumar la dimensión del cuidado, lo cual posee valor, conlleva tiempo y es condición necesaria para la reproducción de la fuerza de trabajo. Dichos trabajos usualmente se sostienen por las mujeres y disidencias.

La desigual distribución de los cuidados constituye la base de múltiples asimetrías y discriminaciones en el mercado laboral, entre otras restricciones de acceso a derechos fundamentales.

- **La ampliación del ámbito de abarcabilidad. La figura del empleador.**

La ley de bases tuvo como objetivo unidireccional acrecentar la asimetría estructural de poder en la relación capital trabajo a favor de la parte más fuerte -

el empleador - reducir el ámbito de abarcabilidad de la normativa laboral y promover el fraude laboral¹³.

Urge revertir la tendencia deslaborizadora que no es del futuro si no decimonónica. Y frente a las transformaciones tecnológicas, la digitalización y la inteligencia artificial, evitar confusiones y volver a conceptos fundacionales del derecho social.

En lo que hace a las transformaciones tecnológicas, no es la primera vez que suceden en el capitalismo. ¿La relación laboral se define por las características y transformaciones en los medios de producción? En el caso, el uso de plataformas digitales. ¿O por la apropiación de beneficio de la explotación de la fuerza de trabajo ajena?

Repasemos las notas típicas de la dependencia: la subordinación técnica, jurídica y económica. En particular, la voluntad del trabajador se sustituye por la del empleador.

Desde la primacía de la realidad, en el caso, hay trabajador, hay empleador, hay dependencia; por ende, se aplica el orden público laboral.

“Un cadete no es un empresario en bicicleta” fue un lema de lxs trabajadores repartidores de Rosario en plena pandemia.

La utilización de plataformas digitales constituye una expresión del formato de capitalismo post taylorista o post toyotista, con predominio financiero y fenómenos simultáneos de tercerización, deslocalización, externalización productiva, basado en el extractivismo de datos y nuevas pautas de consumo. El empleador se torna cada vez más difuso.

En 1974, la LCT brindó una respuesta eficaz frente a las características difusas que adquiere el sujeto empleador¹⁴. Establecía amplia solidaridad tanto

¹³ La ley 27.742 modifica el art. 2 LCT, ámbito de aplicación y pretensión de fuga hacia el derecho civil; art. 23, presunción de la existencia de contrato de trabajo, se propicia darle prioridad a la formas; art. 29 - *“Mediación. Intermediación. Solidaridad. Subsidiariedad”*, se elimina la palabra *“interposición”*, acota la solidaridad y rompiendo la sistemática de la ley de contrato, pretende considerar empleador a quien registra la relación laboral; ello en consonancia con el art. 7 bis ley 24013, *“La registración efectuada en los términos del artículo 7º se considerará plenamente eficaz cuando hubiera sido realizada por cualquiera de las personas, humanas o jurídicas, intervenientes”*, *“creación de la figura de los colaboradores”*. Por otra parte, se eliminan todas las indemnizaciones tarifadas sobre trabajo no registrado y deficientemente registrado.

¹⁴ Art. 32. — Quienes contraten o subcontraten con otros la realización de obras o trabajos, o cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre para la realización de obras o

por actividades principales y accesorias frente a la contratación y subcontratación, y cesión de establecimiento. Y carecía de efectos cuando se trataba de la actividad normal y específica propia del establecimiento, al interior del mismo, quedando entablada la relación laboral con el principal a los fines convencionales y sindicales. Y reconoció que empleador es quien requiere los servicios de un trabajador¹⁵.

Según la Carta Sociolaboral Latinoamericana, “empleador” es el destinatario final del trabajo prestado, o sea el que se beneficia o aprovecha del mismo, de forma que todos los que directa o indirectamente trabajan para él, sean sus empleados, los que gozarán de igualdad de trato. Todos los que intervengan en la cadena productiva de bienes o servicios, en cualquier forma de intermediación, serán solidariamente responsables del pago de los créditos laborales de dichos trabajadores, sin perjuicio de las sanciones administrativas o legales que correspondan.

Las “empresas de plataforma” maximizan ganancias mediante la explotación ilimitada de trabajo dependiente utilizando técnicas de evasión de las normas de orden público laboral, fraude y simulación. Construyen sentido común y “apariencias”: en lugar de trabajadores hay “colaboradores”, “free lance”. Se propician slogans como “soy mi propio jefe” y “la soberanía del tiempo” que acarrea el incumplimiento de las obligaciones laborales, fiscales y previsionales de orden público.

Los datos de trabajo se usurpan, más allá del tiempo de trabajo, para acumular capital de inteligencia e incluir valor. En este orden social, la inteligencia algorítmica es el nuevo factor de producción.

prestación de servicios que hagan a su actividad principal o accesoria, tenga ésta o no fines de lucro, deberán exigir a éstos el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social, siendo en todos los casos solidariamente responsables de las obligaciones contraídas con tal motivo con los trabajadores y la seguridad social durante el plazo de duración de tales contratos o al tiempo de su extinción, cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto hayan concertado. Cuando se contrate o subcontrate, cualquiera sea el acto que le dé origen, obras, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, y dentro de su ámbito se considerará en todos los casos que la relación de trabajo respectiva del personal afectado a tal contratación o subcontratación, está constituida con el principal, especialmente a los fines de la aplicación de las convenciones colectivas de trabajo y de la representación sindical de la actividad respectiva.

