



Los sentidos políticos de las reformas laborales: diálogo entre Argentina y México

(The political meanings of labor reforms: A dialogue between Argentina and Mexico)

OÑATI SOCIO-LEGAL SERIES VOLUME 16, ISSUE 4 (2026), 1867-1891: OPENING THE BLACK BOX OF INTERNATIONAL CRIMINAL INVESTIGATIONS: CHALLENGES OF CULTURE AND PRACTICE

DOI LINK: <https://doi.org/10.35295/OSLS.IISL.2634>

RECEIVED: 27 FEBRUARY 2026, ACCEPTED: 27 MAY 2026, FIRST-ONLINE PUBLISHED 9 JUNE 2026, VERSION OF RECORD PUBLISHED 30 JULY 2026

JORGE RUBÉN AFARIAN¹ 

ENRIQUE MAURICIO PADRÓN INNAMORATO² 

Resumen

El artículo analiza las reformas laborales en Argentina y México como expresiones de proyectos políticos antes que como meros procesos técnicos de modernización jurídica. En el caso argentino, se reconstruye un recorrido desde las reformas regresivas de la dictadura y el neoliberalismo de los años noventa hasta la reforma progresiva de 2004. Este proceso se revierte con los intentos flexibilizadores del gobierno de Macri y se profundizó con las reformas impulsadas por el gobierno de Milei, que configuran un programa sistemático de debilitamiento de garantías laborales. El caso mexicano muestra una trayectoria inversa, desde la reforma regresiva de 2012, hacia las reformas de 2017 y 2019, que introducen un nuevo sistema de justicia laboral y promueven la democratización sindical, en consonancia con los estándares internacionales. El análisis concluye que las reformas laborales constituyen un campo central de disputa política, donde se redefine el sentido del trabajo y su función social.

Palabras clave

Sentidos políticos, reforma laboral, Argentina, México

Los autores agradecen a Luis Carlos Enríquez Martínez por la búsqueda y sistematización de las normas laborales de Argentina y México, así como por los insumos bibliográficos para este trabajo.

¹ Jorge Rubén Afarian. Becario Postdoctoral del Programa de Becas Posdoctorales de la UNAM en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, asesorado por el Dr. Enrique Mauricio Padrón Innamorato. Correo electrónico: jorge.afarian@gmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9350-2768>

² Enrique Mauricio Padrón Innamorato. Investigador Titular "B" de Tiempo Completo y Secretario Académico del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. Correo electrónico: mauriciopadron@unam.mx ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7641-7169>

Abstract

The article analyzes labor reforms in Argentina and Mexico as expressions of political projects rather than as merely technical processes of legal modernization. In the Argentine case, it reconstructs a trajectory from the regressive reforms of the dictatorship and the neoliberalism of the 1990s to the progressive reform of 2004. This process was reversed by the flexibilizing attempts of the Macri administration and further deepened by the reforms promoted by the Milei administration, which amount to a systematic program aimed at weakening labor protections. The Mexican case shows an inverse trajectory: from the regressive reform of 2012 to the reforms of 2017 and 2019, which introduced a new labor justice system and promoted trade union democratization, in line with international standards. The analysis concludes that labor reforms constitute a central field of political dispute, in which the meaning of work and its social function are redefined.

Key words

Political meanings, labor reform, Argentina, Mexico

Table of contents

1. Introducción	1870
2. Consideraciones metodológicas	1871
3. ¿Qué implica una reforma?	1872
4. Argentina: el largo camino de las reformas laborales	1873
4.1. Las reformas regresivas entre las décadas del setenta y los noventa	1873
4.2. Luego de la tormenta: la reforma progresiva de 2004 durante el kirchnerismo	1874
4.3. Los intentos de regresividad en la normativa de la era macrista	1876
4.4. La virulencia de la regresividad en el gobierno de Javier Milei.....	1877
5. México y las reformas laborales de las últimas décadas.....	1879
5.1. La reforma de 2012: un giro ideológico-político.....	1879
5.2. La reforma de 2017: hacia un nuevo sistema de justicia laboral	1880
5.3. La reforma laboral de 2019: democratización sindical y justicia laboral	1882
6. El derecho laboral como campo de disputa política y estratégica	1884
7. A manera de conclusiones	1886
Referencias	1888

1. Introducción

Cuando hablamos de reformas legales y/o convencionales provenientes del Estado, la idea que prevalece es que constituyen un avance, una actualización de los fundamentos de las normas, cuyo fin es adaptarlas a los nuevos tiempos y a los nuevos sujetos que intervienen en el mundo jurídico. Sumado a ello, cuando nos referimos a reformas que incumben a los derechos laborales, cuyo origen es la intervención estatal para equilibrar las zonas de influencia de personas y organizaciones dispares y así evitar el conflicto social, la importancia de la actualización es más evidente.

Sin embargo, ¿qué pasa cuando el sentido de las reformas relacionadas con el trabajo no busca el mejoramiento de ese equilibrio, sino que, por el contrario, amplía las diferencias y profundiza los privilegios de las partes más aventajadas? Por ello, las motivaciones políticas de las reformas laborales son tan relevantes como sus motivaciones jurídicas, ya que el Estado, en tanto órgano que monopoliza el uso legítimo de la fuerza y la producción normativa, debe intervenir en la relación entre empleadores y trabajadores con el fin de garantizar la mayor ecuanimidad posible en el ámbito laboral.

Aquí presentamos dos recorridos de reformas laborales cuya finalidad fue la misma: modernizar, adaptar y/o actualizar las relaciones sociales existentes en un momento determinado, pero que sus fundamentos políticos son diametralmente opuestos en relación con el signo de cada uno de ellos. Nos referimos a las reformas constitucionales y legales de México entre 2012 y 2019 (bajo las presidencias de Felipe Calderón, Enrique Peña Nieto y Andrés Manuel López Obrador) y a las reformas legales de Argentina entre 2004 y 2025 (bajo las presidencias de Néstor Kirchner, Mauricio Macri y Javier Milei). La elección de los casos argentino y mexicano se funda en que evidencian dos recorridos opuestos, que incluyen instancias de regulación robusta y protectoria de los derechos laborales y un retroceso significativo de los resortes jurídicos que velan por el bienestar de las personas trabajadoras y sus organizaciones. Al mismo tiempo, ambos casos muestran movimientos políticos inversos, de signos políticos protectorios hacia reformas desfavorables (Argentina), constatándose, en el caso de México, una tendencia contraria.

No buscamos analizar el impacto en el mercado de trabajo de las reformas laborales en cada país (ya que, en algunos casos, aún son muy incipientes), sino que abordamos qué hay detrás de ellas y cuáles son las motivaciones de cada una de las nuevas normas en términos de correlación de las fuerzas productivas. En cierta forma, el trabajo muestra que el signo político definió cada una de las políticas laborales en cada período, para lo cual se presentan las características más sobresalientes de ellas. Por último, comparamos regulaciones específicas sobre temáticas similares para señalar sus diferencias, con el fin de analizar casos concretos en los que las políticas difieren significativamente en sus objetivos y grupos privilegiados.

En el siguiente apartado se explicitan las decisiones metodológicas que orientaron el análisis y permitieron responder a las interrogantes y cumplir con el objetivo de la investigación.

2. Consideraciones metodológicas

Este trabajo asume un enfoque documental y comparativo donde el objeto de estudio son las reformas laborales de Argentina y México producidas entre 2004 y 2025, analizadas como expresiones de proyectos políticos antes que como procesos técnicos de actualización normativa, la cual constituye una premisa que atraviesa tanto las decisiones metodológicas como la interpretación de los hallazgos.

El análisis realizado se sustenta en tres tipos de fuentes. La primera es el corpus normativo: para el caso argentino, la Ley 25.877 (2004), el Decreto de Necesidad y Urgencia (DNU) 70/23, la Ley de Bases (2024) y el DNU 340/25; para el caso mexicano, la Ley Federal del Trabajo reformada en 2012, la reforma constitucional al artículo 123 (2017) y la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2019.

La segunda son los documentos de fundamentación de cada reforma, por ejemplo, exposiciones de motivos, fundamentos de decretos y dictámenes legislativos que permiten reconstruir los argumentos con los que cada gobierno justificó sus decisiones normativas y, en esa medida, revelan el proyecto político que las anima.

La tercera son los informes de organismos internacionales, en particular de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), que sitúan las reformas en el marco de los estándares internacionales del trabajo y de las negociaciones comerciales regionales, especialmente el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC).

