

REFORMA LABORAL: EL FUTURO YA LLEGO



Debates urgentes para construir
la resistencia que se viene
desde una mirada feminista



Confederación
Latinoamericana
y del Caribe
de Trabajadores
Estatales

REFORMA LABORAL: EL FUTURO YA LLEGÓ

Debates urgentes para construir
la resistencia que se viene
desde una mirada feminista

Secretario General

Rodolfo Aguiar

Secretaria Adjunta

Mercedes Cabezas

**Secretaria de
Género y Diversidad**

Clarisa Gambera

**Observatorio Sindical
de Géneros y Relaciones
Laborales**

Coordinadora

Julia Campos

**Escuela de Feminismo
Popular Nora Cortiñas**

Silvia Bergaglio

Diseño gráfico

Flavia Forgit

MARZO 2026

3

No se aguanta más: reforma laboral, precarización y resistencia feminista

■ Por **Clarisa Gambera**
(Secretaria de Género y Diversidad
ATE Nacional, Secretaria de Género
y Diversidades CTA Capital)

11

Asedio político hacia las delegadas sindicales: un termómetro de la violencia en el mundo... del trabajo

■ Por **Flora Partenio**
(EIDAES-UNSAM/Asociación
Argentina para la Investigación
en Historia de las Mujeres y
Estudios de Género)

19

La reforma laboral es una mala noticia para las mujeres trabajadoras. Breve análisis jurídico desde una perspectiva feminista

■ Por **Maria Terragno**
(Círculo de Abogadas y Abogados
Laboralistas/Abogada sindical)

29

Lo laboral es político: Notas sobre el trabajo de las mujeres, los cuidados y este tiempo de reformas

■ Por **Valeria Silvina Pita**
(CONICET/Asociación Argentina
para la Investigación en Historia de
las Mujeres y Estudios de Género)

7

Disparen contra los sindicatos: una reforma laboral que busca llevarse puesta toda posibilidad de resistencia futura

■ Por **Julia Campos**
(Observatorio Sindical de Relaciones
Laborales/Las fuerzas del trabajo)

15

Las mujeres frente a las nuevas tecnologías y la reforma laboral

■ Por **Julia Soul**
(Ceil-CONICET/TEL)

23

La disputa por el tiempo propio. Una mirada feminista de la reforma de la jornada laboral

■ Por **Ludmila Scheinkman,
Laura Caruso, Tania Rodríguez,
y Andrea Andújar**
(MITIN DE HISTORIA OBRERA)

33

El desendeudamiento: una demanda estratégica para la clase trabajadora

■ Por **Luci Cavallero y
Verónica Gago**

No se aguanta más:

reforma laboral, precarización y resistencia feminista



Clarisa Gambera

1. Una reforma que no moderniza: retroceso estructural de derechos

Estamos ante una reforma que no viene a modernizar nada: plantea un enorme retroceso en materia de derechos. Profundiza y consolida la desigualdad estructural, debilita la acción colectiva para fijar salarios y condiciones laborales, favorece los despidos y no aporta ninguna herramienta para promover el empleo registrado. Vulnera la progresividad de los derechos establecida por la Constitución, elimina la Justicia Nacional del Trabajo y constituye una ofensiva directa contra los sindicatos y las estrategias de organización y lucha de lxs trabajadorxs.

Era mentira que vendría a promover trabajo o a resolver el empleo informal. Esta ley legaliza el trabajo sin protección: ningún artículo aporta nada para que quienes nunca tuvieron derechos pasen a tenerlos. No regula las nuevas formas del trabajo y desconoce las propuestas que impulsaron los feminismos sindicales por la redistribución del tiempo —hoy agenda en diversos países— porque niega la relación entre empleo y cuidado: una relación que impacta de manera desproporcionada en quienes cuidan y en las más precarizadas.

2. La agenda del cuidado, ausente y negada

La reforma no contempla ninguna ampliación de licencias: ni para madres, ni para padres, ni para cuidados diversos. No reconoce los hogares actuales ni sus necesidades. No solo no contempla la reducción de jornada para avanzar hacia la corresponsabilidad, sino que directamente desdibuja la jornada laboral: borró la reglamentación sobre teletrabajo que hacía mención explícita al trabajo de cuidado, propone el banco de horas y el acuerdo supuestamente voluntario entre partes para definir vacaciones. Artículos que desorganizan la vida y alejan aún más la posibilidad de conciliar empleo y cuidado. Para entender el impacto específico sobre las mujeres hay que partir de un dato estructural: en Argentina, el 76% del trabajo de cuidado no remunerado lo realizan mujeres. Esa distribución desigual determina trayectorias laborales discontinuas, mayor informalidad, menores salarios y menor acceso a derechos previsionales. Una reforma que no redistribuye tiempo ni reconoce el cuidado como dimensión del trabajo no es neutral: profundiza activamente esa desigualdad. La rama donde más mujeres trabajan es el empleo en casas particulares —la menos formalizada y de peores ingresos—, y esta reforma no hace nada por cambiar eso.



La demanda por la doble jornada y el trabajo no remunerado que asumen mayormente las mujeres nació con el movimiento obrero. En la construcción del proyecto de Sistema Integral de Cuidados, los feminismos sindicales sostuvimos que el tiempo para cuidar es a la vez un deber y un derecho, y que la igualdad real exige redistribuir ese tiempo. Esta reforma va en sentido exactamente contrario.

3. El FAL y el desfinanciamiento de la seguridad social: el impacto de género

La reforma crea el Fondo de Asistencia Laboral (FAL), un mecanismo para facilitar despidos que pone en la timba financiera los fondos de la ANSES. Desfinancia la seguridad social con impacto directo en jubilaciones y pensiones, y compromete los fondos destinados a la Asignación Universal por Hijo, las asignaciones familiares y las posibles moratorias previsionales.

Este punto requiere una lectura de género: las moratorias previsionales fueron, históricamente, la principal herramienta de acceso a jubilación para las mujeres. ¿Por qué? Porque las trayectorias laborales femeninas son discontinuas por el peso del cuidado: años fuera del mercado formal, empleos informales, trabajo a tiempo parcial. Sin moratoria, esas trayectorias se traducen en exclusión previsional. Cerrarlas no es una decisión técnica: es una decisión sobre

quién merece envejecer con dignidad. Del mismo modo, la AUH tiene destinatarias mayoritariamente mujeres: son ellas quienes en la mayoría de los hogares populares gestionan esa transferencia y sostienen con ella la economía cotidiana. Poner esos fondos en riesgo es golpear directamente la reproducción de la vida en los sectores más vulnerables.

4. Una ley que nos propone perder, perder más

El salario fue perdiendo poder de compra: hoy el 72% de la población cobra menos de un millón de pesos. Cada vez necesitamos trabajar más horas. Estamos pobres de ingresos y de tiempo, y nos endeudamos para sostener un costo de vida que sube porque subieron los servicios básicos, la salud, los alquileres y el transporte. En la Argentina de Milei lo único que crece es el trabajo precario.

La pérdida de salario masificó el pluriempleo. Para construir los ingresos necesarios se busca un segundo trabajo, se suma una changa, y las jornadas no tienen fin. El trabajo de cuidado y el trabajo remunerado se solapan en una estrategia precaria de conciliación que no es elección sino imposición. Los testimonios se multiplican: *«trabajo 12 horas y tengo a mis hijes y a mi mamá que es grande, me toca cuidarles»; «no me tomo vacaciones porque pierdo las horas extras»; «pedí teletrabajo porque tengo que cuidar a mi*

padre que no se puede mover solo»; «en las vacaciones me salió una changa». La vida entera se convierte en trabajo. El descanso se vuelve lujo. El cuidado se resuelve en los márgenes, y ese margen lo sostienen, casi siempre, las mujeres.

Desde otra orilla, otras voces: *«no quieren trabajar», «la ley te obliga a 8 horas cuando la gente quiere trabajar 12», «hay que trabajar sin parar» (Elon Musk), «¿para qué quieren tiempo libre?» (Julio Cordero).* La ideología del agotamiento como virtud no es nueva, pero hoy tiene portavoces con poder real para imponerla.

5. Pobres de tiempo y de ingresos: una lucha de larga data

Parece una novedad, pero venimos de muy lejos. En 1890 se realizó la primera conmemoración del 1° de Mayo en la Argentina: se demandaban las 8 horas de trabajo y se denunciaban las condiciones laborales. Al día siguiente, lxs asistentes habían perdido el jornal «por faltar al trabajo». La Ley 11.544 de 1929 estableció las 8 horas (48 semanales): el 8x3 —trabajo, descanso, ocio— fue producto de años de lucha sindical. Las vacaciones pagas llegaron en 1945 mediante el Decreto N° 1740/45. Cada uno de estos derechos que hoy se presentan como «rigideces» fue una conquista arrancada con organización.

Esa historia tiene también protagonistas mujeres que la narrativa obrera clásica suele olvidar. Las costureras y trabajadoras textiles organizadas a fines del siglo XIX, las obreras que protagonizaron huelgas en la industria alimentaria y tabacalera en los años treinta y cuarenta, las trabajadoras domésticas que durante décadas reclamaron ser incluidas en el Estatuto del Peón y en las convenciones colectivas. La historia del movimiento obrero argentino es también la historia de mujeres que pelearon contra la doble explotación: la del capital y la del hogar. Recuperar esa memoria no es un gesto simbólico: es restituir la genealogía de una lucha que hoy protagonizamos nosotras.

6. Yo soy estatal: el Estado como laboratorio del ajuste

A quienes trabajamos en el Estado, el gobierno de Milei nos declaró la guerra. Un Estado facilitador de los negocios de las grandes corporaciones necesita doblegar la resistencia de sus trabajadorxs, debilitar el andamiaje institucional y desregular —que es levantar todas las barreras a la codicia del capital—. Mientras desmantela el Estado social, despliega el Estado represivo para disuadir la protesta.

Fuimos el laboratorio de la quita de derechos: el incumplimiento de la estabilidad en el empleo público que establece la Constitución, los pases a disponibilidad como antesala de los despidos, el ataque a la organización sindical, el hostigamiento y la violencia laboral, la amenaza permanente como forma de desalentar la participación. Al mismo tiempo, la pérdida de salario masificó el pluriempleo, sumamos changas, trabajos eventuales, segundas jornadas. Las jornadas de trabajo no tienen fin, el trabajo de cuidado y el remunerado se solapan en una estrategia precaria de conciliación de la vida familiar. La digitalización pone aún más difusa la jornada laboral.

Estatales que manejan UBER, hacen comida para vender, venden mediante catálogos digitales, trabajan el fin de semana, cuidan pibes o personas mayores en su tiempo libre. Vale señalar que en el empleo público las mujeres somos mayoría en muchos sectores —salud, educación, trabajo social— y que el desmantelamiento del Estado nos golpea doblemente: como trabajadoras que perdemos empleo y condiciones, y como usuarias y beneficiarias de servicios que se cierran. Nunca dejamos la calle.

7. La variable de ajuste somos nosotras: fragmentación, pobreza y el 8M

Las reformas laborales desde la dictadura para acá fueron casi todas a la baja. La dictadura cívico-militar sentó las bases de la flexibilización, hizo caer el salario real y abrió el proceso de fragmentación social. Los noventa profundizaron ese modelo. Después del 2001, y a pesar del crecimiento y el impulso a la negociación colectiva, persistió un piso estructural de informalidad: en los últimos veinte años, un tercio de quienes trabajan son asalariados informales o trabajadorxs por cuenta propia precarios.

Ese carácter estructural determinó que durante el COVID-19 el impacto fuera diferencial: quienes estaban en la informalidad quedaron por fuera de las medidas de sostenimiento. La pandemia agudizó una crisis que la derecha tradujo en resentimiento: los derechos laborales comenzaron a sentirse como privilegio. La inflación se comió el salario y, así, irrumpió un nuevo consenso. No lo vimos venir.

Si ponemos el foco en las mujeres, los momentos de tasa creciente de empleo femenino están asociados a tiempos de crisis: ingresan al mercado laboral ante la caída de ingresos familiares y lo hacen de manera

precaria y con menores salarios. Desde 2016 se pierde salario real; pierden más los no registrados, y más ellas que ellos. La variable de ajuste somos nosotras: el ajuste profundiza la feminización de la pobreza.

Por eso la consigna que irrumpió en la construcción del 8M —justo después de la votación en Diputados que aprobaba la reforma laboral— fue: ¡NO SE AGUANTA MÁS! Rebelión feminista (8M 2026). Porque es ineludible la pregunta: ¿cuántas horas más podés trabajar? Y porque había que poner en común la angustia por la vida precaria que nos deja a la intemperie para enfrentar el terror económico y la derrota anímica.

8. Resistir, tramarse, construir

A Milei se lo derrota en la calle. Nos toca construir un bloque —no sin debates y tensiones— para oponerle a esta crueldad: discutiendo sentido en todas partes, construyendo programa y alternativa, desplegando la pelea en todos los frentes. La tarea es unir las luchas: tramarnos quienes nunca dejamos la calle y quienes van llegando; construir comunidad organizada en cada sector de trabajo, cada barrio, en la escuela, en los espacios culturales, en las ferias. Mirar de lo que fuimos capaces para recuperar el coraje. Arrancamos las 8 horas cuando nos oprimían, fundamos sindicatos, hicimos un 17 de octubre, enfrentamos la dictadura, nos organizamos en los noventa, recuperamos fábricas, construimos dignidad en zonas de sacrificio. Fuimos Madres de Plaza de Mayo y fuimos marea. Esa historia también la escribieron mujeres que nunca esperaron permiso para organizarse.

