

La clase trabajadora y el Derecho Laboral en el siglo XXI

Autor:

Ramírez, Luis Enrique

Fecha de publicación: 14/08/2026

Cita: RC D 416/2026

Encabezado:

El autor analiza la relación entre el Derecho del Trabajo y las transformaciones del sistema capitalista, desde la conformación histórica de un pacto social entre el poder económico y la clase trabajadora hasta las actuales reformas laborales. En particular, examina los cambios en la estructura y composición de la clase trabajadora, así como el impacto de las nuevas tecnologías y formas de organización productiva, y a partir de ello, plantea si estas transformaciones ponen en cuestión la centralidad histórica de la clase trabajadora y si exigen repensar las categorías y estructuras tradicionales del Derecho Laboral.

Sumario:

1. El por qué y para qué de este artículo. 2. Introducción. 3. La clase trabajadora en el siglo XXI. 4. El Derecho Laboral en el siglo XXI. 5. A modo de final.

La clase trabajadora y el Derecho Laboral en el siglo XXI

1. El por qué y para qué de este artículo

Generalmente escribimos para que otro u otros nos lean. La excepción podría ser un "diario personal", en el que escribimos para nosotros mismos. Los motivos para escribir para terceros pueden ser múltiples. Cuando además publicamos lo que escribimos, usualmente lo que pretendemos es difundir lo que pensamos sobre un tema en particular, y difícil sería negar que a la mayoría se nos juega en parte el ego, por muy altruista o desinteresada que sea nuestra actividad. Buscamos que se conozca nuestra opinión, más aún cuando la cuestión que abordamos es, precisamente, opinable y debatible.

Se supone que sobre el tema que desarrollamos en esos casos tenemos una opinión formada, y que intentaremos exponerla y defenderla de la manera más lúcida e inteligente posible. La escritura nos permite transformar en palabras nuestros pensamientos, obligándonos a darles un orden, una sistematización y una claridad que difícilmente tengamos en el plano mental, donde confluyen con emociones y sensaciones. También nos pasa con la expresión oral, aunque sin el mismo nivel de exigencia, y con la ventaja, en la escritura, de la posibilidad de la corrección todas las veces que haga falta.

Esta perorata es para confesar que, más allá de algunas premisas que tengo claras, escribo sabiendo que no podré finalizar con una conclusión categórica, como generalmente se acostumbra en este tipo de artículos. Por gastada, no diré la frase sobre mi aporte a la confusión, pero sí aclararé que, en el mejor de los casos, mi único aporte será intentar incentivar un debate sobre un tema que considero de importancia vital, con la esperanza que mejores mentes y plumas que las mías, nos traigan un poco más de claridad y certeza.

2. Introducción

El punto de partida de este artículo es una premisa: que el Derecho Laboral, nuestro Derecho Laboral, es un producto del sistema capitalista. En efecto, nuestra Ley de Contrato de Trabajo 20.744 es la mejor prueba: ella nos dice que hay empleadores o empresarios (arts. 5 y 26), y que hay trabajadores (art. 25), que son los que se obligan a prestar servicios en favor de los primeros, en relación de dependencia (art. 21). Lo hacen, en la

inmensa mayoría de los casos, porque es la única herramienta que tienen para acceder a un ingreso económico, llamado salario, que (presuntamente), les permitiría subsistir (art. 103).

Aclarado este primer punto, la segunda premisa es que el Derecho Laboral es consecuencia de una especie de Pacto Social, celebrado hace más de un siglo, entre los sectores sociales privilegiados y la clase trabajadora sindicalizada, como forma de poner fin a las luchas obreras que acosaban exitosamente al sistema. El *do ut des* de ese acuerdo, no escrito pero real y efectivo, me parece clarísimo: se aceptaría el derecho de propiedad, en especial de los medios de producción, y los "poderes" que de él emanan (LCT, arts. 64, 65, 66 y 67), a cambio del reconocimiento de una serie de derechos y libertades laborales.

Ese pacto se fue perfeccionando durante décadas, con la adquisición de nuevas conquistas laborales, hasta aproximadamente mediados de la década del '70 del siglo pasado, cuando, en el marco de una crisis del sistema capitalista, el naciente neoliberalismo culpa al Derecho Laboral por los problemas en el mercado de trabajo, o sea, por la desocupación y por el trabajo "en negro". Arranca así el largo proceso histórico de las "reformas laborales" (con una etapa reciente en nuestro país), que no es otra cosa que una especie de denuncia unilateral de aquel acuerdo, por parte del poder económico. Una denuncia disfrazada con diversos eufemismos, sutiles pero muy efectivos, en cuanto a su influencia en el sentido común de la gente.

Uno de los sujetos históricos de aquel pacto fue la clase trabajadora. Un sujeto homogéneo, compuesto principalmente por obreros industriales, tal como los retrataron brillantemente películas inolvidables como *Tiempos Modernos* (1936), con el genial Charles Chaplin, o *La Clase Obrera va al Paraíso* (1971), con Gian María Volonté.