En cuanto a la elección de Argentina y México como casos de estudio esta responde a una lógica de comparación de contrastante (lo que en el método comparado se denomina *most different systems design*). Ambos países comparten una tradición de constitucionalismo social y un marco institucional de relaciones laborales de origen corporativo, pero exhiben trayectorias recientes claramente divergentes en el signo político de sus reformas. Es precisamente esa divergencia lo que los hace analíticamente valiosos: permite identificar con mayor nitidez cómo el proyecto político de cada gobierno incide en la orientación de la política laboral, más allá de los condicionantes estructurales que ambos comparten.

Entonces el análisis se organizó en torno a cuatro criterios: el signo político de las reformas, distinguiendo entre aquellas orientadas a ampliar la protección de las personas trabajadoras y las orientadas a flexibilizar las relaciones laborales en favor del capital; el contenido normativo de las principales modificaciones en materia de derecho individual y colectivo del trabajo; el contexto político-económico que enmarca cada reforma, incluyendo la correlación de fuerzas entre actores estatales, sindicales y empresariales; y los condicionantes externos, en particular los tratados comerciales y los compromisos con organismos internacionales.

No se utilizó software específico de análisis cualitativo. El procesamiento de la información se realizó mediante lectura analítica directa de las fuentes mediante su codificación, la organización cronológica y la construcción de una línea de tiempo comparativa que permite visualizar las trayectorias de cada país y las divergencias entre ellas.

3. ¿Qué implica una reforma?

Para comprender el sentido y los alcances de las reformas en los ámbitos social y normativo, resulta necesario detenerse en el significado mismo del concepto de reforma y en los supuestos que lo sustentan. En este sentido y de acuerdo con Settembrini (1994), el concepto de reforma busca el progreso de un determinado proceso social, como la evolución de una situación considerada vetusta, anticuada o susceptible de mejora. Sin embargo, aquella “mejoría” no implica destruir el ordenamiento existente, por lo que la reforma, si bien presupone un cambio, debe mantener algunas condiciones básicas para que este se materialice armónicamente y que dialogue con el marco preexistente que lo justifica.

De acuerdo con lo planteado por Angulo Rasco (1992, 1994), la noción de reforma es un concepto fuertemente ideológico, porque viene a representar los ideales políticos que, en algún momento y de una u otra manera, simbolizan los intereses estatales, sociales y económicos de una nación. Al mismo tiempo, el autor agrega que las reformas tienen un contenido simbólico fundamental, puesto que recogen el componente ideológico-político que las sustenta, a partir de su legitimación por parte de diversos agentes sociales, como académicos, científicos, expertos en la materia y la sociedad misma.

Por otro lado, es útil la conceptualización de Popkewitz (1987), quien comparó los conceptos de “cambio” y “reforma” de la siguiente manera. El cambio implica la interrelación de elementos de la estructura social y de formas de conciencia que requieren respuestas históricas, analíticas y políticas, puesto que vincula conjuntamente a la cultura, la sociedad y la economía. La reforma, por el contrario, es una llamada a la innovación, que busca generar una imagen de las instituciones que responden a las presiones de la modernización.

Añaden Popkewitz, Tabachnick y Wehlage (1982), que la reforma es una cuestión de ideales nacionales, es un acto de afirmación ideológica, que suele moverse a través de y con la poderosa retórica de la modernidad, del bien común, de la actualización necesaria de las instituciones, más allá de la conformidad y/o la aceptación de la ciudadanía. Para estos autores, la reforma implica una forma de legitimación política que a su vez busca la aceptación de un proyecto en su conjunto.

En este aspecto, y con una mirada distinta, Weiler (1989) ha indicado que las reformas cumplen la función de servir como legitimaciones simbólicas compensatorias. Ante el déficit de legitimidad de los gobiernos y estados, estos utilizan estrategias y procesos con un fuerte contenido simbólico, cuyo objetivo es más aparente que real, con el fin de no perder el favor o el apoyo de la ciudadanía.

Sin embargo, no debemos olvidar que los procesos de reforma también son espacios de poder, en los que confluyen diversos intereses de tipo económico, político, social y cultural. En el ámbito de la regulación laboral, que incluye aspectos del contrato de trabajo y de las relaciones sindicales, los factores de poder están en el origen del ordenamiento legal. En las relaciones de trabajo podemos hallar una parte que se encuentra en un nivel de negociación inferior al de la otra, por lo que el cuidado respecto del mismo intento de reforma, junto con la ideología que la sustenta, es aún más necesario.

Es por ello que, siguiendo a Gianibelli (2024), en el contexto de un nuevo período inaugurado por las diversas reformas neoliberales desde finales de los años sesenta, “las reformas se inscriben como contrarreformas o intento de desandar el camino reformista, básicamente como desmontando regulaciones y, con ello, renacer la ‘libertad’ de contratación, al menos relativa” (Gianibelli 2024, 12). Según este autor, el concepto de reforma laboral tendría un fin esencialmente positivo para el sector trabajador, cuestión que se vería afectada a partir de una contrarreforma, ya que esta última estaría más centrada en los beneficios hacia la clase propietaria de los medios de producción.

Estimamos que la idea de reforma encierra una particularidad. Al ser un concepto y un objetivo esencialmente político, las nociones que encierra dependen de la línea ideológica de los gobiernos que lo sostienen. Desde la perspectiva institucional, una reforma puede ser regresiva o no, en atención a los principios ideológicos que sustentan sus promotores. En este sentido, desde una posición que podríamos denominar “liberal”, un mayor favor hacia los empresarios/empleadores constituye una ventaja, una forma de mejorar el desequilibrio que crea la norma laboral en favor de las personas trabajadoras, de generar empleo, de establecer facilidades para la regularización laboral, entre muchos otros.

Entonces el término reforma, que implica “modificar la forma”, es polisémico y depende de la orientación política de los ideólogos o impulsores que las sostienen. Por ello, en lugar de reforma y contrarreforma, utilizaremos la noción de “reforma progresiva” para referirnos a la normativa a favor de los trabajadores y “reforma regresiva” para aludir a las normas que buscan beneficiar, principalmente, a los empleadores o que, directamente, buscan modificar principios básicos del ordenamiento laboral.

Antes de entrar al análisis de los casos conviene explicitar que esta distinción no es meramente terminológica, sino que refleja una premisa consolidada en la doctrina iuslaboralista: el derecho del trabajo es, por naturaleza, un derecho político. Sinzheimer (1984) lo fundamentó en las relaciones de poder inherentes al vínculo laboral, como forma de gestión del conflicto social; su discípulo, Kahn-Freund (1987), lo definió como una técnica de regulación de la desigualdad de poder negociador y Ermida Uriarte y Hernández Álvarez (2002) precisaron, desde la tradición latinoamericana, que las relaciones laborales son especialmente sensibles a las oscilaciones del poder político, convirtiendo al derecho del trabajo en un campo de disputa permanente. Ahora, este trabajo no pretende demostrar esa tesis, sino identificar los sentidos políticos específicos que han orientado las reformas laborales recientes en Argentina y México, aportando evidencia empírica contemporánea a una discusión teórica de larga data. Y es precisamente esa disputa la que los casos que siguen permiten documentar y comparar.

4. Argentina: el largo camino de las reformas laborales

4.1. Las reformas regresivas entre las décadas del setenta y los noventa

El análisis de las reformas laborales en Argentina debe hacerse en relación con las transformaciones económicas y políticas de carácter estructural iniciadas en la década de los setenta, especialmente considerando el plan económico y financiero implementado por la dictadura cívico-militar. Este proceso estableció una lógica social y productiva que se mantuvo durante las décadas siguientes (Nochteff 1984, Cortés y

Marshall 1991, Azpiazu y Nochteff 1994, Arceo y Basualdo 2009, Verbitsky y Bohoslavsky 2013).

Tras el golpe de Estado del 24 de marzo de 1976 contra María Estela Martínez de Perón, se implementaron políticas económicas, sociales y laborales orientadas a la desregulación, bajo la fuerte influencia de instituciones financieras del hemisferio norte. Este proceso se acompañó de una intensa persecución sindical y gremial, ejecutada tanto por el régimen dictatorial como por sectores empresariales colaboracionistas (Verbitsky y Bohoslavsky 2013, Basualdo y Jasinski 2016). Durante este período, se introdujeron reformas sustantivas a la Ley de Contrato de Trabajo de 1974, que incluyeron un recorte significativo de derechos laborales, la introducción de formas flexibles de trabajo, la prohibición de la huelga, la intervención de los sindicatos y la suspensión de la negociación colectiva (Recalde 2012).