Un futuro mejor solo es posible si recuperamos el deseo que enciende la imaginación política. Hay que romper —nosotrxs, antes de que nos sigan rompiendo— el consenso conservador de no hacer olas. Sin olas no hay marea. La respuesta al agotamiento infinito no es más quietud: es organización, comunidad y ofensiva feminista.



Dispáren contra los sindicatos:

una reforma laboral que busca llevarse puesta toda posibilidad de resistencia futura.

“ El futuro llegó, hace rato
Todo un palo, ya lo ves
Veámoslo un poco con tus ojos
El futuro, ya llegó ”

P. Rey y sus Redonditos de Ricota



Julia Campos

Hasta hace solo un par de años nos juntábamos incansablemente con compañeras de sindicatos de todo el país para pensar el feminismo sindical -todavía lo hacemos-, para debatir sobre los obstáculos que teníamos al participar en nuestras estructuras colectivas y a la vez socializar estrategias de cómo íbamos avanzando en cada sindicato. Poníamos cabeza, palabras y experiencias a la doble jornada, y cómo, además de sumarnos en la pobreza (de tiempo, de dinero, de salud), nos relegaba al ostracismo organizativo. Se dificulta sostener asambleas y planes de lucha cuando las cargas de cuidado apremian, cuando hay que salir a buscar otro laburo porque no alcanza, cuando ya no queda mente disponible para pensar estrategias.

El panorama era malo, tremendo, pero nos animamos a discutir una ley integral de cuidados y a discutir en nuestras organizaciones formas de morigerar los límites a nuestra participación, porque nunca estuvo en duda que las organizaciones de clase son la estructura colectiva más potente que tenemos trabajadores y trabajadoras para enfrentar al capital, a esta ecuación asimétrica en la que vivimos aún cuando muchas veces lo normalicemos. Es la organización, la que también se construye en momentos de derrota, la que queríamos y queremos desbordar.

Pero si creemos, si alguien cree en la organización sindical como una de las herramientas más potentes de la clase trabajadora, entonces cae de maduro que las mujeres y diversidades tenemos que estar allí, porque somos al menos la mitad de la fuerza de trabajo y porque cargamos sobre nuestros cuerpos una doble jornada que afecta, directa o indirectamente, al conjunto de la clase.

¿La reforma laboral de Milei o cómo el capital refuerza su embes-tida contra los y las trabajadoras?

Argentina tiene, o supo tener, una de las experiencias de organización de clase más interesantes del mundo. Un sindicalismo fuerte y centralizado capaz de tomar sin previo aviso 11 mil establecimientos en 1964 exigiendo recomposición salarial y participación sindical en las decisiones económicas del país, o conducir un proceso de unidad como el cordobazo, o movilizar en abril de 1979 enfrentando a la dictadura y posibilitando la apertura de una nueva dinámica de acción colectiva durante el proceso. Este sindicalismo es de temer, y es de temer por el poder que construyó nacionalmente, pero también en los lugares de trabajo, mediante una experiencia única de organización y acción capilar que disputaba la riqueza justo allí donde se producía. Este sindicalismo

también pudo entender que la clase es una, independientemente de la relación contractual, constituyéndose como herramienta de lucha tanto para desocupados en los 90 a partir del surgimiento de la CTA, como para trabajadores de la economía popular o trabajadores precarios mediante la UTEP o la FENAT en el SXXI. El sindicalismo como experiencia de lucha es mucho más que una dirigencia anquilosada, es una fuerza dinámica.

Por todo ello, esta reforma, no es el plan antojadizo de un loco en el poder. Es la consolidación de una embestida de larga data del capital sobre el trabajo. Es la necesidad de desarticular la resistencia, es decir, la posibilidad actual o futura de enfrentar la desigualdad de las relaciones laborales. Esta embestida tiene por solo nombrar algunos hechos, la desaparición durante la dictadura de miles de delegados y delegadas de fábrica y el saber y experiencia que condensaba; la hiperinflación durante el gobierno de Alfonsín y la pérdida de relación entre el salario y el trabajo; el abrazo posterior a la estabilidad aún con sus consecuencias privatizadoras; el desempleo masivo; los procesos de flexibilización laboral.

La reforma actual es parte de este proceso y así debemos leerla. Contiene en su seno un triple ataque²: al sistema de seguridad social, a las condiciones de trabajo individuales, y a las posibilidades de resistencia futura. De este último trata este artículo.

1- A partir de ahora muchos de los conflictos que llevemos adelante serán ilegales: restricciones al derecho de huelga.

La reforma aprobada limita el derecho a huelga en tal medida que se hace difícil imaginar qué trabajadores y bajo qué modalidades podrán ejercerlo en el futuro. La clave del cerrojo impuesto por la regulación son los llamados “servicios esenciales”. Esta figura no es nueva ni poco cuestionada. Ya abarcaba a diferentes actividades que debían garantizar guardias mínimas por sus propias características de

“esencialidad”. En la reforma actual, se extiende esta nominación a tantas actividades que se hace difícil saber cuales quedarían por fuera. Pero además regula las guardias mínimas al absurdo, obligando a que, dependiendo de la actividad, se garantice un 50% o 75% de presencia. Esta restricción funciona para huelgas locales o nacionales e independientemente si el reclamo es la pelea por nuevos derechos o por el incumplimiento patronal de un derecho ya consagrado.

2- A partir de ahora, la negociación individual o por empresa puede perforar los derechos ganados en ámbitos nacionales.

El objetivo principal en términos de negociación colectiva es perforar los convenios por actividad de modo que se eliminen los pisos establecidos para una industria y quede el camino libre para la descentralización de la negociación por empresa. Rompe además el principio de progresividad permitiendo que convenios por empresa se firmen a la baja en relación al convenio de actividad. Al mismo tiempo debilita la ultratractividad haciendo peligrar cientos de convención vigentes.

Otro de los frentes que impulsa la reforma es la imposibilidad de negociaciones colectivas por empresa para las federaciones. Son los sindicatos locales los que van a tener esta potestad exclusiva independientemente de lo que los y las trabajadoras quieran, las autoridades nacionales sindicales ya no pueden sentarse en la mesa paritaria de las negociaciones por empresa. Incluso se posibilita que las comisiones internas realicen negociaciones a la baja por empresa de algunas cuestiones.

3- A partir de ahora organizarnos va a ser más difícil

Además de los puntos anteriores, la organización sindical queda erosionada debido a un proceso de desfinanciamiento. Si bien no se incluyeron en el articulado final los límites a los aportes solidarios, la

destrucción de empleos formales impacta directamente sobre el financiamiento sindical limitando la base efectiva de los cotizantes.

Este proceso de desfinanciamiento se complementa con una **promoción a la descentralización sindical que favorece la creación de sindicatos de empresa.**

El desfinanciamiento y la licuación del poder central de los sindicatos por actividad se complementa con un **desmantelamiento de las herramientas organizativas en los lugares de trabajo. Por un lado limitan la realización de asambleas, por el otro lado se limita la tutela gremial.** En el caso de las asambleas los empleadores podrían exigir autorizaciones incluso cuando las mismas respondan a un incumplimiento grave de la patronal. Si bien esto afecta a los trabajadores y trabajadoras en general, afecta particularmente a las mujeres que muchas veces no cuentan con tiempo fuera de la jornada laboral para participar de la organización gremial debido a las cargas de cuidado.

El debilitamiento de las asambleas se refuerza con menos tutela sindical para quienes decidan ejercer cargos representativos. La tutela sindical pasa a cubrir únicamente a quienes tengan la titularidad de la representación. Suplentes y congresales quedan sin tutela, lo que dificulta su presentación a conformar lista por temor a posibles represalias.

4- Lo que la reforma no dice pero nosotras sí. O de cómo invisibilizarnos sigue debilitando a las organizaciones colectivas en su conjunto.

La reforma que busca “modernizar las relaciones laborales” nada, absolutamente nada dice de la doble jornada que nos deja afuera, no solo de la militancia en organizaciones, sino también de muchos empleos y actividades. La desregulación de la jornada, la

El sindicalismo por empresa y la experiencia chilena que el gobierno mira con buenos ojos

El modelo de sindicalismo por empresa vigente en Chile presenta una limitación estructural: fragmenta la representación de los trabajadores y reduce significativamente su poder de negociación. Al concentrar la negociación colectiva dentro de cada empresa, se generan fuertes desigualdades entre trabajadores que realizan tareas similares pero en compañías distintas, especialmente cuando existen diferencias de tamaño o capacidad económica. Esto debilita la posibilidad de establecer estándares laborales generales y favorece escenarios donde las empresas con mayor poder relativo pueden imponer condiciones más flexibles o precarias. Además, la atomización sindical dificulta la coordinación de estrategias colectivas y reduce la capacidad de incidencia sobre políticas sectoriales.

En contraste, el modelo predominante en Argentina —basado en sindicatos por actividad y negociación colectiva centralizada— permite establecer pisos salariales y condiciones laborales comunes para ramas completas de la economía. Este esquema reduce la competencia a la baja entre trabajadores, fortalece la capacidad de negociación y genera mayor homogeneidad en derechos laborales dentro de cada sector. Al negociar por actividad, se equilibran las asimetrías entre empresas grandes y pequeñas, y se protege especialmente a los trabajadores más vulnerables frente a procesos de flexibilización o fragmentación contractual.



fragmentación de las vacaciones, por solo nombrar algunas afectaciones a las condiciones de trabajo, profundizan la dificultad para organizar trabajo asalariado y trabajo reproductivo. Las mujeres y quienes cuidamos a infancias o a personas mayores con esta reforma, quedamos más y más afuera de las estructuras sindicales. Afuera de las asambleas y de la posibilidad de ser electas representantes. Afuera de la posibilidad de participar e imponer una negociación colectiva feminista que ponga en el centro de la escena mucho de lo que hoy se quiere patear debajo de la alfombra. Cuanto más se empuja al sindicato fuera del lugar de trabajo, cuanto menos coincide la militancia con nuestra jornada paga más se construye una tercera jornada de trabajo para quienes cuidamos. Más lejos queda poder sostener y participar colectivamente.

Que no estemos. Que quienes cuidamos no estemos no es gratis para las organizaciones. No estar significa menos cuerpos en la calle, en las medidas de lucha, pero también significa menos cabezas para pensar estrategias y elaborar planes de lucha y reivindicaciones que contemplen a toda la clase, a todas las diversas necesidades, que interpelen a más.

¡Acá no se rinde nadie! La organización colectiva no es un capricho de la voluntad, es una necesidad vital.

No importa cuanto atenten contra las organizaciones colectivas, solo hacen más difícil un camino

que de todos modos vamos a recorrer. No lo recorremos por nostalgia, o porque nos vendan espejitos de colores. Lo recorremos por necesidad. La organización gremial es la única forma de sobrevivir al poder desmedido de los empleadores. El sindicalismo es la forma primaria que agrupa colectivos que toman conciencia de la explotación y de su propia debilidad, que se juntan y traman más por necesidad que por libre voluntad. Los sindicatos van a existir mientras existan quienes trabajen para un otro. **Anteponemos el colectivo porque la desigualdad hace imposible el plantarse individualmente. Cuanto más fuertes son más fuertes vamos a tener que ser y no es una expresión de deseo, es una necesidad histórica.**

La ilegalidad es solo un obstáculo más, todos los sindicatos fueron ilegales en una época, toda huelga fue reprimida con fuerza en un comienzo, toda organización en los lugares de trabajo fue clandestina alguna vez.

No estamos en el mejor de los mundos, pero aún con esa ilegalidad dimos batalla y construimos luchas colectivas masivas como las huelgas de la construcción en el 36, la llamada resistencia peronista a partir del 55 o las luchas ferroviarias en el 61. Tenemos experiencias incluso actuales de organización clandestina en los lugares de trabajo. No es el mundo ideal pero acá estamos construyendo y tramando espacios de unidad, donde se puede, con quienes se puede.

Asedio político hacia las delegadas sindicales:

un termómetro de la violencia en el mundo... del trabajo



Flora Partenio

A principios de febrero de 2026, en el marco de la organización de movilizaciones contra la reforma laboral, dos trabajadoras estatales se dirigían a una reunión en el gremio ubicado en el centro de Santa Rosa, en La Pampa, con sus pecheras del sindicato. En plena calle, fueron agredidas física y verbalmente por una persona que se reconoció como ex miembro de las fuerzas policiales. Las trabajadoras recibieron el apoyo de transeúntes que presenciaron la escena y del sindicato. Pero ¿Esta situación es nueva? El apoyo recibido a la "Ley de Modernización Laboral" se expresó en una serie de intervenciones públicas por parte de diputadxs y senadorxs, funcionarixs de las carteras de economía y trabajo, que utilizaron frases como: "Limitar la jornada laboral ¿Para qué quieren trabajar menos? ¿Para ir afuera a hacer qué?", "Hay una mafia de certificados truchos (...) tendrían que estar presos", el artículo 44 "apunta a la reducción de las licencias eternas"; "en el mundo los paros generales no existen más". ¿Qué aspectos y dimensiones de la vida se veían afectadas a través de estas intervenciones? La salud, la organización colectiva, el derecho a la huelga, el tiempo de lxs trabajadores.