Las preguntas que yo me hago y que motivan este artículo, es si, ya avanzado el siglo XXI, ese sujeto ha mutado, cuánto ha mutado, y si esa mutación afecta o debería afectar el diseño y/o estructura del Derecho del Trabajo, tal como lo conocimos. Es decir, yendo un poco más allá, si el paradigma de la centralidad de la clase trabajadora en la sociedad está hoy en cuestión, y si esa hipotética pérdida de centralidad afecta, o debería afectar, al ordenamiento normativo que regula las relaciones laborales y sindicales.

Nadie puede negar, estimo, que la clase trabajadora existe, pero lo que podría estar en duda es su lugar en los procesos históricos de transformación social, considerando los notables cambios que se advierten, tanto en su estructura y conformación, como en las formas de producción de los bienes y servicios, y en la organización de las empresas, claramente impactadas por las innovaciones tecnológicas y por las nuevas reglas de juego de la economía mundial.

3. La clase trabajadora en el siglo XXI

Un hecho que también me parece claro e incontestable es la crisis del fordismo, como método tradicional de organización del trabajo. Era un diseño de la empresa que no pudo adaptarse a la globalización de la economía mundial, con la consecuente porosidad de las fronteras nacionales y la libre circulación de bienes y capitales, y a su resultado: mercados sumamente inestables. Era una estructura demasiado grande y rígida para semejantes mutaciones.

La respuesta del sistema a esa crisis del fordismo, fue la propuesta de un modelo de empresa mucho más pequeña y ágil, que se adaptara fácilmente a una demanda cambiante. Para ello había que subdividir el proceso productivo, ya que la empresa sólo debía tener un núcleo duro de trabajadores, con buenas condiciones laborales, externalizando todas las funciones posibles, mediante la tercerización.

La subcontratación de actividades y funciones que antes cumplía la empresa principal, provoca la aparición de trabajadores precarizados, con escasa estabilidad laboral y con bajos salarios. Un sector de la clase trabajadora en el cual la sindicalización es muy complicada, y que rompe en el establecimiento o lugar de trabajo con la natural solidaridad obrera, ya que son vistos con desconfianza y como un peligro, por los trabajadores "efectivos" a los que vienen a reemplazar. Aquellos son identificados, al interior de los establecimientos, como "los contratados".

En paralelo, las innovaciones tecnológicas, caracterizadas como "revoluciones industriales" por su formidable repercusión en el aumento de la productividad laboral, alteran significativamente la forma del trabajo dependiente y, con ello, a las relaciones y las identidades que a partir de él se construyen. También producen lógicas transformaciones en la forma de gestionar las empresas.

En todo este proceso va tomando mayor importancia y desarrollo el sector de los trabajadores llamados "de cuello blanco", que era una forma de identificar a los que realizaban tareas administrativas, cuyo lugar de trabajo ya no es la fábrica, donde laboran los de "cuello azul", sino la oficina. Primero porque son necesarios para el manejo, en el establecimiento, de las nuevas tecnologías, pero también porque se verifica un mayor crecimiento de la cantidad de empresas dedicadas a la producción de servicios, que de las afectadas a la producción industrial. Aquí se podría encontrar un nuevo "quiebre" en la clase trabajadora: los empleados administrativos y los obreros industriales.

Los trabajadores administrativos naturalmente están más cerca, físicamente, de la patronal, y ello, según mi experiencia, influye en su idiosincrasia. Entre sus principales rasgos se advierte, en general, un rechazo hacia el sindicato y sus representantes. Y, por otro lado, la fábrica, espacio propicio para la socialización y la formación de la conciencia de clase, es en parte reemplazada por la oficina.

Además, como he dicho, cada revolución tecnológica, desde la máquina a vapor a la Inteligencia artificial, altera los métodos organizativos del trabajo y la naturaleza del trabajo dependiente. Aparecen grupos de trabajadores que tienden a diferenciarse del modelo histórico de laburante. Nuevas categorías profesionales de trabajadores cuyo saber no está vinculado, por ejemplo, al conocimiento de los materiales o productos que se utilizan, sino al de la estructura de las máquinas, o al de la lógica de la tecnología. Es decir, que se produce un desplazamiento de los saberes obreros, originándose expresiones colectivas diferentes a las tradicionales.

No es un tema menor, por otra parte, la emergencia de un sector de empleados de clase media que, merced a los avances formidables de la computación y la informática, pueden trabajar desde cualquier lugar y, presuntamente, sin patrones (pero también sin derechos). Un grupo que también adolece de conciencia de clase, en particular los más jóvenes.

El "home office", hoy tan difundido, especialmente después de la pandemia, es practicado tanto por trabajadores formales como por los que se consideran "independientes", y nos explica, en parte, por qué continúan perdiendo importancia los grandes lugares de trabajo.