Posteriormente, y con el retorno de la democracia en diciembre de 1983, el gobierno de Ricardo Alfonsín enfrentó una grave crisis económica e inflacionaria, atribuida en gran parte al endeudamiento externo heredado. Aunque se promovió la denominada “democratización sindical” a través de la Ley de Reordenamiento Sindical de 1984 (Massano 2015), la posterior sanción de la Ley de Asociaciones Sindicales 23.551 consolidó un modelo verticalista de unicidad sindical³, cuyas consecuencias se extendieron en las décadas posteriores.

La asunción de Menem intensificó este proceso. La Ley de Reforma del Estado 23.696 (1989) representó un punto de inflexión al permitir privatizaciones masivas y una reestructuración normativa de gran alcance. En el ámbito laboral, estas transformaciones generaron nuevas restricciones y consolidaron un modelo flexibilizador, cuya manifestación más relevante fue la Ley Nacional de Empleo 24.013 (1991), que aún permanece vigente.

Esta norma introdujo modalidades contractuales consideradas “flexibles”, como los contratos de fomento del empleo, la práctica laboral para jóvenes y el trabajo-formación, además de redefinir el trabajo por temporada y eventual, ampliando las excepciones al principio de indeterminación del plazo contractual. También reguló los procesos de reestructuración productiva y permitió la expansión de las empresas de servicios eventuales. En el ámbito colectivo, incorporó la noción de “disponibilidad colectiva”, lo que facilitó negociaciones sindicales a la baja, en tensión con principios constitucionales como la progresividad de los derechos y la protección del trabajo establecidas en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional.

Aunque no fue la única norma que promovió la precarización laboral en la década de 1990, la Ley 24.013 resume la concepción del trabajo impulsada por el gobierno de Menem, alineada con el Consenso de Washington y orientada hacia una profunda desregulación económica y del trabajo.

4.2. Luego de la tormenta: la reforma progresiva de 2004 durante el kirchnerismo

En diciembre de 2001, tras una sucesión de crisis económico-financieras que debilitaron severamente a su gobierno, Fernando de la Rúa renunció a la presidencia de Argentina

³ La unicidad sindical implica que solo un sindicato por sector, ámbito territorial y actividad específica representa a los trabajadores para negociación de, por ejemplo, convenios colectivos de trabajo.

en el contexto de un levantamiento popular (Di Matteo 2011, Lagos 2021). Luego de un breve (y conflictivo) período de transición, el 25 de mayo de 2003 asumió la presidencia Néstor Kirchner. Su gobierno se caracterizó por la adopción de políticas orientadas a la protección de los derechos laborales y de la seguridad social, junto con un fortalecimiento del rol del Estado en la negociación colectiva y la homologación de convenios colectivos en diferentes niveles (Senén González y Del Bono 2013).

Entre las principales medidas de este período se destacó la sanción de la Ley 25.877, en marzo de 2004, aún vigente. Según un informe del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires (2004), la norma tuvo como objetivos promover el empleo decente, garantizar la negociación colectiva, asegurar la aplicación de la norma más favorable al trabajador y fortalecer la resolución de conflictos mediante acuerdos entre las partes. Asimismo, buscó restablecer principios de normalidad y previsibilidad jurídica, en consonancia con la Constitución Nacional, los tratados internacionales incorporados a ella y los convenios de la OIT ratificados por la Argentina. Cabe destacar que el proyecto fue previamente consultado con centrales sindicales, organizaciones de empleadores y especialistas de distintas orientaciones.

La reforma eliminó regulaciones anteriores que habían resultado perjudiciales para las personas trabajadoras, especialmente en materia de período de prueba e indemnización por despido injustificado. En el plano del derecho colectivo, reafirmó la autonomía de la voluntad colectiva como eje central del ejercicio de la libertad sindical.

En relación con el período de prueba, la ley estableció límites claros para evitar su uso abusivo, prohibiendo la contratación reiterada de una misma persona bajo esta modalidad y considerando como fraudulenta la rotación sucesiva de trabajadores para un mismo puesto permanente. Asimismo, el período de prueba pasó a computarse como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la seguridad social, exigiéndose la registración del trabajador desde el inicio de la relación laboral, con pleno goce de derechos sindicales y de protección frente a contingencias laborales y de salud (art. 2).

En materia de negociación colectiva, la Ley 25.877 actualizó el régimen previsto en la Ley 14.250, consolidando el efecto *erga omnes*⁴ de los convenios colectivos homologados, aplicables a todos los trabajadores de la actividad o categoría, con independencia de su afiliación sindical. Al limitar el control estatal al examen de legalidad, la norma profundizó y garantizó la libertad de negociación colectiva conforme al Convenio 98 de la OIT.

Por otra parte, la ley reguló el ejercicio del derecho de huelga en actividades consideradas servicios esenciales, estableciendo la obligación de garantizar prestaciones mínimas en sectores como la salud, el suministro de agua, energía y gas, y el control del tráfico aéreo. Asimismo, previó la posibilidad de calificar excepcionalmente otras actividades como esenciales a través de una comisión independiente de garantías integrada por personas expertas (art. 24).

Finalmente, la norma reforzó los mecanismos de control sobre las cooperativas de trabajo, facultando a la autoridad laboral a verificar el cumplimiento de la legislación laboral y de la seguridad social, especialmente en casos de fraude. En estos supuestos,

⁴ Concepto que significa que una norma, decisión u obligación produce efectos frente a todas las personas, y no solo entre las partes directamente involucradas en un caso.

las personas afectadas serían consideradas trabajadoras dependientes de la empresa usuaria. Además, se prohibió expresamente que las cooperativas actúen como agencias de empleo eventual o de colocación, con el objetivo de evitar formas encubiertas de precarización laboral (art. 40).

4.3. Los intentos de regresividad en la normativa de la era macrista

Tras dos mandatos presidenciales de Cristina Fernández de Kirchner (2007-2015), la política argentina experimentó un giro ideológico y económico significativo. Con poco más del 50% de los votos en la segunda vuelta, Mauricio Macri asumió la presidencia en representación de la Alianza Cambiemos, que consolidó un proyecto orientado a la flexibilización laboral, la apertura económica y la promoción de inversiones extranjeras (Strada 2018, Harari y Bil 2021).

Si bien el intento de reforma laboral impulsado por el gobierno de Macri no prosperó legislativamente, el proyecto presentado ante el Congreso sentó las bases de una agenda de precarización que sería retomada y profundizada por el gobierno de Javier Milei. Diversos autores han señalado que durante el período macrista se produjo una “reforma laboral de hecho”, caracterizada por políticas sindicales, intervenciones estatales y discursos orientados al disciplinamiento de la clase trabajadora (Natalucci y Favieri 2025).

El proyecto de reforma tuvo una clara orientación flexibilizadora en el plano de las relaciones individuales de trabajo. Aunque no logró un consenso político ni mediático suficiente, resultó relevante como mecanismo para la instalación de una agenda regresiva en materia laboral. Entre sus fundamentos, el Poder Ejecutivo invocó el cumplimiento de los objetivos constitucionales vinculados al desarrollo humano, la productividad y la generación de empleo (art. 75, inc. 19 de la Constitución Nacional), así como la promoción de un diálogo social tripartito entre el Estado, los empleadores y los trabajadores.

No obstante, el proyecto también incorporó una narrativa crítica de la regulación laboral vigente, señalando una supuesta “inseguridad jurídica” derivada de la alta litigiosidad laboral, considerada un obstáculo para la inversión y la formalización del empleo. Aunque en la versión final se eliminó la referencia explícita a la “liberación de las fuerzas productivas”, esta orientación liberal persistió de forma implícita en varios pasajes del texto.

Entre las modificaciones más controvertidas se encontraba la exclusión del ámbito de aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo (20.744) de los denominados “trabajadores profesionales autónomos económicamente vinculados”, definidos en función de criterios de dependencia económica y temporal. Esta figura, al quedar fuera de la protección laboral, habilitaba prácticas elusivas y debilitaba el principio de primacía de la realidad, al permitir la simulación de relaciones laborales bajo formas contractuales civiles o comerciales.

Asimismo, el proyecto propuso una modificación sustancial del principio de irrenunciabilidad, al habilitar la homologación administrativa de acuerdos que alteraran elementos esenciales del contrato individual de trabajo. Esta previsión implicaba una

desprotección significativa del trabajador, al permitir renegociaciones contractuales en un contexto de desigualdad estructural de poder, incluso con control formal del Estado.