¹⁵ Art. 28. — Se considera "empleador" a la persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia, que requiera los servicios de un trabajador.

Como ius laboralistas, nos corresponde analizar la realidad que asume la explotación de la fuerza de trabajo en el presente y brindar la mayor protección posible a las formas bajo las cuales se desarrolla el trabajo asalariado.

¿Se trata de relaciones laborales? ¿O estamos en presencia de trabajo autónomo? ¿Cuáles son las notas típicas de una relación laboral?

En estos casos, como dije anteriormente, existe una persona humana que trabaja (arts. 21, 22 y 25 LCT). Hay una prestación de servicios, es personal e infungible (arts. 21 y 22 LCT). Yo estamos en presencia de un empresario (art. 23 LCT). La prestación se realiza a favor de otra y bajo la dependencia de ésta, quien se apropia de beneficio de la explotación de la fuerza de trabajo ajena.

No obstante, la explotación es ilimitada, sin protecciones ni obligaciones laborales.

La empresa de plataforma brinda empleo. Lxs trabajadores ponen a disposición su fuerza de trabajo a cambio de una contraprestación dineraria. Encontramos un empleador en los términos del art. 26 LCT, que requiere los servicios de una persona que trabaja.

¿Cuáles serían los elementos dudosos? ¿La jornada, en lo que hace a su inicio/fin?

La difusión de los límites de la jornada no constituye una nota típica de trabajo autónomo sino de una mayor explotación laboral ya que la persona está a disposición sin límite, de acuerdo a la necesidad.

La “libertad de elección de la franja horaria”, es relativa. Las personas deben estar logueadas y no pueden rechazar una determinada cantidad de viajes porque en la mayoría de los casos implica sanción disciplinaria y económica. La misma podría consistir en la suspensión de la posibilidad de estar logueados o el bloqueo.

Según la primacía de la realidad ¿el/la trabajador/a de las app alterna su jornada con tiempo para beneficio personal? ¿Es una decisión libre o es una pauta que se le impone?

Me pregunto: ¿dispone realmente de tiempo en beneficio propio o es el formato que le asigna el empleador?

¿Cuál es la razón de ser del derecho social? El reconocimiento de la asimetría propia del vínculo dependiente, donde la “autonomía de la voluntad” se halla limitada. Las normas heterónomas y provenientes de la autonomía colectiva rigen más allá de la voluntad de las partes, para protección de la persona que trabaja. La voluntad de las partes dentro del contrato de trabajo, pueden mejorar los pisos de protección (arts. 6, 7 y 8 y 13 LCT).

No es nuevo este punto, Alan Supiot afirma que el derecho del trabajo ha surgido en la tensión entre la “subordinación” y la “libertad”. Precisamente, en la historia el trabajo asalariado se ha constituido como “trabajo libre”. Sobre esa apariencia jurídica se construye el derecho social.

En el paso del feudalismo al capitalismo, la creación del trabajo asalariado, se constituyó a partir de la separación de los trabajadores de los medios de producción y los cercamientos de tierras - ajenidad a los frutos, medios de producción y riesgo. La persona no tiene más que poner a disposición su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración para garantizar la subsistencia y la de su familia. Estas notas típicas se constatan en estas vinculaciones.

La “jornada” no define la existencia de trabajo dependiente. Se trata de un derecho que se conquistó producto de luchas. En los albores de la revolución industrial, la jornada era ilimitada. El promedio de vida era 35/40 años. El establecimiento coincidía con el modelo del taller textil, porque el formato inicial de explotación de la fuerza de trabajo era localizado: el taller, la fábrica.

La limitación de la jornada fue una conquista histórica. Que los trabajadores de apps no tengan limitación de su jornada, que sea intermitente, no puede operar como elemento excluyente de la regulación y la existencia de relación laboral.

Al contrario, las empresas evaden el concepto de jornada - el tiempo que la persona está a disposición, que coincide con lo que se remunera- abonando solamente el trabajo efectivamente prestado, lo cual les implica un ahorro importantísimo y un retorno a formas de pago de la remuneración como trabajo a destajo.

Uno de los debates más importantes del presente se relaciona con el derecho a una real y efectiva limitación de las horas de trabajo, tanto diaria como semanal, que conlleva también el derecho a la desconexión digital.

Precisamente las transformaciones tecnológicas lo harían posible y deseable, irradiando un mejor vivir.

Por ende, es necesario cumplir con la manda constitucional y el conjunto de normas internacionales laborales y de los derechos humanos, que reconoce la protección del trabajo en sus diversas formas y garantizar el goce de los derechos fundamentales para todas las personas trabajadoras. Ello debería hacerse aplicando el orden público laboral vigente y propiciando nuevas regulaciones acordes a las características de estas actividades, respetando los pisos de protección existentes.