El tratamiento del proyecto de la "Ley de Modernización Laboral" operó de forma modélica reforzando -a través de diferentes vías- las expresiones de violencia. La forma de presentación del proyecto no cumplió las reglas democráticas de su tratamiento. Entre ellos, los cambios sucesivos y la incorporación de

artículos a último momento, la falta de un debate público informado y transparente, o mejor dicho, el tratamiento exprés de cambios estructurales para las relaciones del trabajo. Veamos solo una escena: antes del tratamiento en la cámara de diputados tuvo lugar la reunión conjunta de las Comisiones de Legislación del Trabajo y de Presupuesto y Hacienda. En la ajustada lista de oradores se encontraban representantes del sector empresario, PyMEs, reparto y aplicaciones, fintech, referentes sindicales, integrantes del poder judicial y abogados laboralistas. De los 27 oradores invitadxs, tomaron la palabra 5 mujeres de las cuales solo 2 eran representantes del sector sindical. Durante la reunión de comisiones se sucedieron -al igual que el tratamiento en el recinto- interrupciones, agravios y cortes en los micrófonos de quienes estaban exponiendo. En particular, uno de los diputados del oficialismo interrumpió y se dirigió usando el término "delincuente" a una de las diputadas que exponía sobre los efectos regresivos del proyecto. En enero de 2024, esta misma diputada nacional y representante de lxs trabajadorxs sindicalizados de la economía popular, recibió amenazas de muerte a través de mensajes privados de su cuenta Facebook. Dos meses más tarde fue agraviada por la entonces Canciller de Argentina quien, a través de un mensaje en la red social "X", cuestionó su rol de representante en el Congreso Nacional tan sólo por no contar con los estudios secundarios completos. Esta escena, que en su momento se viralizó, podía ser vista como una



“chicana” de un mero cruce en redes sociales o también como la prefiguración de una desembozada proclama contra las conquistas de derechos alcanzados luego de largos y sostenidos esfuerzos colectivos. Esos esfuerzos se enlazaban con décadas de lucha por el voto femenino, la ley de cupo sindical y la ley de paridad de género en ámbitos de representación política.

La situación de Argentina no se encuentra distante de lo que sucede en otros países. El avance de los movimientos ultraconservadores y de ultraderecha ha ganado terreno en la difusión de ataques y discursos de odio hacia las mujeres y personas del colectivo LGBTQ+. En los últimos años se han multiplicado las formas de violencia política de género hacia referentes y lideresas de Latinoamérica, principalmente a través de los entornos virtuales. La utilización de las redes sociales como ámbitos de reproducción de las múltiples violencias es una estrategia privilegiada, como se observó durante el Bolsonaroismo en Brasil. Esta estrategia se combina con la desinformación, la expansión de fake news y los procesos de deslegitimación de movimientos sociales, sindicales y colectivos feministas, disidencias sexuales, ecologistas y derechos humanos. Sin embargo, la foto completa no puede quedarse solo en el terreno online. Se trata de una estrategia privilegiada pero no exclusiva, porque cada vez con más frecuencia las formas de

ataque en espacios físicos operan como espejo de acciones en el plano online. ¿Cómo se retroalimentan ambos espacios?

Durante la pandemia se prendieron varias señales de alerta: mientras el aislamiento nos llevó a conectarnos y mantener las redes organizativas en la virtualidad, la suplantación de perfiles, los hackeos y boicots virtuales de asambleas online se volvieron cada vez más recurrentes. ¿Qué estrategias nos sirvieron en ese momento para repensar nuestras formas de cuidado en la militancia? ¿De qué herramientas disponemos para mapear estas violencias? ¿Cuáles son las vías de acción y de intervención para resguardar a quienes se ven más expuestas?

¿Cómo se mide la austeridad en los espacios de trabajo?

Hace poco más de un año, la Confederación Sindical Internacional publicaba un reporte mundial¹ sobre el activismo por la adopción del Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo de la OIT (C190)². En el reporte se señalan tres cuestiones sustanciales: las mujeres lideran el proceso de ratificación del C190; estos avances positivos se producen a la par de un aumento de las violaciones de derechos fundamentales de lxs trabajadores en muchos países, en particular, los derechos de nego

¹ ITUC-CST-IGB (2024)

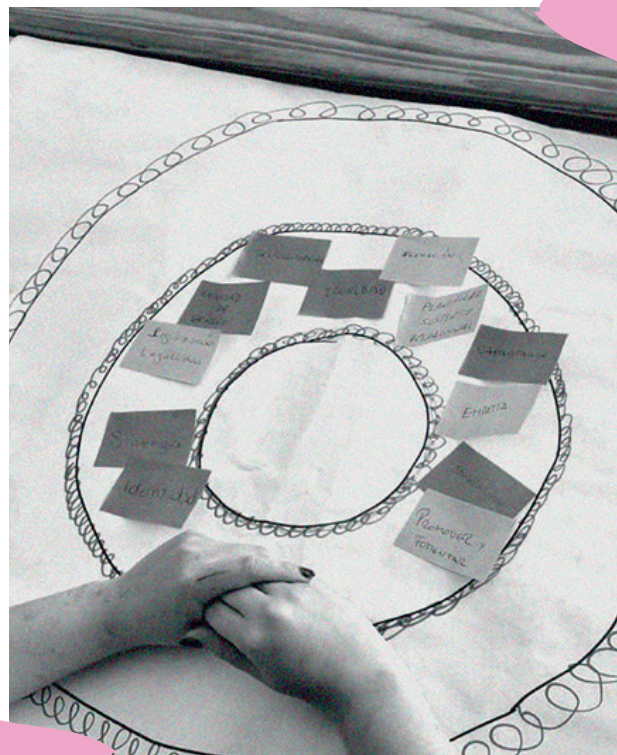
https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/es_-_c190_report_16_days_of_action_v2-2.pdf?41679/60db20b38aed272284023cfce2b91734bc3ee95f910dde9d6e195005dfd6d18c

² Argentina ha avanzado en la sanción y prevención de la violencia por razones de género al promulgar la Ley N° 26.485, que reconoce la violencia pública-política (refiriendo expresamente al ámbito sindical) y la violencia digital o telemática (incorporada por la “Ley Olimpia”). Nuestro país ratificó en 2020 el Convenio N° 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que llama a respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

ciación colectiva; se ha incrementado la violencia y el acoso en aquellos sectores donde lxs trabajadorxs interactúan frecuentemente con terceros (ya sean clientes, consumidorxs, usuarixs, público en general). A continuación, nos detenemos en esta última cuestión para trazar algunas comparaciones.

De acuerdo con la encuesta nacional realizada en 2024 donde participaron 22.478 trabajadorxs del sindicato de servicios públicos del Reino Unido³, el 87,7% declaró haber sufrido al menos una forma de acoso y violencia o de acoso y violencia de género en el trabajo en los dos últimos años. Lxs encuestados identificaron que los principales perpetradores fueron terceros. Entre los sectores donde estos casos se incrementaron fueron sanidad, educación y otros servicios públicos alcanzados por años de políticas de austeridad, donde se han agravado estos problemas por la desinversión, reducciones de plantilla de personal y reducción en la calidad de los servicios.

Si mapeamos los últimos dos años de estos mismos sectores en Argentina, podemos recuperar innumerables casos de agresiones, exposición en redes e inseguridad en la que se desempeñan trabajadorxs estatales frente a los cambios de gestión y en las interacciones con terceros. El paradigma de la austeridad no tiene religión ni fronteras y podemos ver su expresión a partir del deterioro cotidiano de las instituciones y sus trabajadorxs: el desfinanciamiento de la salud pública, la desarticulación de equipos técnicos, el cierre de dependencias, los despidos de personal, la caída de prestaciones, la reducción en las coberturas de medicamentos, las demoras para hacerse efectivas las prestaciones y tratamientos tienen efectos concretos en las interacciones cotidianas. Exploremos, por ejemplo, los reportes que llegan desde las diferentes



Unidades de Gestión Local (UGL) y agencias del Programa de Atención Médica Integral para jubilados, pensionados y personas mayores. ¿Qué indicadores pueden medir lo que sucede a diario en las UGLs y agencias? ¿Qué les pasa a lxs trabajadorxs que reciben los reclamos? ¿Qué sucede con las interacciones mediadas por la tecnología? Pusimos de ejemplo el PAMI, pero podría ser cualquier otra dependencia estatal afectada por estas medidas: un remedio que no se autoriza, una receta vencida, un turno médico que se posterga, ¿Qué otros ejemplos nos han tocado gestionar? Frente a una política de gobierno que DESCUIDA a lxs trabajadorxs y afiliadxs: ¿Qué estrategias necesitamos construir con el usuario/afiliado para politizar ese malestar? ¿Qué alianzas aún impensadas es preciso construir? Pensando en los datos que muestra la encuesta mundial, ¿Quiénes impulsan en nuestros sectores y espacios de trabajo campañas de activación frente a la violencia laboral?

³ El informe pertenece al Sindicato de Servicios públicos de Reino Unido, UNISON (2025) Abordar la violencia en los servicios públicos: un enfoque de seguridad y salud en el trabajo: <https://www.unison.org.uk/at-work/health-care/big-issues/more-campaigns/violence-staff-nhs/>



La política del asedio ¿Cómo preparamos un antídoto?

El aumento de la violencia política contra las referentes sindicales se vuelve un termómetro para dimensionar el alcance de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Esto representa un problema actual, urgente y con impacto multidimensional: a nivel individual, porque al afectar el derecho a la libertad sindical genera un escenario propicio para la violencia económica, y a nivel general, porque lesiona la representación de intereses colectivos de trabajadorxs. Incluso, las formas de *violencia de género digital* se han profundizado cuando las referentes sindicales han asumido responsabilidades en cargos de representación parlamentaria y en áreas de gestión estatal. Otra dimensión del impacto de la violencia política hacia referentes y delegadas sindicales es el efecto disuasivo que tienen, al interferir directamente con la libertad de afiliación al sindicato y con la participación en la vida de este, conforme lo establece en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (N°98) de la OIT, consolidando brechas de género en la representación sindical.

Los relevamientos recientes del sector estatal en Argentina muestran la intensificación de las violencias políticas y laborales en este contexto. En la última encuesta a trabajadorxs del Estado del **Observatorio Sindical de las relaciones laborales**⁴, el 59% tuvo mayor dificultad para expresar públicamente ideas o manifestar preferencias ideológicas o partidarias, mientras que el 30% dejó de utilizar permisos gremiales por miedo a represalias. Ahora bien, si este termómetro nos ha permitido medir el ambiente, ¿cómo podemos elaborar nuestro potencial antídoto? Puede estar en fase de prueba, puede servir solo para estos tiempos, pero será un antídoto pensado por nosotrxs. Si los casos de agresiones y ataques hacia referentes sindicales se presentan como un indicador en ascenso del uso de redes sociales con fines de acoso, asedio cibernético y odio, ¿Qué estrategias necesita diseñar la organización sindical que contrarresten estos discursos y formas de deslegitimación? ¿Cómo combinamos la activación en el plano físico y en el plano mediado por las tecnologías? ¿Todavía le podemos clavar el visto al jefe? ¿Qué nuevas formas de cuidado necesitamos construir para sostener redes y militancias?

Las mujeres frente a las nuevas tecnologías y la reforma laboral



Julia Soul



Uno de los argumentos que se escucharon en favor de la “reforma laboral” se refiere a que los cambios tecnológicos impulsarían “nuevas formas de trabajo” que no estarían contempladas por las regulaciones. En efecto, nos encontramos inmersos en un mundo que anuncia transformaciones en lo cotidiano: digitalización, automatización, teletrabajo, “plataformización”, “uberización”, “fábrica inteligente”. Mientras que la propaganda empresaria y pro-patronal argumenta por la “libertad” y la “autonomía” que ganarían los trabajadores con estas modalidades, lo que efectivamente vemos extenderse son condiciones de trabajo regresivas, precarización y métodos inéditos de control y vigilancia. En ese contexto, la “conciliación familiar-laboral” adquiere relevancia como otro aspecto de la propaganda patronal, que alcanza directamente a las mujeres y disidencias en su doble carga como gestoras y organizadoras del cuidado y las tareas de reproducción.

Este texto se enfoca en las conexiones entre estos tres procesos: el cambio tecnológico y en los procesos de trabajo, la profundización de la precarización de la vida de la clase trabajadora, y la idea de la “conciliación entre trabajo y familia” como propaganda patronal. Para finalizar, trazamos algunas reflexiones sobre los debates que se plantean para las organizaciones de la clase trabajadora a partir de estos temas.

Los procesos de trabajo hoy: crisis y transformaciones

Nuestro punto de partida es la crisis del capital como modo de reproducción social, que hunde sus raíces en la crisis global de 2008, con un momento de particular impacto sobre la vida cotidiana de la clase trabajadora durante la pandemia COVID 19. En el intento de resolver esta crisis, la clase dominante desarrolla una fuerte ofensiva sobre la clase trabajadora con la finalidad de profundizar la explotación del trabajo y la subordinación de los trabajadores. Al mismo tiempo, esta ofensiva también busca transformar las relaciones que se establecen entre los ámbitos de la producción y de la reproducción de la clase trabajadora.

Dos cuestiones a destacar respecto del cambio tecnológico en el capitalismo: la primera es que a lo largo de la historia, las innovaciones tecnológicas posibilitaron que un conjunto de tareas y actividades que son realizadas por actores humanos comiencen a ser realizadas por máquinas o sistemas de máquinas. Se trata de un proceso de “automatización” y tiene una doble consecuencia para los trabajadores: por un lado, “quiebra” las barreras que limitan la explotación de la fuerza de trabajo humana, pues las máquinas pueden operarse de manera continua sin cansarse ni bajar su rendimiento. Por otro lado, cambia el tipo de tareas y actividades que realizan



les trabajadores. En esta etapa el desarrollo de la automatización se da a través del carril de la digitalización/virtualización de las tareas, los procesos y las conexiones. Esto implica, a la vez, la posibilidad de almacenar y procesar grandes masas de información. La gestión de esta información por parte de las empresas y los gerentes se convierte en control, en objetivos de producción y en evaluación de la *performance* de los procesos y de los trabajadores.