Otra modificación relevante se proyectó en materia de subcontratación, al excluir del régimen de responsabilidad solidaria a actividades ampliamente tercerizadas, como limpieza, seguridad, gastronomía e informática. Esta excepción debilitaba la protección de los trabajadores subcontratados y facilitaba estrategias empresariales orientadas a la reducción de costos mediante la fragmentación productiva.

Si bien el proyecto contemplaba otras reformas (como cambios en el contrato a tiempo parcial, el régimen indemnizatorio, las licencias y la creación de un fondo de cese sectorial), las modificaciones aquí analizadas concentraron las principales críticas por parte de los actores sindicales y jurídicos, en tanto afectaban garantías estructurales del derecho del trabajo. Estas iniciativas anticiparon y dotaron de contenido a la regresividad normativa que adquiriría plena vigencia durante el gobierno de Javier Milei.

4.4. *La virulencia de la regresividad en el gobierno de Javier Milei*

Hacia el final del mandato de Alberto Fernández, el gobierno peronista atravesaba una profunda crisis política, económica y social, iniciada durante la pandemia de COVID-19 y agravada en los años posteriores. La inflación persistente, la devaluación, la pérdida de confianza social y los escándalos políticos generaron un escenario propicio para el ascenso de Javier Milei, quien se consolidó rápidamente como una alternativa antisistémica y resultó electo presidente en noviembre de 2023 con el 56 % de los votos en la segunda vuelta.

El nuevo gobierno, autodefinido como liberal-libertario y abiertamente contrario al peronismo-kirchnerismo, inició de inmediato una ofensiva contra el régimen laboral mediante el DNU 70/23, denominado *Bases para la Reconstrucción de la Economía Argentina*, publicado en diciembre de 2023. Posteriormente, el Congreso sancionó la Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos en junio de 2024, que retomó buena parte del contenido del DNU, con excepción de las disposiciones de derecho colectivo (Carmona y Calvo Crende 2025, Vassin 2025, Zorzoli y Ottaviano 2025, Aiziczon y Benclowicz 2026).

El DNU 70/23 se justificó en la existencia de una “situación de inédita gravedad” que afectaba la subsistencia del orden social, jurídico y económico, atribuyendo la crisis a políticas “intervencionistas” del gobierno anterior. Desde esta perspectiva, la reconstrucción económica exigía la eliminación inmediata de regulaciones estatales, la apertura al comercio internacional y la liberación de las fuerzas productivas, entendidas como condición para la generación de empleo y la contención social a través de la iniciativa privada.

Bajo estos argumentos, el gobierno impulsó una reforma integral del derecho del trabajo, que alcanzó, entre otras, a la Ley de Contrato de Trabajo (20.744), la Ley de Convenciones Colectivas (14.250), la Ley de Asociaciones Sindicales (23.551), la Ley 25.877, la Ley de Trabajo Agrario (26.727), el régimen de casas particulares (26.844) y la Ley de Teletrabajo (27.555).

La justificación del gobierno para la modificación de todo el régimen laboral se sustentó en la necesidad de “mejorar y simplificar los procesos de registración, darle seguridad jurídica a la relación laboral, aumentar el período de prueba, redefinir la procedencia de los descuentos salariales convencionales, autorizar a las convenciones colectivas a explorar mecanismos de indemnización alternativos a cargo del empleador (...), revisar los criterios de ultraactividad y evitar los bloqueos de actividades productivas”⁵ (DNU 70/23, Fundamentos).

Ahora, en el plano individual, el DNU excluyó de la protección laboral a diversas modalidades de contratación civil, debilitando la presunción de existencia del contrato de trabajo y restringiendo el principio de la norma más favorable al trabajador. Asimismo, amplió el período de prueba a ocho meses, habilitó la homologación administrativa de modificaciones contractuales esenciales y creó la figura de los “trabajadores colaboradores de trabajadores independientes”, profundizando la fragmentación del vínculo laboral y promoviendo formas de autonomía ficticia.

En materia colectiva, el decreto eliminó la ultraactividad de los convenios colectivos, amplió significativamente el concepto de servicios esenciales, incluyendo transporte, telecomunicaciones, energía y educación, y restringió el derecho de huelga mediante la imposición de servicios mínimos obligatorios. Estas disposiciones limitaron severamente la capacidad de acción sindical.

En enero de 2024, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo suspendió cautelarmente la aplicación del capítulo laboral del DNU 70/23, al considerar que el Poder Ejecutivo no había demostrado la existencia de una situación excepcional que justificara el uso de esta herramienta normativa, ni la relación entre las reformas propuestas y la generación de empleo formal.

Posteriormente, la Ley de Bases, sancionada en junio de 2024, reprodujo gran parte de las reformas individuales del DNU y agregó el denominado “fondo de cese laboral”, que permite sustituir la indemnización por despido por un sistema acordado en la negociación colectiva. Este mecanismo constituye un retroceso en términos reparatorios, al trasladar al trabajador el financiamiento de su propia protección frente al despido.

Finalmente, el gobierno continuó avanzando sobre el derecho colectivo mediante nuevos decretos, como el DNU 340/25, que aprobó el Régimen de Excepción de la Marina Mercante Nacional. Bajo el argumento de una emergencia económica y de la pérdida de competitividad, esta norma amplió nuevamente el listado de servicios esenciales y reforzó las restricciones al derecho de huelga, afectando garantías consagradas en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional.

Al momento de redactar este artículo, el gobierno de Javier Milei ha aprobado en el Congreso una nueva reforma laboral (la Ley de Modernización Laboral, 27.802) que refuerza las acciones regresivas ya establecidas a través del DNU 70/23 y la Ley Bases, centrado en la modificación de los principios del derecho del trabajo, la flexibilización de la jornada de trabajo, la limitación de la indemnización por despido, la afectación del derecho de huelga y la libertad sindical, entre otras cuestiones de importancia. La nueva norma deja aún más claro que, lejos de tratarse de medidas vinculadas a una coyuntura

⁵ El decreto completo puede consultarse aquí: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-70-2023-395521/texto>

crítica específica, estas iniciativas confirman la existencia de un programa sistemático de reconfiguración del régimen laboral, orientado a la flexibilización de las relaciones de trabajo, la desaparición del elemento subjetivo del vínculo laboral que justifica la protección de la norma, la reducción de las garantías individuales y colectivas y el debilitamiento de los mecanismos de protección frente a los riesgos del mercado.

5. México y las reformas laborales de las últimas décadas

5.1. La reforma de 2012: un giro ideológico-político

La reforma laboral aprobada en noviembre de 2012, durante el sexenio de Felipe Calderón, representó un cambio significativo a la Ley Federal del Trabajo desde su promulgación en 1970. Si bien sus ejes centrales fueron la flexibilización de la contratación y el impulso a mecanismos de productividad, entre las principales innovaciones se incluyeron nuevas modalidades de empleo, como contratos a prueba, de capacitación inicial o por temporada, la regulación del trabajo por horas, la imposición de topes a los salarios caídos en juicios laborales y la legalización de esquemas de subcontratación (*outsourcing*). Ahora, si bien la reforma también incorporó disposiciones en materia de igualdad de género y prohibición del trabajo infantil, el consenso académico señala que su núcleo consistió en la flexibilización del mercado laboral desde una lógica neoliberal, lo que, como destacan Bouzas (2012) y Quiñones Tinoco y Lugo (2015) profundizó la precarización y la inestabilidad en el empleo.

De acuerdo con De la Garza (2013), la reforma debía entenderse en el marco de la hegemonía del pensamiento neoliberal en América Latina desde los años ochenta, que en México se tradujo en una estrategia de “modernización laboral” orientada a debilitar la protección social e incrementar la competitividad de las empresas (De la Garza 2000). En este sentido, la reforma de 2012 representó la culminación de un largo proceso de presión empresarial y política para reducir los costos laborales y flexibilizar las relaciones de trabajo.

En esta misma lógica, Bensúsán (2014) ha señalado que el impulso reformista provino de la necesidad de adecuar el marco laboral a un modelo económico exportador y de baja productividad, en el cual las empresas buscaban mayor discrecionalidad para contratar y despedir, mientras el Estado, bajo gobiernos panistas, adopta la retórica de la “modernización” y la “inclusión” como justificación. Si bien estamos de acuerdo con la autora, es claro que el discurso detrás de la reforma encubría un objetivo político más amplio, limitar la rigidez de los derechos laborales heredados del modelo corporativo posrevolucionario, o lo que Zapata (2013) refirió como la continuidad del control corporativo y la subordinación sindical como parte del trasfondo político de la reforma.