- **La Salud Laboral y el derecho a la protección de la integridad psicofísica.**

Según la Carta Sociolaboral Latinoamericana, debe garantizarse el derecho a la prevención y preservación de su integridad psicofísica, moral y de sus bienes patrimoniales. Ello de la mano del principio de indemnidad.

Es primordial efectivizar el derecho a la prevención y preservación de la integridad psicofísica. Por otra parte, todo daño que sufra la persona trabajadora por el hecho o en ocasión del trabajo da derecho a una reparación integral.

Sería fundamental llevar a cabo junto a los gremios una profunda discusión sobre el sistema de Riesgos del Trabajo vigente, el cual desprecia la salud de la persona trabajadora y la mercantiliza. Y estalla contra el bloque federal de constitucionalidad - Convenio 155 OIT, Convenio 190 OIT entre otras normas supralegales.

Existen una multiplicidad de riesgos laborales que no se hayan visibilizados ni reconocidos en el sistema de enfermedades profesionales vigente, riesgos ergonómicos, riesgos psicosociales. Especialmente aquellos que sufren mujeres y disidencias.

Entre múltiples transformaciones, debería eliminarse la obligatoriedad del tránsito antes las Comisiones Médicas Jurisdiccionales de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo como condición de acceso a la justicia, la modificación del Baremo que hoy ha sido empeorado mediante el decreto 549/2025 y la amplia cobertura del sistema de riesgos laborales vigente, que rechaza el carácter laboral de múltiples patologías de ese origen.

Sin perjuicio de las acciones judiciales posibles, es la acción colectiva la medida más eficaz para la evitación de los daños.

Son las y los trabajadores organizados, quienes están en contacto directo con el proceso productivo y conocen mejor que nadie a qué riesgos se exponen, aquellos que podrán ejercer la autotutela colectiva para preservar su integridad psicofísica.

Sería importante la sanción de una ley nacional de prevención que establezca la obligatoriedad de la constitución e implementación de los comité mixtos de salud y seguridad en los lugares de trabajo, con participación obrera. Mientras eso no sucede, la introducción de este órgano paritario a través de la negociación colectiva.

- **El reconocimiento del derecho humano al cuidado y sus implicancias en el orden laboral y de la seguridad social.**

Luego de largas luchas llevadas adelante por los feminismos, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha reconocido en la Opinión Consultiva 31/2025 que el cuidado es un derecho humano autónomo y que conlleva distintas dimensiones.

Se trata de un instrumento internacional de significativo valor y amplitud en su alcance, cuya obligatoriedad es insoslayable en la interpretación y aplicación de los estándares de vigencia de los derechos humanos (art. 75, inc. 22 CN).

Entre otros aspectos, reconoce la necesidad de desfamiliarizar los cuidados y avanzar hacia un sistema integral con obligaciones para los distintos actores sociales: Estados, empresas, comunidad, sociedad civil y hogares.

Reconoce que comprende el derecho a ser cuidado, cuidar y autocuidarse. Que el cuidado es un trabajo, que tiene valor y abarca el cuidado remunerado y no remunerado. Que su injusta distribución conforme a estereotipos de género, sobre carga a las mujeres y disidencias, siendo la fuente de asimetrías y discriminaciones estructurales en el goce de derechos.

Como tal, impone obligaciones de respeto, protección y garantía. Condiciones dignas, jornada razonable, descansos, remuneración adecuada.

Asegurar igualdad y no discriminación tanto en el embarazo, maternidad, estereotipos de género. Respetar la libertad sindical y la negociación colectiva del sector. Establecer regulación y fiscalización efectiva, especialmente en actividades feminizadas e históricamente precarizadas, como el trabajo doméstico o la asistencia directa.

Lo cierto es que la opinión consultiva obliga a repensar el conjunto de normas laborales vigentes, reconocer los cuidados como parte del derecho del trabajo, de la seguridad y el derecho colectivo.

Los temas esbozados en los puntos anteriores de ninguna manera agotan todos los aspectos que hacen a un derecho social para la transformación, pero constituyen ejes importantes.

3.- Cierre: reflexión sobre futuro y horizontes emancipatorios.

El derecho social no es un fósil protector de un mundo que ya no existe, sino un campo en disputa que puede motorizar la defensa de la vida frente al capital financiero, patriarcal y extractivista.

Son múltiples los temas, preguntas y debates abiertos para la construcción de un derecho social que aporte a la transformación.

Sin dudas que la reforma laboral en curso, iniciada legalmente mediante el DNU 70/2023 y luego, a través de la ley de bases 27.742 – sumada a las políticas de precarización laboral impuestas en el mercado de trabajo – propician la eliminación de los derechos laborales fundamentales reconocidos a lo largo de la historia y el retorno al inicio del sistema capitalista de producción.

Nada tiene que ver con las necesidades de las personas trabajadoras hoy.

Nuestra tarea como iuslaboralistas es resistir los embates de las extremas derechas, defender la regulación social y aportar a la vigencia del derecho social como herramienta emancipatoria, con horizonte feminista, interseccional y latinoamericana.