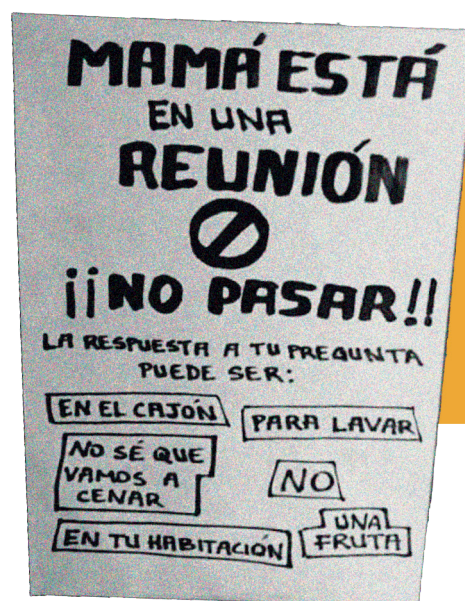
La segunda cuestión sobre el cambio tecnológico es que éste no se desarrolla de forma lineal ni uniforme. Al contrario, en países periféricos como Argentina suele darse un desarrollo desigual: los cambios surgen con fuerza en ciertas ramas o áreas de la producción, mientras que en otras no se implementan, o se implementan muy poco. De hecho, los procesos de cambio tecnológico no se traducen aún en aumentos significativos de la productividad del trabajo en los países de América Latina; aunque han posibilitado la expansión de condiciones precarias de trabajo, y la tendencia a ocultar la relación salarial de les “usuaries” de plataformas. De esta manera, el cambio tecnológico no tiene las mismas consecuencias para el conjunto de la clase trabajadora.

“Robotización”, “Uberización”, “Plataformización” y la “fábrica inteligente”

Estos términos hacen referencia a las modalidades específicas que adquiere la tendencia a la automatización de los procesos productivos, tal y como se articulan en la “ofensiva capitalista” contemporánea. En esta etapa, las tendencias – y la propaganda – del capital se condensan en la idea de la “fábrica inteligente”, que supone la integración de las tecnologías de inteligencia artificial, robots e Internet de las cosas en sistemas que articulen producción, distribución y circulación (logística). Este cambio fundamental se combina con la capacidad de las tecnologías digitales y de inteligencia artificial para registrar, almacenar y procesar información, produciendo a su vez datos que sirven para tomar decisiones sobre los procesos productivos (pensemos en la optimización de rutas que realizan las plataformas de reparto, o de transporte por ejemplo).

Si nos enfocamos en Argentina, nuestro “mirador” son dos modalidades de organización del trabajo que expresan claramente la imbricación entre innovación tecnológica, organización del proceso de trabajo y vigilancia/evaluación: nos referimos al “trabajo de plataformas” y al teletrabajo. Ambas adquirieron notoria visibilidad en el contexto de la pandemia COVID 19. Ambas están fundadas en diferentes aplicaciones de las innovaciones que mencionamos y en ambas se registran procesos de erosión y precarización de las condiciones de trabajo, a la par de la propaganda sobre la “conciliación” y la “autonomía de ser tu propio jefe”. En ambos casos, los medios de trabajo (teléfonos celulares, computadoras, programas y software específicos, etc) incorporan la *conexión* como un mecanismo de monitoreo y control de los procesos, los productos y las personas. Úrsula Huws sugiere que le *trabajader conectade* es el emergente del nuevo paradigma de organización del trabajo: cada tarea – estandarizada o no – es monitoreada; las formas de conexión implican la posibilidad de control constante por parte de clientes, usuarios, supervisores e intermediarios y, finalmente, la conexión es la vía para recibir órdenes de trabajo en cualquier momento y lugar.

Las investigaciones sobre el tema subrayan dos tipos de transformaciones que enfrentan los trabajadores en estas modalidades. En primer lugar, tanto el trabajo por plataformas como el teletrabajo suponen la desorganización/extensión de la jornada de trabajo y su intensificación. Más allá de arreglos puntuales, tanto la disponibilidad a tiempo completo de los medios de trabajo (computadoras, teléfonos celulares, etc) junto a la posibilidad de monitoreo constante generan presiones para la extensión/reorganización de la jornada. Quienes estaban sometidos a teletrabajo, registraban la extensión de la jornada - ya fuera para terminar pendientes, adelantar tareas o simplemente ordenar la cantidad de trabajo. También registraban “mayor porosidad” o desorganización de la jornada de trabajo. El problema de la jornada se presenta de un modo particular cuando los empleadores son empresas transnacionales que



contratan aquí a trabajadores cuyas tareas están conectadas con oficinas en otros países. Entretanto, los trabajadores de plataforma tendían a sobreesforzarse y a intensificar su trabajo, para mejorar sus métricas y el salario (dado el pago a destajo). De modo que asistimos a una combinación entre formas salariales (destajo, bonos por productividad o meta de producción) y formas de control/monitoreo como vehículos para la extensión de la jornada o la intensificación del trabajo.

Esto quiere decir que en un mismo proceso de producción pueden combinarse los modos “normativos” (régimen de turnos, contratos de jornada reducida, bancos de horas etc) y modos “digitales” de flexibilización de la jornada laboral. Este es el sustento del argumento patronal sobre la necesidad de “adecuar” la legislación. Sin embargo, como advertimos, la finalidad del cambio tecnológico es incrementar la explotación del trabajo, y este es el punto que esconde la idea de “adecuación”. En el idioma patronal, significa remover todas las barreras al uso de la fuerza de trabajo que signifiquen obstáculos para generar mayor rentabilidad. Esto pone a las organizaciones de la clase trabajadora, y específicamente a las mujeres, frente a una serie de dilemas

La clase trabajadora frente a las transformaciones: dilemas y debates

Uno de los dilemas más importantes que se presenta a les trabajadores, refiere a la necesidad de contrarrestar la reproducción de la subordinación de las mujeres que subyace a los discursos de propaganda empresaria que anuncian que las nuevas formas de organización del trabajo suponen la “conciliación” entre tiempo de trabajo y tiempo de vida – especialmente en relación con el trabajo remoto, – pero también en relación con la posibilidad de “manejar tus tiempos” que brinda el trabajo en plataformas. Decimos que se trata de un dilema porque no son pocas las trabajadoras que argumentan que el trabajo remoto o en plataformas de reparto les permite una organización más cómoda de las tareas de cuidado. En este sentido, es fundamental recuperar los planteos que realizan los feminismos sobre el trabajo no remunerado que entraña la reproducción de la clase trabajadora. El planteo de la “conciliación trabajo-familia” como una cuestión individual que las modalidades flexibles vendrían a “facilitar” supone que la doble carga sobre las mujeres se sostiene, a la vez que obtura la pregunta estratégica sobre cómo resolver el problema de la reproducción social de la fuerza de trabajo. Potenciar y profundizar estos debates resulta fundamental para morigerar la competencia en los espacios laborales y de representación, y para cuestionar la dinámica social que desfinancia, precariza y relega al ámbito doméstico tareas ligadas con la reproducción.

En este sentido, se presenta otro dilema: ¿Cuál es el potencial que anida en estas innovaciones tecnológicas? Si, como describimos, estas tecnologías se articulan en políticas de producción que producen mayor flexibilidad y precariedad, también es menester registrar sus potenciales consecuencias positivas para lxs trabajadorxs – subrayamos potenciales – en relación con las condiciones de trabajo, puesto que las nuevas tecnologías pueden aplicarse tanto a la planificación como a la realización de tareas riesgosas o peligrosas y también en relación con la posibilidad de ampliar de las relaciones cooperativas de organización del intercambio y la circulación a través de las plataformas. Es decir, sin dejar de llamar la atención sobre las crueldades y miserias que producen cotidianamente las relaciones de explotación de personas y territorios, necesitamos reconocer las condiciones que nos permitan re-apropiarnos de las potencias productivas en dirección a un mundo más libre, más justo y más solidario.

La reforma laboral es una mala noticia para las mujeres trabajadoras.

Breve análisis jurídico desde una perspectiva feminista.

“ Supongo que me gustaría decir todas esas cosas y fingir que no hubo más que eso. Que solo hubo eso. Que no hubo noches rotas ”

Olvido, Leila Guerriero, 2017



María Terragno

Febrero de 2026, una reforma laboral regresiva y muchas deudas para las mujeres y diversidades trabajadoras.

No es una exageración decir que esta fecha será recordada en los anales de la historia como el momento en que el Congreso de la Nación, las y los representantes del pueblo, Senadores/as y Diputados/as, sancionaron un modelo de relaciones laborales individuales y colectivas, por cuenta y orden del sector empleador.

El momento en que el Estado eligió correrse de su rol de “arbitro” en su faz legislativa para compensar a través de normas la desigualdad social negocial, la asimetría de poder que existe entre las dos partes que conforman una relación de trabajo, en la que una sólo tiene su saber, su cuerpo, su fuerza de trabajo para desempeñar una labor y en la que otra, puede dar empleo, quien tiene los medios de producción y de servicios para obtener ganancias o cumplir el interés público, en el caso del Estado.

Esa compensación normativa que equilibra lo que sucede en la realidad de las relaciones de trabajo

dentro del sistema capitalista a través de principios, garantías y límites que dio nacimiento al derecho laboral, como rama particular y especial, es lo que esta reforma laboral arrasa.

En un mundo de dueños¹ donde cada día proliferan más guerras por ganancias económicas por sobre la autodeterminación y la soberanía de los pueblos en conjunto con los cambios en el mundo de las relaciones del trabajo a través de la tecnificación, el trabajo de plataformas y los altos índices de precarización laboral, pareciera que el capitalismo ya no necesitara de esos consensos democráticos básicos que le garantizaran en otro tiempo la paz social y encuentra, a la postre, muchos/as representantes/as legislativos para representarlos.

El proyecto de reforma laboral presentada con el eufemismo de “Modernización Laboral”, lejos de modernizar o actualizar la legislación en el marco de las nuevas tecnologías o de la amplificación de derechos en materia de género, tiene un evidente objetivo: negar un sistema de compensación legal fijado por el derecho del trabajo desde su fundación frente a la clara asimetría negocial y de poder y

¹ La referencia a “dueños” en masculino no incluye a la diversidad de géneros, sino al género masculino porque son varones los dueños de las grandes fortunas. Rita Segato es quien desde hace larga data sostiene que “hablar de desigualdad es poco”, “el mundo de hoy es un mundo marcado por la dueñidad o el señorío” “Hay dueños del planeta y esos dueños son personas con nombre y apellido” <https://www.uimp.es/actualidad-uimp/rita-segato-el-mundo-de-hoy-es-un-mundo-marcado-por-la-duenidad-o-el-senorio.html>

borrar los límites del ejercicio de poder de organización y de dirección cuya facultad privativa del empleador no debe ser abusiva.

Por el contrario, los límites en la reforma laboral que se aprobó se presentan sólo para trabajadores y trabajadoras quienes ya no podrán gozar de derechos laborales elementales como la jornada limitada de trabajo, el derecho al descanso, el derecho a no ser discriminado/a en su ámbito de trabajo, entre muchos otros. Los límites sólo están planteados para los y las trabajadoras, para la organización sindical, para las huelgas y la represión del conflicto colectivo.

La desfinanciación de la seguridad social en favor de capitales especulativos para garantizar los despidos constituye la otra pata de la mesa en la que se servirá un completamente nuevo esquema de relaciones laborales en nuestro país. Lejos está también de la promesa de favorecer la creación de empleo registrado, cuya demanda está atada inexorablemente al crecimiento económico.

Es una reforma que amenaza a quienes cuentan hoy con un trabajo registrado, pero también a quienes aún no cuentan con derechos laborales por estar precarizados/as. La reforma que se aprobó anula la expectativa de un futuro de bienestar con derechos. Tampoco hay perspectiva para quienes se consideran satisfechos porque consideran que el futuro es recompensa al mérito y a su control personal². No hay horizonte de derechos ni a corto ni a largo plazo porque el único ganador será quien en definitiva no dependa de otro para subsistir.

Esta caracterización cruda de la reforma laboral y la normativa que la contiene arrasa con todos los estándares constitucionales e internacionales vigentes (art. 14 bis, art. 75 inc. 22 y 23, Convención Americana de Derechos Humanos, Pacto

Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Convenios OIT, entre muchos otros) que aseguran el principio protectorio, de progresividad y de no regresividad de los derechos sociales y con lo preceptuado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en doctrina judicial vigente, en la que establece la obligación general de los Estados de “asegurar el derecho de las personas a una mejora continua de las condiciones de existencia”, y que los/as trabajadores/as son “sujetos de preferente tutela constitucional” (Fallos Aquino, Milone, Torrillo, entre muchos otros).

A esta altura resulta más que obvio que la reforma laboral también es una mala noticia para las mujeres y disidencias o mejor dicho, es una peor noticia. La reforma reforzó un concepto productivista, patriarcal y capacitista, que impregna la relación laboral el cual se asienta no solo sobre la ganancia sino sobre un sentido de “utilidad”, descartando aquellas personas que no cumplen con esos estándares excluyentes³.