En similares términos, para Middlebrook (2014) la reforma de 2012 fue reflejo de un consenso entre las élites políticas (Partido Revolucionario Institucional —PRI— y Partido Acción Nacional —PAN—) en torno a la necesidad de “modernizar” el mercado laboral en línea con los intereses empresariales y bajo el discurso de competitividad global, por lo que los sindicatos tradicionales, particularmente los de filiación priista, apoyaron parcialmente la reforma, mientras que sectores independientes la criticaron duramente, entendiendo que debilitaba la estabilidad en el empleo.

Como se mencionó antes, algunas de las repercusiones o consecuencias más importantes fruto de la reforma tienen que ver con la precarización, la subcontratación y la persistencia del corporativismo sindical. En este sentido, autores como De la Garza (2013) y Cook (2016) destacan que las nuevas modalidades de contratación y la limitación de salarios caídos ampliaron la precariedad y la inestabilidad laboral. Incluso la OECD (2015) evaluó que la reforma priorizó la flexibilidad en línea con tendencias internacionales, pero con deficiencias en protección social.

El reconocimiento legal de la subcontratación abrió un espacio fértil para esta práctica, la que al no establecer controles suficientes derivó en abusos y evasión de responsabilidades patronales y, aunque algunos defensores argumentaron que la reforma daría paso a un sindicalismo más moderno, en la práctica no tocó los mecanismos de control corporativo (registro sindical, contratos de protección), lo cual reflejó la alianza del PRI con las viejas estructuras sindicales (Bensusán 2014).

Entonces y desde una perspectiva política, la reforma de 2012 puede leerse como un “ensayo neoliberal” que buscó alinear las instituciones laborales mexicanas con un modelo de mercado flexible, pero sin desmontar el viejo corporativismo sindical. Esto generó lo que algunos autores llaman una doble lógica: flexibilización para los trabajadores y continuidad en los privilegios para las élites sindicales (Alcalde Justiniani 2019).

Como síntesis, y con la perspectiva que da el paso del tiempo, es posible decir que la reforma laboral de 2012 constituyó un momento clave de redefinición ideológica y política del mundo del trabajo en México, pero con potenciales costos para los trabajadores organizados (Bensusán y Middlebrook 2013). Su apuesta central fue trasladar los riesgos del mercado a los trabajadores, bajo la narrativa de la productividad y la modernización. Sin embargo, al no acompañarse de una democratización sindical ni de mejoras en los sistemas de inspección y cumplimiento, terminó reproduciendo la precariedad y debilitando aún más la protección laboral. Como han señalado Bensusán (2020a, 2020b) y De la Garza y Otero (2020), esta reforma abrió el camino a los debates que desembocarían en la reforma constitucional de 2017 y la legal de 2019, pero desde un horizonte político radicalmente distinto.

5.2. La reforma de 2017: hacia un nuevo sistema de justicia laboral

En 2017, la reforma constitucional del 24 de febrero modificó los artículos 107 y 123, introduciendo un cambio profundo en el sistema de justicia laboral. Dicha reforma dispuso la sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje como órganos administrativos tripartitos dependientes del Poder Ejecutivo, por tribunales laborales adscritos al Poder Judicial, y ordenó además la creación de un organismo autónomo encargado de la conciliación, así como del registro sindical y de los contratos colectivos, hoy llamado Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL).

El objetivo principal de esta reforma fue instrumentar la justicia del trabajo, fortalecer la imparcialidad y sentar las bases legales de la libertad sindical y la negociación colectiva auténtica, cuestiones que luego serían retomadas y asumidas con mayor especificidad en la reforma legal de 2019.

De acuerdo con la literatura académica, para que esta reforma ocurriera tuvieron que coincidir dos cuestiones: i) una agenda interna de “justicia cotidiana” que, desde mediados de la década de 2010, demandaba sacar la justicia laboral de la órbita del Poder Ejecutivo para fortalecer el Estado de derecho; y ii) presiones externas ligadas a la agenda comercial (Tratado de Asociación Transpacífico —TPP—, y luego la renegociación del Tratado de Libre Comercio de América del Norte —TLCAN— y posteriormente del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá —T-MEC—), en conjunto con los compromisos internacionales en materia de libertad sindical y negociación colectiva, exigidos por la Organización Internacional del Trabajo⁶.

En este sentido, Bensusán (2020a, 2020b) documentó que ese impulso externo catalizó una reforma que llevaba años discutiéndose, pero que no había logrado mayorías, y que el rediseño apuntó explícitamente a desmontar el viejo modelo corporativo y devolver los derechos colectivos a las bases trabajadoras. Y en la misma lógica Cook y Baz (2018) sostienen que esta reforma fue una transición marcada tanto por exigencias externas como por la urgencia de atender déficits históricos en libertad sindical.

A partir de un análisis comparado, Bensusán y Middlebrook (2020a, 2020b) sitúan la reforma de 2017 como un “punto de quiebre” del modelo laboral histórico, y reconstruyendo el proceso indican que entre 2017-2019 se crean los tribunales laborales independientes, un centro federal de conciliación y registro con reglas de transparencia, se aprueba el voto personal, libre, directo y secreto en elecciones sindicales y las consultas de contratos, y requisitos de representatividad para negociar. Además, subrayan que la reforma respondió a las críticas que durante muchos años se le habían hecho al Estado mexicano (en particular, de la OIT), a las exigencias que formaban parte de la negociación comercial norteamericana, pero también a las demandas nacionales que reclamaban por democracia sindical.

Los trabajos de corte más doctrinal sobre la “instrumentación” de la reforma, como por ejemplo el de Ruiz Moreno y Ruiz Buenrostro (2018), destacan tres apuestas: (1) cambiar al “operador” de la justicia laboral (del Ejecutivo al Judicial) para eliminar sesgos estructurales; (2) establecer la conciliación prejudicial como puerta de entrada; y (3) crear un registro único e imparcial de sindicatos y contratos para romper con la opacidad histórica. En cuanto a las repercusiones o consecuencias, es posible mencionar al menos tres. En primer lugar y a nivel institucional, la creación y puesta en marcha del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral reorganizó el registro sindical y la vida colectiva bajo criterios de transparencia y publicidad, y la primera y segunda etapas de implementación (2020–2022) trasladaron gradualmente los conflictos hacia juzgados laborales.

En segundo lugar y como resultados sustantivos, la literatura reciente observa efectos sobre el fenómeno de los “contratos de protección patronal”, donde algunas investigaciones comparadas señalan una disminución de estos instrumentos y el avance de sindicatos independientes en ciertos sectores manufactureros, bajo reglas de voto secreto y legitimación de contratos. Aunque el grueso de estas dinámicas se despliega

⁶ México había ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) en el año 1950 y, casi al mismo tiempo que la reforma constitucional, el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), en 2018.

tras la legislación secundaria de 2019 y bajo los incentivos del T-MEC, su premisa constitucional está en 2017 (Anner *et al.* 2024).

Finalmente, Bensusán (2020a) interpretó la reforma como una “tercera etapa” del modelo laboral mexicano, como un cambio sistémico hacia la garantía efectiva de derechos colectivos, con el diseño institucional (tribunales y CFCRL), la democratización sindical y la consulta de contratos como ejes articuladores y centrales. En la lectura de la propia autora, sin la ventana de oportunidad abierta por la negociación comercial y los compromisos internacionales, la coalición interna pro-reforma habría tenido más dificultades para concretar los cambios; aunque no es omisa en destacar que también existía un proceso interno (nacional) de propuestas y diagnósticos previos.

5.3. La reforma laboral de 2019: democratización sindical y justicia laboral

El año 2019 es por demás significativo en la vida de México en materia laboral; la reforma ocurrida ese año representó un giro fundamental en el derecho del trabajo. Publicada el 1 de mayo de ese año, fue consecuencia directa de los compromisos adquiridos a partir de la firma del T-MEC, así como de una agenda política interna encabezada por el gobierno de Andrés Manuel López Obrador (AMLO).

A diferencia de la reforma de 2012, que se centró en flexibilizar la contratación, la de 2019 buscó transformar las relaciones laborales con un énfasis en la democratización sindical, la libertad de asociación y la modernización de la justicia laboral. Por lo que, en el plano ideológico, la reforma de 2019 se enmarca en un contexto de ruptura con el modelo neoliberal que había orientado las políticas laborales desde los años ochenta. Como explica Arturo Alcalde Justiniani (2019), se trató de “un viraje histórico” que buscó desmontar el control corporativo de los sindicatos y garantizar la autonomía de los trabajadores para elegir a sus dirigentes. Este cambio respondió no solo a una convicción política del nuevo gobierno, sino también a presiones internacionales que exigían mecanismos confiables para la negociación colectiva como condición para el libre comercio (Bensusán 2020b).

En términos políticos, la reforma fue posible gracias a la mayoría legislativa del Partido Morena (oficialismo) y sus aliados, situación que permitió aprobar modificaciones que en décadas anteriores habían sido bloqueadas por los intereses sindicales tradicionales. Según Bensusán y Middlebrook (2020a, 2020b) y Middlebrook (2025), la reforma fue reflejo de una convergencia entre un proyecto político nacional de izquierda y una agenda internacional orientada a asegurar “piso parejo” en materia laboral frente a los Estados Unidos y a Canadá (principales socios comerciales de México).

Ahora, reproduciendo la lógica de los dos apartados anteriores, los ejes centrales de la reforma y los principales cambios introducidos por esta se pueden resumir en cuatro:

1. Libertad y democracia sindical: se estableció el voto personal, libre, directo y secreto para la elección de dirigentes sindicales, así como para la aprobación de contratos colectivos. Esto buscaba erradicar los llamados “contratos de protección patronal” y fortalecer la legitimidad sindical.
2. Nuevo sistema de justicia laboral: se sustituyeron las Juntas de Conciliación y Arbitraje (de corte tripartita y con fuerte influencia política) por tribunales laborales del Poder Judicial. Asimismo, se creó un Centro Federal de

Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) con autonomía técnica y operativa (Ramírez Martínez 2022).

3. Fortalecimiento de la negociación colectiva: se obligó a legitimar los contratos colectivos existentes y a garantizar procesos de consulta auténticos entre trabajadores, lo que implicaba transparentar prácticas sindicales históricamente opacas.
4. Perspectiva de género y derechos humanos: se incluyeron disposiciones para promover la igualdad de género, combatir el hostigamiento laboral y erradicar el trabajo infantil.

Por su parte las repercusiones, los impactos o los efectos han sido revisados y analizados por diferentes autores. Por un lado, autores como Bensusán (2020a) destacan que se trata de la reforma más profunda desde 1970, al atacar de raíz el modelo corporativo que ataba a los sindicatos al Estado y al partido en el poder. En este sentido dice la autora, que abrió la posibilidad de una auténtica pluralidad sindical y de una mayor participación democrática de los trabajadores.

Sin embargo, estudios posteriores (Alcalde Justiniani 2019, Middlebrook 2025) señalan que la reforma implicó enfrentar retos importantes, por ejemplo, la resistencia de sindicatos tradicionales a perder privilegios, la debilidad institucional para garantizar la imparcialidad de los nuevos tribunales y la insuficiente capacidad de inspección laboral. A ello se suma la dificultad de transformar una cultura laboral forjada durante décadas de corporativismo.

Ahora, desde una mirada más de corte político-ideológico, la reforma de 2019, en contraste con la de 2012, refleja un cambio sustancial. Mientras la primera respondía a una lógica neoliberal de flexibilización y reducción de costos, la de 2019 se alineó con una visión más cercana al neocorporativismo democrático y a la justicia social, al priorizar los derechos colectivos y la participación de los trabajadores. En el plano político, significó un reacomodo en el sistema de relaciones laborales, produciendo o incentivando un debilitamiento del poder de las viejas centrales sindicales ligadas al PRI y abriendo un espacio a nuevas organizaciones más independientes.

En conclusión, la reforma laboral de 2019 no sólo atendió exigencias internacionales derivadas del T-MEC, sino que también materializó un proyecto político nacional orientado a devolver centralidad a los derechos colectivos (OIT 2019), democratizar el mundo sindical y modernizar la justicia laboral, aunque si bien su implementación sigue enfrentando grandes desafíos, es indiscutible que representa un parteaguas ideológico en la historia laboral mexicana, o como dicen Anner (2020) y Anner, Fischer-Daly y Quintero Ramírez (2024) si bien la reforma abrió un espacio para el sindicalismo independiente, también implicó afrontar grandes desafíos para su implementación.

GRÁFICO 1



Gráfico 1. Línea de tiempo de las principales reformas laborales en Argentina y México.
(Fuente: Elaboración propia.)

6. El derecho laboral como campo de disputa política y estratégica

Los casos analizados permiten situar las reformas laborales de Argentina y México en un debate teórico más amplio sobre la naturaleza política del derecho del trabajo y su función en la reconfiguración de las relaciones entre capital, trabajo y Estado. Lejos de constituir ejercicios neutros de modernización técnica, las reformas examinadas revelan

que el ordenamiento jurídico laboral es un terreno permanente de disputa, en el que se definen no solo condiciones de trabajo, sino también equilibrios de poder, formas de ciudadanía y modelos de sociedad.

Desde la perspectiva de la economía política, el marco analítico de Karl Polanyi (1944) resulta especialmente pertinente para interpretar las trayectorias divergentes observadas. La noción del “doble movimiento”, el impulso hacia la mercantilización del trabajo como “mercancía ficticia” y el contramovimiento social que demanda su regulación y protección, permite leer las reformas regresivas argentinas como expresión de la primera lógica, y las reformas progresivas mexicanas del período 2017-2019 como expresión parcial de la segunda. Sin embargo, el caso mexicano muestra también que este contramovimiento no emerge exclusivamente desde abajo, sino que es, en parte, inducido externamente por compromisos comerciales y presiones geopolíticas, lo que complejiza la lectura clásica desde el marco de Polanyi.

Por su parte, y en términos de economía política del derecho, Harvey (2007) ha señalado que el neoliberalismo no implica una retracción del Estado sino su reconfiguración activa en función de la lógica del mercado. Esta tesis encuentra plena verificación en el caso argentino bajo Milei, donde el Estado no desaparece de la regulación laboral, sino que interviene de manera sistemática para dismantelar garantías, ampliar la discrecionalidad empresarial y subordinar el derecho del trabajo a los imperativos de la competitividad global. En términos constitucionales, este proceso puede describirse como una “desconstitucionalización material” del trabajo, concepto desarrollado en el contexto español por Baylos-Grau (2013) para caracterizar la reforma laboral mexicana de 2012, en tanto que, en el caso argentino, y sin reformar el texto constitucional, se erosionan mediante legislación ordinaria los principios protectores clásicos que le dan sustancia al artículo 14 bis de la Constitución Nacional.

La noción de *lawfare*, desarrollada originalmente por Kittrie (2016) en el ámbito de los conflictos geopolíticos internacionales, ha sido trasladada por la literatura latinoamericana contemporánea al análisis de las disputas jurídico-políticas internas. Romano (2019, 2020) ha documentado cómo el aparato jurídico es utilizado como instrumento de reconfiguración política en América Latina para restaurar el orden neoliberal, mientras que Zaffaroni *et al.* (2021) han analizado cómo el derecho puede ser puesto al servicio del neoliberalismo, socavando sus propias garantías en el proceso. En el ámbito laboral específico, esta lógica se expresa en el uso estratégico de reformas normativas orientadas a redistribuir poder social a través del derecho, no se trata de una guerra militar ni de una persecución judicial a individuos, sino de una disputa estructural en la que el ordenamiento jurídico laboral se convierte en el campo de batalla donde se redefine quién gana y quién pierde en la relación capital-trabajo.

Desde la teoría constitucional del trabajo, Ferrajoli (2001) ha insistido en que los derechos sociales, entre ellos los laborales, no son concesiones benevolentes del Estado sino garantías de igualdad material sin las cuales la democracia formal se vacía de contenido. En esa misma línea, Marshall (1998) conceptualizó la ciudadanía social como el conjunto de derechos que permiten a las personas participar plenamente en la vida de la comunidad: los derechos laborales, en esta perspectiva, no son un asunto técnico sino una condición de posibilidad de la ciudadanía misma. Las reformas regresivas, entonces,

no solo afectan condiciones de empleo, afectan la calidad de la democracia sustantiva al erosionar el sustrato social sobre el que esta se sostiene.

El caso mexicano introduce una dimensión adicional de complejidad, la constitucionalización multinivel. Teubner (2012) ha señalado que, en el contexto de la globalización, los derechos sociales se articulan en múltiples niveles normativos, nacional, regional e internacional, generando tensiones y sinergias que no pueden analizarse exclusivamente desde la óptica del derecho interno. Las reformas mexicanas de 2017 y 2019 ilustran con precisión este fenómeno, la democratización sindical y la reforma de la justicia laboral no hubieran sido posibles sin la presión del T-MEC y los compromisos con la OIT, pero tampoco sin una agenda política interna que encontró en esa ventana de oportunidad externa el impulso para concretar transformaciones que llevaban años pendientes y que ya habían sido exigidas por los actores sociales internos (sindicatos, por ejemplo). Este entrelazamiento entre condicionantes externos e internos configura lo que podría denominarse una reforma "desde arriba y desde afuera", cuya legitimidad democrática merece un escrutinio más cuidadoso que el que suele ofrecerse en la literatura.