La reforma laboral ha tachado la noción de “justicia social” (art. 11 Principios de Interpretación y aplicación de la ley)⁴, por lo que mucho menos ha contemplado factores de desigualdad estructural y/o interseccionales que determinan para las mujeres y disidencias mayor precarización laboral, desempleo, pobreza y sometimiento.

Si algo había de “moderno” para regular en clave laboral son las nuevas concepciones de nuestra sociedad y en particular de nuestro país, acerca de las desigualdades de género, las responsabilidades de cuidado, el libre derecho de construir vínculos con personas por fuera de parámetros cis binarios-heteropatriarcales. A esta altura, constituye una gran deuda de la democracia, que la LCT del año 1974 no receptó y cuya oportunidad en estos tiempos legislativos también fue perdida.

² John Kennet Galbraith explica los métodos de construcción de tolerancia de los “satisfechos” (que se componen por aquellos que creen en el mérito, el esfuerzo y las virtudes personales) a las grandes diferencias de ingresos y por ende a una inequitativa distribución en Galbraith, John Kennet “La cultura de la satisfacción” Emecé Editores, julio 1992, pág. 29 y 35.

³ Terragno, María Martha y Lozano, Paula en “Ficciones y realidad”, Revista “Polémicas Feministas”, Dossier “El trabajo dignifica” La Polémica- Volumen 9-2025. Área Feminismos, Género y Sexualidades, Centro de Investigaciones “María Saleme de Burnichon”, Facultad de Filosofía y Humanidades, Universidad Nacional de Córdoba.

⁴ “Art. 11. — Principios de interpretación y aplicación de la ley. Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe”. El texto aprobado de la reforma ha borrado “justicia social”.

La reforma no sólo mantuvo el Título de la LCT sobre “Trabajo de Mujeres” que atribuye con lenguaje no neutral y binario el trabajo de cuidado no remunerado a cargo de las mujeres, sino que ninguna modificación incorporó con relación al derecho humano fundamental y sus tres dimensiones: cuidar, ser cuidado y el autocuidado.

Recientemente, en el año 2025 la Corte Interamericana de Derechos Humanos a través de la Opinión Consultiva 31/25 afirmó que el derecho al cuidado es un derecho humano autónomo, reconocido en el derecho internacional de los derechos humanos.

Dicha caracterización de autonomía del derecho al cuidado como necesidad, trabajo y derecho resulta trascendente en función que históricamente ha estado invisibilizado sin el consecuente valor social, generando impactos negativos en el goce de los derechos, en particular de las mujeres quienes tienen una sobrecarga estructural de las labores de cuidado.

Lejos del deber de respetarlo y garantizarlo desde una perspectiva de género, interseccional e intercultural, bajo los principios de corresponsabilidad social y familiar, solidaridad, igualdad y no discriminación, promoviendo un régimen de distribución de las labores de cuidado, la reforma ratificó el anacrónico plazo de dos días corridos por paternidad, por citar un solo ejemplo.

⁵ “Art. 197 bis- El empleador y el trabajador podrán acordar voluntariamente un régimen de compensación de horas extraordinarias de trabajo, el cual deberá formalizarse por escrito, consignando la naturaleza voluntaria de la prestación de horas extras y sus límites, especificando el modo de funcionamiento del sistema y estableciendo un método fehaciente de control que permita a ambas partes registrar las horas efectivamente trabajadas y las horas disponibles para su goce por parte del trabajador. A tal efecto, se podrá disponer de un régimen de horas extras, banco de horas, francos compensatorios, entre otros institutos relativos a la jornada laboral. Dicho régimen, que podrá igualmente ser pactado por el empleador con la representación sindical en la empresa, deberá respetar los descansos mínimos legales, asegurando en todo momento la protección, beneficio e interés del trabajador”.

⁶ “Art. 104 bis- Otros componentes remunerativos. Mediante la negociación colectiva de actividad, rama, región, acuerdo de empresa y/o mediante acuerdo individual o decisión unilateral del empleador, podrán incorporarse, por encima de los salarios y/o conceptos de pago de carácter obligatorio otros componentes retributivos dinámicos adicionales, transitorios, fijos o variables, considerando para ello tanto el mérito personal del trabajador como aspectos propios de la organización. La incorporación, modificación y conservación de dichos componentes transitorios y variables podrá ser realizada por las partes, o decisión individual del empleador, con la frecuencia que ellas determinen, sin que puedan resultar de aplicación a su respecto la continuidad tácita, la ultraactividad, ni la costumbre, cualquiera fuere el tiempo transcurrido en su mantenimiento y aplicación”.

La incorporación del art. 197 bis al texto de la Ley de Contrato de Trabajo (art. 42 del proyecto de reforma) que establece el régimen de compensación de horas extraordinarias de trabajo⁵ desdibujando los límites de la jornada de trabajo y la soberanía del descanso y del tiempo, será a costa del trabajo de las mujeres impactando en sus condiciones de vida y de trabajo, tanto en el acceso al empleo, en el salario y en la distribución equitativa de las tareas de cuidado. Esto inaugura un modelo de relaciones de trabajo que impactará sobre todas las relaciones de trabajo, del empleo privado o público, con Convenios Colectivos de Trabajo o sin ellos, con impacto directo en la economía popular, en los trabajos precarizados e informales, en las que las mujeres son mayoría, con un horizonte de futuro de bienestar cada vez más alejado.

La previsión de “salarios dinámicos” que establece la reforma⁶ en base al mérito colocará también a las mujeres y diversidades en una relación de mayor desigualdad y de discriminación; la sobrecarga de la doble o triple jornada, son las que determinarán, ahora con el amparo legislativo, una nueva forma de inequidad salarial, en desmedro de los derechos de las mujeres.

Por último, con la línea argumental de la reforma que no es otra que desarticular lo que el derecho del trabajo produce como forma específica de entender las relaciones laborales, reiteramos **“hiposuficiencia, asimetría, concepto de dependencia”** no llama la atención que no figurara el interés de promover acciones y normas que erradiquen la violencia laboral por razón de género en el lugar de trabajo, al compás del Convenio de la OIT 190 que es norma en nuestro país.

Por el contrario, ya la Ley Bases a través de la incorporación del art. 245 bis y la reciente reforma a través de la modificación del art. 66 de la LCT establecen la posibilidad cierta y segura que una persona pueda ser discriminada en su ámbito de trabajo y que no haya consecuencias ante dicha conducta prohibida o que dicha consecuencia sea la más invisible e individualista posible: el abono de una indemnización.



Ante una modificación arbitraria de las condiciones esenciales del contrato de trabajo, frente a una modificación discriminatoria, la ley aprobada descarta la posibilidad de la reinstalación, de determinar la nulidad de esa modificación, sino que sólo prevé una indemnización.

¿Qué protege la posibilidad de discriminar por una tarifa indemnizatoria?

Se busca empujar a la discriminación hacia el campo de lo íntimo: se discrimina, se paga y no se cuestiona. Se lo traslada en definitiva al interés particular/privado.

Es por esto que la sola reparación económica no es neutral en materia de discriminación porque sustrae radicalmente los principios que dan origen al derecho del trabajo, que -reitero- tiene un sentido compensador de las asimetrías de clase.

Frente a las necesidades que atraviesan las y los trabajadores en la relación de trabajo que les quita la libertad y la autonomía de su voluntad frente al empleador, es el Estado quien normativamente debe regular y compensar con principios, garantías y normas esas asimetrías.

Las herramientas son los elementos que potencian la fuerza, y la mercantilización del despido, puede reparar un daño de forma económica, pero ni democratiza las relaciones laborales y ni se transforma en una categoría que represente el irrestricto respeto de los derechos humanos laborales.

No pueden ser en vano tanto años de luchas del movimiento feminista bajo la consigna que “Lo personal es político” para visibilizar las violencias, las discriminaciones, para dar luz a lo que sucede que determina situaciones de desventajas estructurales a las mujeres, para que una ley dé luz verde a la posibilidad que puedas ser discriminado en tu trabajo, sin consecuencia alguna.

Permitir, validar, tarifar la discriminación, convalidar el ejercicio abusivo del poder del empleador configura una espectacularización de la capacidad de control, del ejercicio del poder disciplinario modulado a través del despido, es una forma de destruir el tejido social que el derecho laboral también debería garantizar.

No hay dudas que desde el conocimiento jurídico puesto al servicio de la clase trabajadora no serán pocos los planteos de inconstitucionalidad que determina esta reforma.

Hay un anhelo que ese sistema protectorio y de progresividad que rompió la reforma laboral se reconstruya y pierda virtualidad a través de la inconstitucionalidad cuya declaración es imperiosa, pero también un anhelo de que cobre vigencia un mundo naciente, que se sostenga en relaciones humanas de cuidado, de cooperación con un horizonte común de fortalecimiento de nuestra democracia que sólo es posible con la protección de los derechos para las personas con perspectiva de clase, de género e intercultural, de la soberanía y autodeterminación y la naturaleza como un vínculo ineludible que debe preservarse.

La disputa por el tiempo propio.

Una mirada feminista de la reforma de la jornada laboral

La llamada “Ley de Modernización Laboral”, actualmente en vigencia en Argentina, se presenta como una reforma necesaria para “aggiornar” la legislación y adecuarla a las nuevas realidades del mercado de trabajo. La palabra elegida no es inocente; “Modernizar” sugiere avance, actualización, mejora, futuro promisorio.

Sin embargo, si miramos la historia del trabajo y de las y los trabajadores en nuestro país, se impone una pregunta clave: ¿Se trata realmente de una modernización o estamos frente a un retroceso?

Las relaciones laborales no nacieron como hoy las conocemos. La jornada de ocho horas, las vacaciones pagas, las licencias, las indemnizaciones y los convenios colectivos no fueron regalos ni concesiones generosas. Fueron el resultado de procesos de organización y de luchas. Fueron conquistas logradas en contextos muchas veces adversos.

Por eso, para entender qué está en juego en esta reforma, no alcanza con leer los artículos de su texto. Es necesario hacer un poco de historia. No abordaremos todos sus aspectos, sino uno decisivo: la disputa por el tiempo de trabajo. **¿Qué implica la ampliación o flexibilización de la jornada? ¿Sus efectos son iguales para varones y mujeres trabajadoras? Como otras transformaciones de la jornada laboral, su impacto no es neutro y tiene un plus de desigualdad de género. Algo sobre su historia puede decirnos mucho sobre este presente que pone -una vez más- nuestro tiempo propio en disputa.**

“ El tiempo está a favor de los pequeños
De los desnudos, de los olvidados
El tiempo está a favor de buenos
sueños ”

Silvio Rodríguez

Ludmila Scheinkman



Laura Caruso



Tania Rodríguez



Andrea Andújar





2.

Empezando por lo básico. ¿El patrón nos da trabajo? ¿Cómo se reparte la ganancia?

2.1 El trabajo no es un favor

Hay una idea que los trabajadores de hace más de un siglo tenían muy clara: ninguna actividad productiva funciona sin trabajo humano.

Para que el campo dé sus frutos, alguien tiene que sembrar, cosechar, acopiar y distribuir. Para que una fábrica funcione, alguien tiene que operar máquinas, diseñar, cargar, limpiar, transportar. Una fábrica vacía no produce nada. Un depósito sin manos que muevan cajas no genera ganancias. Incluso las aplicaciones digitales —de transporte, reparto o servicios— no generan ganancias si no hay personas manejando, pedaleando, programando, manteniendo servidores o redes eléctricas. Detrás de cada viaje, de cada envío, de cada clic, hay trabajo humano.

El trabajo humano ha sido y es la base de la vida social. Lo que cambió desde el surgimiento del capitalismo, tan solo hace unos siglos, es el destino de lo producido con ese trabajo: ya no se orienta a satisfacer necesidades, sino a generar ganancias. Aun con los cambios tecnológicos en curso—inteligencia artificial, robotización o plataformas— el trabajo humano sigue siendo indispensable y sostiene cada uno de estos desarrollos.

Es importante que tengamos presente, entonces, que brindar empleo no es una dádiva o favor que el empleador -empresario, subcontratista o una aplicación de plataforma que oculta su rostro humano- le hace al trabajador. No es un acto de beneficencia. Las empresas necesitan del trabajo humano para generar ganancias.

Pero esa necesidad de ningún modo genera una relación de igualdad. Patrones y trabajadores no estamos en equidad ni contamos con el mismo poder a la hora de negociar los términos y condiciones de ese trabajo. Mientras que el empleador busca maximizar su ganancia, el trabajador necesita el salario para vivir. Si a ellos los guía el afán de lucro, a nosotrxs nos empuja el hambre.

Esa diferencia no es moral, es estructural. Y hace que la relación laboral sea, desde el comienzo, profundamente desigual. Pero esa desigualdad se hace mayor cuando se trata de las mujeres trabajadoras, pues además de tener que trabajar para vivir, trabajamos para reproducir y garantizar con nuestros cuidados la reproducción de toda la familia obrera. Y ese trabajo es gratuito e invisible: el empleador nada paga, el trabajador varón no lo ve ni lo reconoce.

Si el fundamento del derecho laboral es el reconocimiento de la desigualdad entre patrones y trabajadores, reconocer ese trabajo femenino invisible y ponerlo en valor es parte del derecho laboral feminista. Pero antes de llegar a ello, tomemos algo de tiempo para hacer el rodeo de las tres 8.

2.2 Tres preguntas fundamentales y las tres 8

De todo esto se desprenden tres preguntas centrales: ¿Cuánto tiempo deberíamos trabajar? ¿En qué condiciones trabajamos? ¿Cómo hacemos las y los trabajadores para modificar esas condiciones en nuestro favor?