Finalmente, vale la pena destacar que tanto en Argentina como en México los procesos de reforma han generado respuestas desde los actores sociales. La resistencia sindical, las impugnaciones judiciales, como la cautelar de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo frente al DNU 70/23 y frente a la Ley de Modernización Laboral 27.802, y las movilizaciones de trabajadores muestran que el derecho del trabajo no es solo una arena de imposición desde arriba, sino también un espacio de contestación y disputa desde abajo. Esta dimensión conflictual, inherente a la naturaleza política del derecho laboral desde las enseñanzas de Sinzheimer, es precisamente lo que hace que el análisis comparado de reformas laborales siga siendo una tarea políticamente urgente y teóricamente fecunda.

7. A manera de conclusiones

Los casos de Argentina y México presentados en este trabajo confirman que las reformas laborales constituyen uno de los campos centrales de disputa política en América Latina contemporánea. Lejos de ser ejercicios de modernización técnica o de adaptación neutral a los requerimientos del mercado, las reformas examinadas revelan con claridad que el signo político de los gobiernos que las impulsan define en lo fundamental el sentido, el contenido y los beneficiarios de cada transformación normativa.

El recorrido argentino muestra una trayectoria de alta volatilidad, desde las reformas regresivas de la dictadura y el neoliberalismo de los noventa, pasando por la reforma progresiva de 2004, hasta la profundización regresiva iniciada con Macri y radicalizada bajo Milei. Esta trayectoria ilustra con particular nitidez el argumento central del trabajo, no existe una dirección inevitable en las reformas laborales; su orientación depende de la correlación de fuerzas políticas y de la capacidad de los distintos actores para imponer su proyecto. El caso Milei, por su sistematicidad y profundidad, representa además un laboratorio en tiempo real de lo que podría denominarse un programa de desconstitucionalización material del trabajo, donde la erosión sostenida, por vía de legislación ordinaria y decretos de urgencia, de los principios protectores da sustancia al constitucionalismo social argentino.

El recorrido mexicano, por su parte, muestra una dinámica inversa pero igualmente instructiva. Desde la reforma flexibilizadora de 2012, expresión del pensamiento neoliberal en su versión más ortodoxa, hasta las reformas de 2017 y 2019, México transitó hacia una agenda de democratización sindical, fortalecimiento de la justicia laboral e incorporación de estándares internacionales. Este proceso, sin embargo, no puede leerse como una victoria lineal del constitucionalismo social ya que estuvo condicionado de manera significativa por presiones comerciales externas y compromisos internacionales, lo que plantea interrogantes legítimos sobre la autonomía y la sostenibilidad de los cambios alcanzados.

La comparación entre ambos casos genera al menos tres conclusiones de carácter más general. Primera, las reformas laborales no son simplemente respuestas técnicas a problemas del mercado de trabajo, sino estrategias normativas que redistribuyen poder entre capital y trabajo, entre empleadores y trabajadores, entre sindicatos independientes y estructuras corporativas. Segunda, la dimensión transnacional es inseparable del análisis, tanto las presiones del capital financiero internacional y los organismos multilaterales sobre Argentina, como los condicionantes del T-MEC sobre México, muestran que las reformas laborales nacionales se producen en un contexto de gobernanza multinivel en el que las decisiones internas dialogan, o colisionan, con estándares y compromisos internacionales. Tercera, la resistencia importa. Las impugnaciones judiciales, las movilizaciones sindicales y la acción colectiva de los trabajadores en ambos países muestran que el derecho del trabajo es también un espacio de contestación, y que los resultados de estas disputas no están predeterminados.

En definitiva, ambos casos confirman que el derecho del trabajo sigue siendo un terreno estratégico de confrontación política en América Latina. La pregunta de fondo que atraviesa las reformas analizadas no es técnica sino profundamente política y ética: ¿debe el trabajo ser entendido como derecho social, con raíces en el constitucionalismo social latinoamericano y en la tradición protectora que va de Sinzheimer a la OIT, o como mercancía sujeta a la racionalidad del mercado? El desenlace de esta disputa no dependerá únicamente del sistema normativo, sino de la correlación de fuerzas entre actores estatales, económicos y sociales, y de la capacidad de los trabajadores y sus organizaciones para incidir en la definición del trabajo como derecho y no como mercancía.

El presente trabajo abre, sin pretender agotar, una serie de cuestiones que merecen atención en estudios futuros. Entre ellas se pueden mencionar por ejemplo, el análisis de los mecanismos institucionales de impugnación constitucional en Argentina y México (Corte Suprema, control difuso, tribunales laborales) y su funcionamiento efectivo frente a reformas regresivas; el papel de la litigación estratégica sindical como herramienta de resistencia jurídica ante el desmantelamiento de garantías laborales; la relación empírica entre las reformas flexibilizadoras y las tasas de informalidad laboral, que permanece alta en ambos países y en América Latina en general; y las tensiones entre el constitucionalismo social de origen nacional y los condicionantes normativos de los tratados comerciales y los organismos internacionales.

Referencias

- Aiziczon, F., y Benclowicz, J., 2026. ¿Desmovilización?: Sindicalismo, organizaciones sociales y gobierno de ultraderecha en Argentina. *Despierta. Sociedade, Cultura e Contestação Social*, 13(19).
- Alcalde Justiniani, A., 2019. *Ley Federal del Trabajo. Reforma 2019 comentada*. Ciudad de México: Porrúa.
- Angulo Rasco, J.F., 1992. El caballo de Troya: calidad de enseñanza y tecnocracia. *Cuadernos de Pedagogía*, 206, 62–69.
- Angulo Rasco, J.F., 1994. Innovación, cambio y reforma. Algunas ideas para analizar lo que está ocurriendo. En: J.F. Angulo Rasco y N. Blanco García, eds., *Teoría y desarrollo del currículum*. Madrid: Aljibe.
- Anner, M., 2020. Unions and labor democracy in Mexico: Challenges after the 2019 reform. *Labor Studies Journal*, 45(4), 331–352.
- Anner, M., Fischer-Daly, M., y Quintero Ramírez, C., 2024. Between labour control and worker empowerment: Authoritarian innovations and democratic reforms in Mexico. *Journal of Industrial Relations* [en línea], 66(4), 578–603. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/00221856241278989>
- Arceo, E., y Basualdo, E., eds., 2009. *Los condicionantes de la crisis en América Latina. Inserción internacional y modalidades de acumulación*. Buenos Aires: CLACSO.
- Azpiazu, D., y Nochteff, H., 1994. *El desarrollo ausente. Restricciones al desarrollo, neoconservadurismo y élite económica en la Argentina*. Buenos Aires: FLACSO.
- Basualdo, V., et al., 2015. *Tercerización y derechos laborales en la Argentina actual*. Buenos Aires: FLACSO-CELS/Universidad Nacional de Quilmes/Página 12.
- Basualdo, V., y Jasinski, A., 2016. La represión a los trabajadores y el movimiento sindical, 1974-1983. En: G. Águila, S. Garaño y P. Scatizza, eds., *Represión estatal y violencia paraestatal en la historia reciente argentina. Nuevos abordajes a 40 años del golpe de Estado*. Universidad Nacional de La Plata.
- Baylos Grau, A., 2013. La desconstitucionalización del trabajo en la reforma laboral de 2012. *Revista de Derecho Social*, 61, 19–42.
- Bensusán, G., 2014. Cambios en la legislación laboral en México: ¿flexibilidad con democracia? En: O. Ermida Uriarte y L. Abramo, eds., *La legislación laboral en América Latina: flexibilidad y derechos*. OIT.
- Bensusán, G., 2020a. Democracia sindical y negociación colectiva en México: avances y desafíos tras la reforma laboral. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 31, 11–45.
- Bensusán, G., 2020b. *La transformación del modelo de regulación laboral mexicano y sus vínculos con la integración económica en América del Norte*. Documento de Trabajo no. 15. OIT.
- Bensusán, G., y Middlebrook, K. J., 2013. *Sindicatos y política en México: cambios, continuidades y contradicciones*, México: UAM/FLACSO México/CLACSO.

- Bensusán, G., y Middlebrook, K. J., 2020a. Cambio político desde afuera hacia adentro. Influencia comercial estadounidense y reforma de los derechos laborales en México. *Foro Internacional* [en línea], 60(3), 985–1039. Disponible en: <https://doi.org/10.24201/fi.v60i3.2670>
- Bensusán, G., y Middlebrook, K. J., 2020b. *Democratic labor reform in Mexico*. Washington, DC: Wilson Center.
- Bouzas Ortiz, A., 2012. *La reforma laboral en México: una perspectiva crítica*. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Económicas.
- Carmona, R., y Calvo Crende, M., 2025. Trabajo y sociedad. El punto de partida de la era Milei. *Bordes*, 35, 111–123.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2017. Reforma al art. 123. *Diario Oficial de la Federación*, 24 febrero.
- Cook, M. L., 2016. The politics of labor reform in Mexico: 2012 in historical perspective. *Latin American Politics and Society*, 58(2), 149–171.
- Cook, M. L., y Baz, D., 2018. Labor reform and union freedom in Mexico: Challenges in transition. *Latin American Politics and Society* [en línea], 60(4), 1–26. Disponible en: <https://doi.org/10.1017/lap.2018.38>
- Cortés, R., y Marshall, A., 1991. Estrategias económicas, intervención social del Estado y regulación de la fuerza de trabajo. *Estudios del Trabajo*, 1.
- De la Garza, E., 2000. Flexibilidad del trabajo: discurso y construcción social. *Región y sociedad* [en línea], 12(19), 31-81. Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/regsoc/v12n19/v12n19a2.pdf>
- De la Garza, E., 2013. Trabajo no clásico y flexibilidad. *Caderno CRH*, 26(68), 315–330.
- De la Garza, E., y Otero, G., 2020. Trabajo y sindicalismo en México. *La Alianza Global Jus Semper/Ensayos*, noviembre.
- Di Matteo, L., 2011. *El corralito: Así se gestó la mayor estafa de la historia argentina*. Buenos Aires: Sudamericana.
- Ermida Uriarte, Ó., y Hernández Álvarez, Ó., 2002. Crítica de la subordinación. *Derecho Laboral*, 45(206), 1–15.
- Ferrajoli, L., 2001. *Derechos y garantías. La ley del más débil*. Madrid: Trotta.
- Gianibelli, G., 2024. Reforma y contrarreforma laboral en un ciclo sin fin. *Pulso Laboral*, 4.
- Harari, I., y Bil, D., 2021. La reforma laboral y sus fundamentos económicos en perspectiva histórica. *Opinión Jurídica* [en línea], 20(42).Disponible en: <https://doi.org/10.22395/ojum.v20n42a9>
- Harvey, D., 2007. Neoliberalism as creative destruction. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science* [en línea], 610(1), 22–44.Disponible en: <https://doi.org/10.1177/0002716206296780>

- Kahn-Freund, O., 1987. *Trabajo y derecho*. Trad. J.M. Galiana Moreno. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Kittrie, O., 2016. *Lawfare. Law as a weapon of war* [en línea]. Oxford University Press. Disponible en: <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780190263577.001.0001>
- Lagos, M., 2021. A veinte años del ‘corralito’ y sus circunstancias. *Documentos de Trabajo*, 803.
- Marshall, T. H., 1998. *Citizenship and social class*. Londres: Pluto Press.
- Massano, J., 2015. El proyecto de concertación. Sindicatos y Estado en la transición democrática. En: A. Schneider y P. Ghigliani, eds., *Clase obrera, sindicatos y Estado. Argentina (1955-2010)*. Buenos Aires: Imago Mundi.
- Middlebrook, K. J., 2014. Reformas laborales y cambio político en México. *Foro Internacional*, 54(3), 564–603.
- Middlebrook, K. J., 2025, *La defensa internacional de los derechos de los trabajadores: derecho laboral, tratados comerciales de Estados Unidos y soberanía del Estado*. Ciudad de México: El Colegio de México.
- Natalucci, A., y Favieri, F., 2025. La reforma laboral ‘de hecho’ de Cambiemos: efectos sobre el trabajo y los trabajadores (Argentina, 2015-2019). *Cuadernos de Economía Crítica*, 11(22).
- Nochteff, H., 1984. *Desindustrialización y retroceso tecnológico en la Argentina, 1976-1982. La industria electrónica de consumo*. Buenos Aires: FLACSO/Grupo Editor Latinoamericano.
- OECD, 2015. *OECD Economic Surveys: Mexico 2015* [en línea]. Paris: OECD. Disponible en: https://www.oecd.org/en/publications/oecd-economic-surveys-mexico-2015_eco_surveys-mex-2015-en.html
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2019. *Observaciones sobre la reforma laboral mexicana de 2019*. Ginebra: Comité de Libertad Sindical.
- Polanyi, K., 1944. *The great transformation: The political and economic origins of our time*. Nueva York: Farrar & Rinehart.
- Popkewitz, T., 1987. La producción del conocimiento escolar y los lenguajes curriculares: cuestiones institucionales en el seguimiento de las matemáticas escolares. *Revista de Educación*, 282, 61–85.
- Popkewitz, T., Tabachnick, B., y Wehlage, G., 1982. *The myth of educational reform: A study of school responses to a program of change*. Madison: University of Wisconsin Press.
- Quiñones Tinoco, C. y Rodríguez Lugo, S., 2015. La reforma laboral, la precarización del trabajo y el principio de estabilidad en el empleo. *Revista latinoamericana de derecho social*, (21), 179-201. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702015000200179&lng=es&tlng=es
- Ramírez Martínez, B., 2022. El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y sus funciones. *Hechos y Derechos*, 72 [online]. Disponible en:

<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/17593/18026>

- Recalde, H., 2012. *Una historia laboral jamás contada*, Buenos Aires: Corregidor.
- Romano, S.M., 2020. Lawfare y neoliberalismo en América Latina: una aproximación. *Sudamérica: Revista de Ciencias Sociales* [en línea], 13. Disponible en: <https://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/sudamerica/article/view/4662>
- Romano, S.M., ed., 2019. *Lawfare: Guerra judicial y neoliberalismo en América Latina*. CELAG/Mármol Izquierdo.
- Ruiz Moreno, Á.G., y Ruiz Buenrostro, Á.E., 2018. La instrumentación de la reforma constitucional de 2017 en materia de justicia laboral y de seguridad social en México. *Derecho global. Estudios sobre derecho y justicia* [en línea], 4(10), 127–152. Disponible en: <https://doi.org/10.32870/dgedj.v0i10.198>
- Senén González, C. y Del Bono, A., 2013. *La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas*, Buenos Aires: Prometeo Editorial.
- Settembrini, D., 1994. Reformismo. En: N. Bobbio, N. Matteucci y G. Pasquino, eds., *Diccionario de política*. Ciudad de México: Siglo XXI.
- Sinzheimer, H., 1984. La esencia del derecho del trabajo. Trad. F. Vázquez Mateo. En: H. Sinzheimer, *Crisis económica y derecho del trabajo. Cinco estudios sobre la problemática humana y conceptual del derecho del trabajo*. Madrid: Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social.
- Strada, J., 2018. El proyecto de la reforma laboral de Cambiemos: la institucionalización de una nueva correlación de fuerzas. *Trabajo y Derechos Humanos*, 3(4).
- Teubner, G., 2012. *Constitutional fragments: Societal constitutionalism and globalization* [en línea]. Oxford University Press. Disponible en: <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199644674.001.0001>
- Vassin, C., 2025. Cambios en el mercado laboral durante el primer año de gestión de La Libertad Avanza. *Ola Financiera* [en línea], 18(51), 132–151. Disponible en: <https://doi.org/10.22201/fe.18701442e.2025.51.93658>
- Verbitsky, H., y Bohoslavsky, J.P., eds., 2013. *Cuentas pendientes: Los cómplices económicos de la dictadura*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Weiler, H., 1989. Las políticas de reforma y no reforma en la educación francesa. *Revista de Educación*, 289.
- Zaffaroni, E.R., Caamaño, C., y Vegh Weis, V., 2021. *¡Bienvenidos al lawfare! Manual de pasos básicos para demoler el derecho penal*. Buenos Aires: Madreselva.
- Zorzoli, L., y Ottaviano, J., 2025. Los derechos laborales en el gobierno de Milei. En: J.P. Bohoslavsky, ed., *Lo mío es mío y lo tuyo es mío. Neoliberalismo y derechos humanos en Argentina* [en línea]. Buenos Aires: EDULP. Disponible en: <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/186343>