Estas preguntas no son nuevas: las formularon obreros y obreras del siglo XIX y las seguimos planteando hoy. Las respuestas ensayadas en el pasado no surgieron de modo espontáneo ni pacífico. Fueron el **resultado de la organización y la lucha colectiva: la histórica consigna de “las tres 8” —8 horas para trabajar, 8 para descansar y 8 para el ocio—, central en los reclamos obreros desde fines del siglo XIX, se convirtió en ley en Argentina hace casi 100 años, generando el reconocimiento de derechos que mejoraron radicalmente las condiciones de vida y de trabajo.**

Explorar algunas de las respuestas formuladas en el pasado puede ofrecer pistas para enfrentar los desafíos del presente.

3. La disputa por la jornada de trabajo. ¿Quién decide cuánto trabajamos?

3.1 Antes del capitalismo: otros ritmos de trabajo

En ningún lado está escrito cuánto deberíamos trabajar las personas -o si deberíamos hacerlo-. A lo largo de la historia de la humanidad, hemos trabajado para satisfacer nuestras necesidades y garantizar nuestro sustento.

En las sociedades campesinas los ritmos y tiempos de trabajo estaban guiados por ciclos naturales -la salida y puesta del sol-, estacionales -los ciclos de la cosecha-, rituales y por regulaciones comunitarias que organizaban la vida colectiva. Las personas trabajaban para alimentarse, vestirse y fabricar sus herramientas, y eventualmente, pagaban una renta o impuesto al señor o el rey.

En el caso de los oficios o actividades artesanales, la regulación del tiempo y las formas de trabajo también eran comunitarias y se basaban en la organización gremial por oficios. El tiempo no era todavía una mercancía que se compraba y se vendía por horas: formaba parte de un orden social compartido. La producción, además, no estaba separada de la vida cotidiana. Todo el grupo familiar -niñxs, adultxs, ancianxs- contribuía a las labores en función de su edad, su género y sus capacidades. Las tareas agrícolas, artesanales, domésticas y de cuidado formaban parte de una misma unidad de trabajo y de vida. No existía aún la división tajante entre trabajo doméstico y trabajo extradoméstico. Las unidades familiares eran la base de la producción.

Esto no significa que no hubiera desigualdades entre varones y mujeres, pero sí que el trabajo necesario para sostener la vida —cocinar, criar, limpiar, cuidar, producir alimentos— no estaba invisibilizado ni separado del proceso productivo.

La división moderna que identifica “trabajo” con empleo asalariado y relega las tareas de cuidado al ámbito privado es una construcción histórica vinculada al desarrollo del capitalismo.

3.2 El capitalismo y la expropiación del tiempo

Bajo el capitalismo, esto se modificó por completo. Millones de campesinos fueron desposeídos de sus tierras y obligados a vender su fuerza de trabajo a cambio de un salario, produciendo ya no para sí mismos sino para otros. Los tiempos y ritmos de trabajo pasaron a estar regidos por la búsqueda de ganancia de los dueños de tierras y de las nascentes fábricas. De todo lo producido a los trabajadores solo les quedó una parte: el salario.

Sin embargo, el capitalismo no sólo expropió el tiempo en la fábrica o en el campo. También reorganizó la vida social de un modo que separó el mundo “público” del trabajo asalariado del mundo “privado” del hogar. En ese proceso, expulsó progresivamente a las mujeres de los espacios de producción reconocidos y las confinó al ámbito doméstico, configurando una división sexual del trabajo profundamente desigual, que todavía estructura nuestras vidas. Desde entonces, mientras el varón trabajador era presentado como el sujeto “típico” del salario y de los derechos conquistados, las mujeres quedaron asociadas al trabajo no pago: cocinar, limpiar, criar, cuidar, sostener emocionalmente a la familia. Ese trabajo —imprescindible para cualquier economía— fue invisibilizado y desvalorizado. No figura en los recibos de sueldo, pero sin él no habría trabajadores en condiciones de presentarse cada mañana a cumplir su jornada.

En otras palabras: **junto a la jornada laboral paga, el capitalismo consolidó otra jornada, silenciosa y obligatoria, que recae mayoritariamente sobre las mujeres. Una jornada sin salario, sin descanso regulado, sin vacaciones ni indemnización.**

3.3 ¿Quién decide cuánto trabajamos?

Entonces, ¿quién decide cuánto y cómo trabajamos? ¿Cómo se reparte la ganancia? Diversos estudios demuestran que el trabajo en exceso es perjudicial para la salud. Pero **no hay un principio abstracto que establezca cuánto deberíamos trabajar. La determinación del tiempo de trabajo deriva y es parte de un debate que involucra una relación de fuerzas.**

Si fuera por los dueños del capital, la jornada de trabajo no tendría límites: el ritmo sería lo más intenso posible, y el salario, lo más pequeño posible. La razón por la que existen límites a la extensión de la jornada, tiempos de descanso (como el sábado inglés, el domingo o las vacaciones), pagos extraordinarios por trabajar en días festivos u horas extras, y regulaciones respecto del salario, es porque los trabajadores y trabajadoras del pasado se plantaron y disputaron los usos del tiempo y el reparto de la riqueza producida entre empleados y dueños de las máquinas, fábricas y campos.

La lucha por la jornada laboral y el tiempo propio de la clase trabajadora fue tan intensa que, en 1919, luego de la Revolución Rusa y de la Primera Guerra Mundial, la recién creada Organización Internacional del Trabajo (OIT) sancionó el Convenio N° 1 sobre la jornada de 8 horas, al que Argentina y muchos otros países adhirieron años después. Este fue el primer instrumento legal internacional que limitó la jornada. Cada conquista arrancada al capital —muchas veces al costo de huelgas, persecuciones y vidas obreras— buscó limitar el tiempo apropiado por el empleador y ampliar el tiempo de vida fuera del trabajo. Además de acortar la jornada y establecer descansos obligatorios, las leyes también intentaron frenar los ritmos de producción excesivos que provocan accidentes, enfermedades y agotamiento.

La disputa por el tiempo no se limita a la jornada diaria, sino que también involucra el momento de ingreso y de salida del mundo laboral. En los inicios del capitalismo, el trabajo infantil era parte constitutiva del sistema; las luchas obreras y las regula-

ciones estatales elevaron progresivamente la edad mínima, afirmando el derecho a la educación y a una infancia protegida, aunque esa protección siga siendo desigual. Del mismo modo, la creación de sistemas jubilatorios consagró otra conquista fundamental: el derecho a no trabajar hasta la muerte. Tanto la limitación del trabajo infantil como el derecho al retiro expresan, en distintos momentos de la vida, esa misma disputa histórica por el control del tiempo frente al capital.

Por eso, cuando hoy se cuestionan la edad jubilatoria, los regímenes previsionales o se promueve la extensión de la jornada, no estamos ante medidas técnicas o “modernizadoras”. Estamos frente a una nueva ofensiva en una vieja disputa: ¿Cuánta parte de nuestras vidas queda subordinada al trabajo y cuánta logramos preservar para el descanso, el cuidado, el disfrute y la organización colectiva? En definitiva, lo que está en juego —ayer como hoy— es qué proporción de nuestro tiempo y de la riqueza que producimos vuelve a nosotrxs en forma de salario y derechos, y cuánto se apropia el patrón.

3.4 Los días y las trabajadoras

La experiencia histórica sobre la jornada laboral no fue homogénea. Para las mujeres, la jornada de 8 horas nunca fue realmente universal. La limitación formal del tiempo de trabajo asalariado no implicó la reducción efectiva de la jornada total.

Así, a la jornada en la fábrica, el taller o la oficina se le superpuso una segunda jornada en el hogar. Esta doble carga consolidó una estructura desigual en el uso del tiempo: explotación asalariada, por un lado, trabajo reproductivo no pago por otro. Y, al mismo tiempo, dificultó la participación sindical de las mujeres. El peso de las tareas de cuidado, el predominio masculino en la organización sindical y, no pocas veces, la resistencia explícita a su incorporación limitó los márgenes de organización colectiva para las mujeres.

Cada avance en derechos laborales fue una disputa por el tiempo propio. Por eso, toda reforma que flexibiliza y amplía la disponibilidad patronal sobre la

jornada reactualiza ese círculo de opresiones y profundiza la desigualdad entre varones y mujeres en la distribución social del tiempo.

Desde esta perspectiva, la flexibilización de la jornada desplaza a favor del capital la frontera entre el tiempo de trabajo y el tiempo de vida. Cuando ese desplazamiento omite las desigualdades de género que estructuran la división sexual del trabajo y la organización social del cuidado, el resultado amplía las brechas preexistentes y compromete tanto la reproducción material de la vida como las capacidades colectivas de acción sindical.

En este marco, **la regulación de la jornada laboral no es un asunto técnico ni meramente económico. Constituye una dimensión nodal de la disputa política contemporánea, en tanto interviene directamente en la organización social del tiempo, en las condiciones de reproducción de la vida y en la configuración de las relaciones de poder entre capital y trabajo.**

3.5 De la lucha al derecho, del derecho a la ley y a la lucha otra vez: la experiencia argentina

A fines del siglo XIX, cuando nuestro país se consolidaba como exportador de materias primas, las jornadas laborales llegaban a las 12 hs. diarias, sin ningún día de descanso. Las miles de personas que llegaban desde otros países, encontraban empleos por muy poco salario que no siempre, además, era pagado en dinero. Si se enfermaban o accidentaban, quedaban librados a su suerte. Los patrones no pagaban ninguna indemnización y sólo la solidaridad de otros trabajadores y trabajadoras podía salvarlos de un destino más funesto. Tampoco había licencias por maternidad, paternidad, cuidados familiares. Trabajar era muchas veces, trabajar hasta la extenuación. Solo la organización y la lucha obrera fueron los antídotos contra esa precariedad, injusticia e incertidumbre de la vida obrera.

Desde mediados del siglo XIX, las y los trabajadores comenzaron a organizarse para enfrentar las duras condiciones laborales. Las primeras asociaciones, como la Sociedad Tipográfica Bonaerense, tuvieron un perfil mutualista, basado en la solidaridad como forma de supervivencia. Con el tiempo, estas sociedades de oficio se transformaron en organizaciones de "resistencia", impulsando huelgas y movilizaciones: en 1878 tuvo lugar la primera huelga obrera organizada, y hacia fines del siglo XIX y comienzos del XX se multiplicaron los conflictos por oficio y actividad, las huelgas generales a partir de la primera convocada en 1902, y las conmemoraciones del 1° de mayo a partir de 1890. En este proceso, **las mujeres participaron activamente, organizándose, escribiendo sus ideas en periódicos obreros, sumándose a gremios existentes o creando los propios, y articulando la lucha obrera con demandas de igualdad.** Su intervención dejó en claro que la lucha obrera era una lucha de mujeres. Gracias a estas acciones, en muchos oficios urbanos se logró reducir la jornada laboral, primero de 12 a 10 horas y luego, tras grandes enfrentamientos como los de la Semana Trágica de 1919, avanzar hacia la jornada de 8 horas.



Las conquistas logradas en la calle mediante movilizaciones y luchas, comenzaron a plasmarse en leyes a partir de la acción de legisladores socialistas y de la presión sostenida del movimiento obrero. Normas como el descanso dominical, la protección del trabajo



femenino e infantil, los seguros por accidentes de trabajo y, finalmente, la ley de jornada de 8 horas sancionada en 1928 durante el gobierno radical de Hipólito Yrigoyen, tradujeron institucionalmente batallas obreras previas, aunque de manera desigual y con exclusiones. En sintonía con estándares internacionales impulsados por la OIT, los derechos ganados se ampliaron en las décadas siguientes y se consolidaron con el reconocimiento constitucional y la expansión de la legislación laboral durante el siglo XX, especialmente en el primer peronismo. Este proceso fue sistematizado en la Ley de Contrato de Trabajo de 1974 impulsada por Norberto Centeno, abogado laboralista cuya posterior desaparición a manos de la última dictadura cívico-militar evidenció que el ataque al movimiento obrero también fue un ataque a los límites legales impuestos al poder patronal.

4. Conclusión. La disputa por el tiempo, ayer y hoy

Estas luchas demuestran que las y los trabajadores podemos disputar el tiempo trabajo y de descanso; así como nuestro salario. Si la historia muestra que los derechos se conquistaron ampliando límites, toda reforma que los reduce no es neutral: desplaza nuevamente la balanza hacia el lado del capital. En ese sentido, la reforma laboral actual, más que modernizar, constituye una regresión.

A casi cien años de la sanción de la ley 11.544, el problema de la jornada persiste: salarios insuficientes, horas extras, pluriempleo, rotación y alta informalidad erosionan el descanso, el cuidado y la vida colectiva. Ajustar la ley a la precariedad no es avanzar, sino consolidar el retroceso. Si la jornada no se cumple o el salario no alcanza, la respuesta no debería ser eliminar límites, sino reforzarlos y ampliarlos.

Al abordar el tiempo como dimensión fundamental de la reforma laboral y de la vida obrera, se evidencia además que la pretendida “modernización” impacta de modo diferencial sobre las mujeres. La flexibilización y ampliación de la jornada paga significa para muchas mujeres la superposición de una jornada laboral más extensa con una jornada doméstica que no desaparece. Se profundizan así la sobrecarga, el agotamiento y la desigualdad, y se reduce aún más el tiempo propio: tiempo para el descanso, para la formación, para la organización sindical y también para la organización como mujeres trabajadoras. Si el movimiento obrero nació disputando el tiempo frente al capital, quizá haya llegado la hora de retomar con fuerza esa batalla en las condiciones del presente. Porque la pelea por la jornada no es solo por cuánto trabajamos: es también por salarios dignos, por el derecho al descanso, al cuidado compartido y a una vida que no esté enteramente subordinada a la lógica de la ganancia. Y por la recuperación de un tiempo que nos pertenece.

Para conocer más sobre MITIN: <https://historiaobrera.com.ar/mitin/>

Recursos de HO sobre la jornada laboral:

-<https://historiaobrera.com.ar/events/las-tres-ochos-segunda/>

-<https://historiaobrera.com.ar/events/1929-la-limitacion-legal-de-la-jornada-laboral/>

Lo laboral es político:

Notas sobre el trabajo de las mujeres, los cuidados y este tiempo de reformas



Valeria Silvina Pita

Soy la primera que me levanto y la última que me acuesto

Mi mamá se llamaba Norma. Nació en 1945 en el hospital público de Fiorito, Avellaneda, donde su abuela trabajaba como mucama. Su madre era costurera y cobraba por fardos de ropa confeccionada para unas tiendas del Once. Su padre era empleado de tranvías y luego cuando éste desapareció, comenzó a vender periódicos en un puesto de chapa en el conurbano bonaerense. Norma fue la menor de tres hijas, la única que terminó el secundario y que dos años después se recibió de maestra. Mi abuela nunca dejó que aprendiera a coser, decía que era el trabajo más esclavo para las mujeres. A los 22 años, se casó con un joven panadero, tuvo su primer parto un año después y otro cuatro años más tarde. Mientras Norma se casaba, tenía hijos y trabajaba en la casa, en el mostrador de la panadería familiar y en una escuela, las feministas daban una batalla teórica y política para revalorizar y redefinir el trabajo de las mujeres.

Ella no leyó sobre estos debates ni participó de ningún espacio feminista. Pero, de algún modo, entendía el núcleo de la discusión que las feministas planteaban sobre el peso social del trabajo de las mujeres. "Soy la primera que me levanto y la última que me acuesto" solía repetir, y en casa sabíamos que hablaba de cocinar, limpiar, planchar, hacer las compras, cuidarnos. Pero también planificar y corregir, despachar plan, cortar el pasto. Tres trabajos, el de la casa, el comercio y la escuela que no eran lo suficientemente valorados ni retribuidos.

Cuando mi mamá consiguió titularizar su cargo en la docencia, obtuvo algo más que un salario estable, dejó de trabajar en la panadería. Y con ello, logró un margen de autonomía financiera, un nuevo grupo de amigas, un sindicato. Ganó una batalla pequeña y auténtica. Sin embargo, las compras, la limpieza y la preparación de las comidas siguieron siendo sus tareas. El empleo remunerado no la liberó del trabajo doméstico: lo sumó. Pero poco a poco algunas cosas fueron cambiando. Ante las demandas familiares de milanesas a la napolitana o ravioles caseros, ya no se lamentaba por no poder cumplir, comenzó a decir que a ella no le gustaba cocinar, y que quien quisiera algo para comer podía prepararlo. Ese desplazamiento, discreto y casi imperceptible, también fue un acto político.

La historia de mi madre no es excepcional. Es, en todo caso, una experiencia común y compartida entre un gran sector de mujeres trabajadoras. Tampoco es solo una historia del pasado: las trabajadoras asalariadas de hoy seguimos siendo, en una proporción enorme, las primeras en levantarnos y las últimas en acostarnos. Lo que cambió no es el peso de esa jornada doble, sino las palabras para nombrarla, las compañeras para discutirla y las luchas colectivas que la convirtieron en un problema político que denuncia la desigualdad. Este proceso no está cerrado. Menos aún en un momento en que las reformas laborales regresivas vuelven a definir, sin preguntarnos, qué cuenta como trabajo.

Un legado feminista de largo aliento

¿Qué significa trabajar para las mujeres? La pregunta parece simple pero esconde una complejidad que ni la economía ni la sociología ni el derecho laboral han logrado resolver del todo. Las mujeres sabemos que trabajar puede significar cocinar, limpiar, criar. También enseñar, coser, vender, negociar deudas, organizar o sostener una huelga. En nuestras vidas el trabajo puede ser remunerado o no, visible o invisible, reconocido o negado. Esta multiplicidad no es una curiosidad teórica: es nuestra experiencia cotidiana, en torno a la cual aprendimos a movernos.

Desde hace décadas, el feminismo viene haciendo aportes sustanciales para comprender esta complejidad. En los años setenta, las feministas pusieron el trabajo de las mujeres en el centro de la discusión política y económica. Denunciaron que el capitalismo no funciona solo con fábricas y salarios. Funciona también con cocinas, crianzas y labores no pagas. Y ese cúmulo de tareas mayoritariamente realizadas por mujeres, no fue ni es un complemento marginal del sistema sino una de sus condiciones de posibilidad. Sin estas, no habría fuerza de trabajo que reponer, no habría generaciones que criar, no habría vida cotidiana que sostener.

Esa tradición no se detuvo en los setenta. En las décadas siguientes, los estudios feministas sobre trabajo fueron complejizando el análisis: incorporaron las diferencias de clase, raza y origen nacional al interior de la categoría “mujeres”, mostraron las jerarquías entre distintos tipos de trabajos de cuidado, y pusieron en evidencia cómo la desvalorización del trabajo femenino no era un residuo del pasado sino una pieza funcional del presente. Más recientemente, la economía feminista desarrolló herramientas conceptuales y estadísticas para medir lo que durante décadas fue invisible: el valor del trabajo no remunerado, las encuestas de uso del tiempo, la cuenta satélite del hogar. Según cálculos de la CEPAL, el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado representa entre un 15,9% y un 27,6% del PIB en distintos países de América Latina, y aproximadamente el 74% de ese aporte lo realizan las mujeres. Hay una economía entera que sostiene la vida cotidiana de nuestras sociedades y que no aparece en ninguna planilla de sueldos.

Sin embargo, sigue siendo necesario destacar la textura concreta de nuestras experiencias, la manera en que el trabajo anida en los hogares, en la transmisión de generación en generación de mujeres de habilidades, cargas y también rebeldías. Pensar desde las historias cercanas —las de nuestras madres y abuelas— permite conectar lo personal y lo político, y recuperar lo que las estadísticas no capturan.

¿Qué son los cuidados y por qué importan?

Para entender por qué estas experiencias importan y qué tienen en común, es necesario detenerse en el concepto de cuidados. Los cuidados refieren a todas las actividades y prácticas necesarias para la supervivencia cotidiana de las personas: la alimentación, la higiene, la atención de enfermos y enfermas, la crianza, el apoyo emocional, el acompañamiento de personas mayores o con discapacidad. Son trabajos que pueden ser remunerados —como en el caso de las trabajadoras de casas particulares, enfermeras o docentes— o no remunerados, cuando los realizan las familias, y particularmente las mujeres, en sus propios hogares y comunidades.

La noción de cuidados permite ver algo que la categoría clásica de trabajo productivo ocultaba: que la reproducción de la vida humana no es un hecho natural ni espontáneo sino el resultado de un trabajo concreto, cotidiano e indispensable. Y que ese trabajo tiene una distribución profundamente desigual. En Argentina, México y Chile, antes de la pandemia, las mujeres destinaban un promedio de 43 horas semanales al trabajo no remunerado, cifra que se incrementaba para quienes no tenían acceso a agua potable o gas. Asear, preparar los alimentos y cuidar a alguien en la enfermedad pueden sonar a tareas equivalentes en el tiempo, pero solo en su enunciado: limpiar y cocinar sin acceso a infraestructura básica es radicalmente distinto que hacerlo con todos los recursos disponibles. La clase, la raza y el lugar de residencia estructuran el trabajo de cuidados y de maneras que las estadísticas promedio no siempre muestran.



La construcción de sistemas públicos de cuidado —guarderías, centros de día, licencias para cuidadoras, reconocimiento del trabajo no remunerado en los cálculos económicos nacionales— ha sido parte de las demandas de las feministas a lo largo del tiempo. En varios países de la región se avanzó en los últimos años en esa dirección: Chile hace un mes promulgó una ley nacional “Chile Cuida” y creó el Sistema Nacional de Apoyos y Cuidados; Uruguay tiene un sistema integrado de cuidados desde 2015, y en Argentina las feministas desde la pandemia hemos buscado discutir con sindicalistas, funcionarios y parlamentarios, llegando a participar en la presentación de un proyecto concreto que se llamó “Cuidar en Igualdad”. Sin embargo, cuando la política económica gira en sentido contrario a la ampliación de derechos laborales, lo primero que se excluye son los cuidados.

La pandemia: cuando lo invisible se volvió imposible de ignorar

En el año 2020, el gobierno nacional decretó el Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO), una política sanitaria que tuvo un costo profundamente desigual para quienes combinábamos empleo remunerado con trabajo en nuestras casas. El cierre de escuelas y espacios de cuidado recargó a las mujeres dentro de los hogares. Los datos regionales son elocuentes: la tasa de participación laboral de las mujeres en América Latina cayó al 46% en 2020, mientras que la de los hombres se situó en el 69%. La pandemia generó un retroceso de más de una década en los avances logrados en materia de participación laboral femenina. En el sector del trabajo doméstico remunerado, uno de los más feminizados de la región, el impacto fue devastador: las trabajadoras de casas particulares perdieron sus empleos en masa en los primeros meses del aislamiento, sin redes de protección suficientes y con altísimos niveles de informalidad preexistente.

Lo que durante décadas había permanecido como un problema silenciado irrumpió en el centro del debate público. Al enunciar los trabajos domésticos que las mujeres desarrollamos en tiempos de aislamiento —las tareas remuneradas y las no remuneradas, las que forman parte de un continuo de años y años, y las que irrumpieron en plena pandemia— se expuso con una claridad difícil de ignorar, que la reproducción social no se sostiene sola: la sostenemos las mujeres, mayoritariamente, y sin que eso cuente como trabajo en ningún registro oficial.

La pospandemia, sin embargo, fue menos generosa con esa visibilidad. Las demandas por sistemas de cuidado como política pública fueron perdiendo terreno en las agendas gubernamentales, precisamente cuando los datos seguían mostrando que las desigualdades se habían profundizado y que la recuperación laboral de las mujeres era más lenta y más precaria que la de los varones. Pensar en la frase de Norma, en su “soy la primera que me levanto” dicho décadas atrás, ayuda a entender que esto no es nuevo. Lo que cambia es si estamos dispuestas a tomarlo en serio como problema público y no solo como destino familiar.

Una historia de lucha, un presente de repliegues

La lucha por el reconocimiento del trabajo de cuidados como trabajo, y por los derechos de quienes lo realizan de manera remunerada, tiene una historia larga y sinuosa en Argentina. Las trabajadoras de casas particulares —denominadas durante décadas “servicio doméstico”, en una expresión que ya condensa la negación de su carácter laboral— construyeron una trayectoria de organización que se remonta a principios del siglo XX. La Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares fue creada en 1901, siendo uno de los primeros sindicatos en Argentina y en América Latina. Durante décadas esa organización libró una batalla sostenida por el reconocimiento legal de un trabajo que el Estado y la sociedad preferían ver como una extensión de las obligaciones domésticas femeninas y no como una relación laboral con derechos.

Desde 1910 se buscó reglamentar el trabajo en casas de familia, pero recién en 1956 se sancionó el primer Estatuto del Servicio Doméstico, restrictivo y discriminatorio, que estuvo vigente durante más de cinco décadas. Recién en 2013 la Ley 26.844, un régimen especial de contrato de trabajo, reconoció que las tareas de asistencia y limpieza del hogar son un trabajo y que quienes las realizan deben contar con los mismos derechos que el resto de las trabajadoras. Esa conquista fue el resultado de años de organización, demanda y lucha colectiva. No fue un regalo del Estado: fue una disputa ganada desde abajo. Sin embargo, una década después de la ley, la brecha entre el derecho formal y la realidad cotidiana sigue siendo enorme: el porcentaje de informalidad en el sector ronda el 78%, y las licencias pagas por maternidad o enfermedad no suelen respetarse.

La reforma laboral impulsada por el gobierno de Javier Milei abre un capítulo preocupante. Las modificaciones al régimen de trabajo en casas particulares avanzaron en sentido contrario a las conquistas históricas: se eliminó la indemnización agravada por trabajo no registrado, se extendió el período de prueba y se debilitaron las protecciones de un sector ya históricamente precario. La llamada “Ley de

Modernización Laboral” no incorpora ninguna perspectiva de cuidados ni reconoce la especificidad de un trabajo feminizado que sostiene la reproducción social de otras familias. En el nombre de la modernización, se retrocede.

La ley de Contrato de Trabajo del año 1974, columna vertebral del sistema laboral argentino, fue pensada para un modelo de familia con un varón proveedor y la mujer en la casa. Nosotras, trabajadoras, sabemos que ese modelo no existe. Las reformas actuales no cuestionan esta ficción legal: la profundizan. Flexibilizar sin perspectiva de género en un mercado de trabajo profundamente desigual no produce libertad: produce más precariedad para quienes ya somos las más exigidas.

Preguntas para seguir

Pensar desde nuestras experiencias laborales y de vida de cercanía estas reformas no es un ejercicio nostálgico. Es una forma de hacer preguntas que el debate técnico y el político suelen omitir. ¿Qué modelo de familia supone una ley laboral? ¿A quiénes protege y a quiénes deja afuera cuando define qué cuenta como trabajo y qué no? ¿Qué pasa con las mujeres que cuidan en sus propias casas, sin salario ni contrato, mientras otras van a trabajar? ¿Qué pasa con quienes cuidan en casas ajenas y siguen trabajando en la informalidad a pesar de que la ley las reconoce hace más de una década? La historia mínima de mi mamá invita a reconocer que esas preguntas no son nuevas, sino el sedimento de decisiones políticas que durante décadas optaron por no ver lo que estaba delante. Pero, entre el pasado y el presente, lo que cambió es que las trabajadoras estamos dispuestas a formularlas colectivamente y en voz alta. En este marco de cercenamiento de derechos, de ninguneo público y político sobre el valor social de nuestros trabajos, seguir reflexionando juntas es nuestro escudo.

Las preguntas que este texto propone no tienen respuestas individuales: son una invitación al debate sindical y feminista, a la política. Porque **mientras nuestros trabajos sigan siendo invisibles, la desigualdad tiene coartada.**

El desendeudamiento:

una demanda estratégica para la clase trabajadora

La reforma laboral trajo muchas discusiones sobre el mundo del trabajo “realmente existente”. Se ensayaron divisiones entre quienes tienen derechos y quienes no, entre quienes aún creen en las vacaciones y quienes no saben los límites de su jornada laboral. Lo que quedó claro es que esta reforma se aprovecha de una precarización transversal, ya profunda y explotada de diversas maneras. El debate sobre cuál es la agenda de demandas y estrategias organizativas a la altura de esa realidad múltiple y fragmentada está aún abierto.

Es clave romper el “cerco” que quiere una y otra vez dividir a trabajadorxs con derechos como los únicos destinatarios de la reforma y evidenciar cómo cada uno de sus puntos afecta a **las condiciones de vida en general de toda la población trabajadora**. En las movilizaciones fue clave mostrar, por ejemplo, por qué la reducción histórica de licencias es una **revancha contra quienes cuidan** y por qué el abaratamiento de los despidos a favor de las patronales al mismo tiempo que se cuestiona el monotributo es una **doble pinza contra el trabajo registrado y contra las economías populares**. Y aún más: cómo la **dinámica de pluriempleo mixtura cada vez más trabajo registrado, emprendedurismo, trabajos temporales, changas virtuales y más**. Por lo tanto, la tan mentada división entre registrados y no registrados se disuelve crecientemente en la realidad empírica de unxs y otrxs.

Pero nos interesa subrayar algo más. En estos días se viene profundizando el debate sobre la **verdadera conexión común de la clase trabajadora hoy: estar endeudada**. No hay hogar hoy que esté por fuera de



Luci Cavallero

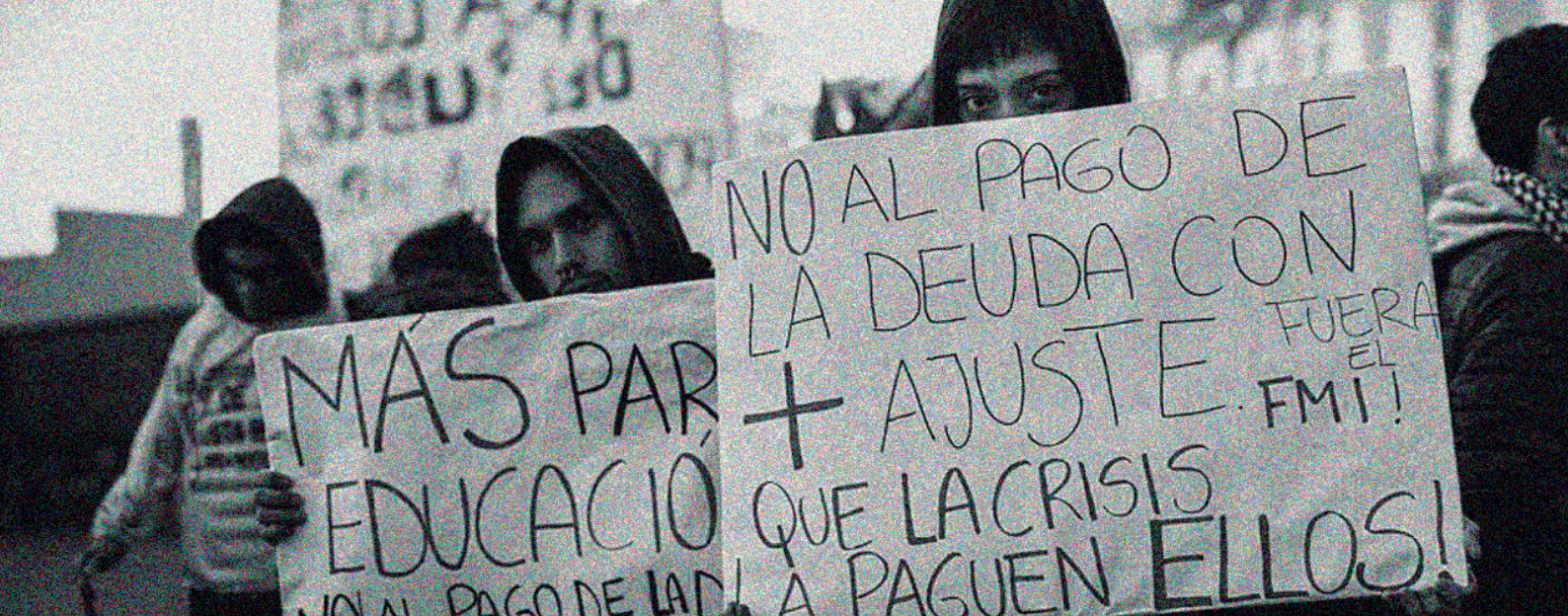


Verónica Gago

esta realidad que no para de crecer y ampliar sus manifestaciones como parte de la crisis en curso.

Por eso, es clave entender cómo se reconfigura la conflictividad una vez que estas cuestiones --antes marginalizadas pero *valorizadas por las luchas sindicales, populares y feministas*-- ocupan la cotidianeidad de quienes trabajamos. Nos referimos a tres cuestiones: **deuda, cuidados y pluriempleo**.

Siguiendo este tridente que hoy aprieta a la clase trabajadora en Argentina, es clave expandir la pregunta por cómo cada una de estas problemáticas se está traduciendo en nuevas conflictividades. E incluso más: ¿Qué significaría expandir (cómo, hacia dónde, con qué herramientas) las luchas sindicales, de la economía popular y feministas en un momento de **reconfiguración de la relación capital-trabajo vía superexplotación financiera y algorítmica**? ¿Qué significa, en términos de producir un antagonismo, la consigna sobre “recuperar soberanía de tiempo” robado por la especulación financiera o incluso la de reducir la jornada laboral? ¿Cómo se rearma el conflicto en las calles contra un ajuste que se vive como culpa individual y, por tanto, pone a la **salud mental como otra afectación hoy de masas**?



La clase trabajadora hoy está **sobreendeudada**. Endeudada para comprar alimentos, para poder pagar los servicios públicos que no paran de aumentar, para comprar medicamentos que PAMI ya no entrega, para pagar el alquiler absolutamente desregulado y, por supuesto, para pagar otras deudas que se han tomado para pagar las tarjetas de crédito.

Insistimos porque su conexión es clave: el sobreendeudamiento de las familias es el modo en que se asume individualmente el ajuste “más importante de la historia”, que busca recargar los esfuerzos sobre los cuerpos agotados de quienes no llegan a fin de mes, mientras descarga de impuestos la concentración de riqueza de las corporaciones y los bienes de lujo.

Por eso la deuda se expande hoy como mecanismo de estratificación social: nos divide como clase trabajadora nuestra relación con el crédito. Mientras un sector puede ahorrar y acceder a instrumentos financieros para obtener ganancias, dolarizarlas y fugarlas al exterior, la gran mayoría de la población se relaciona con el crédito vía préstamos para subsistir. **¿Qué se puede proyectar con el futuro colonizado por las deudas?** Eso es lo último que quieren robar: la posibilidad de imaginar, de desobedecer el calendario de pagos, de romper la temporalidad voraz de la obligación financiera.

En diciembre, impulsamos el **Primer Encuentro Federal por una política de desendeudamiento**¹, un

encuentro virtual y presencial que reunió decenas de trabajadorxs docentes, cooperativistas, vendedorxs de productos vía redes sociales, comerciantes, estudiantes, de todo el país endeudados para poder comprar lo básico. Como dijo uno de sus participantes: “Si el estallido ocurriera sería por el hartazgo de lxs endeudadxs”. Pero también se compartió la cantidad de formas de acoso y hostigamiento que bancos y financieras despliegan justamente para convertir ese hartazgo en miedo.

A mediados de noviembre, en el marco de la 74° Congreso Nacional de la Federación de Aceiteros y Desmotadores (FTCIOD y ARA), una de nosotras tuvo la oportunidad de encontrarse con Horacio Catena, Secretario General Provincial del Sindicato Unificado de trabajadorxs de la Educación Fuegoña (SUTEF) y con Alejandro Nonini, histórico delegado de este sindicato y miembro de su conducción. El motivo de la charla: discutir sobre su experiencia de la inclusión de la deuda como problema urgente de lxs trabajadorxs docentes y, por tanto, de la construcción --también urgente-- del desendeudamiento como demanda sindical. Como sintetiza Catena: “En pocos años el endeudamiento pasó a ser uno de los problemas principales de la clase trabajadora y los sindicatos no pueden estar al margen”.

En el análisis de la historia corta pero veloz de este problema, el gobierno de Mauricio Macri aparece como punto de inflexión en términos de agresión a los ingresos populares y de aparición del sobreendeudamiento como realidad generalizada en lxs

trabajadorxs. Esto los llevó a presentarle al gobernador Gustavo Melella un programa de desendeudamiento centrado en la acción del Banco de Tierra del Fuego como comprador de deuda de lxs trabajadorxs, con el objetivo de aliviar esas economías, con un período de gracia para el pago de la primer cuota y a tasa de recupero (es decir, una tasa que sólo contemple los gastos administrativos de la operatoria).

Hoy la situación es radicalmente peor, debido a la desregulación y consecuente aumento de los principales precios que conforman la economía cotidiana. La pauperización de lxs trabajadorxs **combina el congelamiento o el retraso del salario frente a la inflación con la desregulación de los precios de los servicios públicos y de alquileres, de alimentos y medicamentos. Por eso, la suba de precios y la devaluación de los ingresos operan simultáneamente como el engranaje para la toma compulsiva de deuda.**

Queremos resaltar entonces un punto clave: **no hay discusión paritaria sin discusión sobre el desendeudamiento. Justamente porque la deuda provoca una extracción sin límite sobre los salarios.** De hecho, en el Primer Encuentro Federal por una política de desendeudamiento la narración que más se repetía era de docentes cuyos salarios son **retenidos en su totalidad en sus cuentas bancarias por las deudas preexistentes.**

La experiencia del sindicato fueguino al centrar el reclamo sindical en la exigencia de condonación de deudas de servicios públicos provinciales y la condonación de los intereses de tarjetas de crédito y productos financieros que tengan los empleados estatales en el Banco de Tierra del Fuego junto con un plan de financiamiento no bancario que absorba todas las deudas que acumulen lxs trabajadorxs es una línea de acción estratégica.

Lo mismo sucede si miramos con atención los resultados de la Encuesta sobre Discapacidad y Deuda que realizamos desde Movida Ciudad y el GILF junto a

organizaciones de personas con discapacidad y sus cuidadoras. El aumento de toma de deuda de quienes cuidan debido al corte cruel de programas y ayudas del gobierno nacional es evidente.

Pero muestra un **paso previo: todo lo que se deja de hacer para evitar tomar más deuda.** Esto es: se interrumpen tratamientos o terapias, se deja de comprar alguna medicación, se aumentan horas de trabajo en lo que se pueda y se reducen las horas de cuidado familiar y/o se asume más carga de cuidado porque no se pueden sostener a profesionales a cargo.

Queremos decir: **el vínculo entre pluriempleo, deuda y cuidados traducidos como obligación de "autoajuste" es parte de la perversidad del saqueo financiero a gran escala.** La organización de los colectivos de discapacidad ha logrado, con su persistencia en las calles, también señalar esta línea estratégica de acción: desmentir el discurso del ajuste del gobierno como si se tratara de recortes contra personas "privilegiadas" y evidenciar la crueldad como un elemento central del **disciplinamiento financiero al que obliga el endeudamiento con el Fondo Monetario Internacional.**

Es estratégica toda acción de combate contra las políticas que transforman áreas de la vida en fuentes de endeudamiento. Es estratégica toda acción de combate contra las políticas de mercantilización, privatización y desregulación que organizan nuestros esfuerzos y padecimientos como un nuevo botón financiero para las fintech y para el gobierno de ocupación colonial que está en el poder. La reinención de las estrategias sindicales, populares y transfeministas de la clase trabajadora en su composición heterogénea --desde las cuidadoras a lxs trabajadorxs de plataforma, desde lxs docentes a lxs comerciantes, de las cocineras comunitarias a lxs feriantes, de lxs investigadorxs a lxs trabajadorxs industriales-- no abarcara solo la recuperación de paritarias libres sino también la lucha contra el saqueo financiero que opera contra las condiciones de vida. De una vida digna que libera tiempo para la libertad, el disfrute y los afectos.

**“LOS LOGROS SE VAN
CONSIGUIENDO
SALIENDO A LA CALLE.
TODOS EN LA CALLE,
ES LA ÚNICA MANERA
DE QUE LOS GOBIERNOS
ESCUCHAN.”**



Nora Cortiñas