También se advierte cómo crecen significativamente formas de trabajo supuestamente "no asalariado" (aunque en la mayoría de los casos no es difícil advertir un fraude laboral, tolerado por el Estado y gran parte de la sociedad). Aparecen grupos de trabajadores heterogéneos, que tienden a diferenciarse, con valores y expresiones diferentes a las históricas, y que se suman al proceso de reemplazo del trabajador del modelo taylorista.

Hay, por último, otro sector de trabajadores, que han sido expulsados de la economía formal, especialmente en países como Argentina, y que sobreviven desarrollando infinidad de actividades de subsistencia, consideradas como tareas "por cuenta propia". Incluyo en él a los pequeños productores o microempresarios y a los empleados de estas pequeñas unidades.

En resumen, lo que observamos es una clase trabajadora que me animo a calificar como fracturada, fragmentada, con importantes sectores de trabajadores informales y/o precarizados, como los "uberizados", junto a trabajadores de clase media, portadores de un fuerte individualismo y llenos de prejuicios antisindicales, los llamados "freelancers", que rechazan la relación de dependencia y la idea de tener un "patrón", sumados a los "cuentapropistas" o "independientes", que crecen exponencialmente, más los que han sido empujados a desarrollar actividades económicas de subsistencia. Agreguemos, por supuesto, a los afectados por una desocupación estructural.

En la mayoría de estos trabajadores encontramos, como vengo señalando, una fuerte desconfianza sobre la utilidad de la organización sindical, lo que obviamente deriva en una falta de interés en participar y movilizarse.

Esto provoca, sin lugar a dudas, un deterioro en la representatividad de los sindicatos y en la legitimidad de sus dirigentes.

Según un estudio reciente de la Fundación Mediterránea, en Argentina el empleo se compone de la siguiente forma: asalariados del sector privado: 28 %; asalariados del sector público: 15%; independientes: 13 %; e informales: 44 %. Se puede ver claramente que los informales y los supuestos independientes superan a los asalariados (57 % a 43 %). Entre los considerados independientes se encuentran los monotributistas, cuyo número se incrementó en un 331 % desde 1998 a 2026. Una radiografía muy clara sobre la estructura actual de la clase trabajadora, al menos en nuestro país.

Siguiendo con Argentina, y aparentemente en varios países más, este fenómeno habría producido una "derechización" de un sector de la clase trabajadora, que explicaría, en parte, ciertos resultados electorales recientes. Aparece en el escenario político una nueva derecha, que se conecta muy bien con la frustración y con los miedos de muchos individuos respecto a su futuro, y que opera en el marco de una fuerte (y muchas veces justificada) decepción con los dirigentes que antes los representaban. Se les ofrece una alternativa que transforma esa desazón en esperanza, generalmente mediante un líder salvador, una especie de nuevo mesías, que demanda a sus seguidores "tener fe", estableciendo con ellos una relación casi mística. Su discurso es claramente antisindical y desregulador.

En este marco, entonces, nos encontramos con un sindicalismo claramente afectado, con bajos índices en las tasas de afiliación y con bases desmovilizadas, y, lo peor aún, todavía aferrado al molde que los confina a la representación de los trabajadores formales, que, como vimos, son cada vez menos.

Y, ahora, la pregunta del millón: ¿nuestro Derecho Laboral, con sus marchas y contramarchas, da respuestas adecuadas a esta nueva realidad?

4. El Derecho Laboral en el siglo XXI

Algunos autores vaticinan, de persistir este proceso, el fin de la sociedad salarial. Personalmente creo que es más que posible que ello ocurra, pero lo que nadie puede predecir es, en tal caso, cuándo. Lo que es seguro, es que no será muy pronto. En consecuencia, en cualquier escenario, hay un "mientras tanto".

Nuestra Ley de Contrato de Trabajo 20744 es de 1974, o sea que tiene 52 años de vigencia. La Ley Sindical 23551 es de 1988, y la de Negociación Colectiva es de 1953. Claro que todas ellas han tenido numerosas modificaciones y "actualizaciones", al compás de los vaivenes y avatares políticos.

No es fácil explicar su vigencia, cuando el mundo laboral al que deben aplicarse es absolutamente dinámico y cambiante. Con esta afirmación parezco darle la razón a nuestros "flexibilizadores" y "modernizadores", pero estoy muy lejos de ello. Sí coincido en la necesidad de un profundo análisis, replanteo y revisión de nuestro Derecho del Trabajo, pero sin renunciar ni un ápice a su función tutelar. Primero y principal, porque es lo que manda el artículo 14 bis de nuestra Constitución: "El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes...", transformando así al trabajador en un sujeto "de preferente tutela", como acostumbra (o acostumbraba) decir la Corte Suprema de Justicia.

Por lo tanto, creo firmemente que sí debemos *aggiornar* nuestro Derecho del Trabajo, pero no tengo dudas de que el eje de una moderna regulación de las relaciones laborales debe seguir siendo la tutela de la dignidad de la persona que trabaja, y el llamado "principio protectorio". En primer lugar, porque a pesar de todo lo dicho en los puntos anteriores, sigue existiendo una gran masa de personas que sólo pueden subsistir económicamente ofreciendo su trabajo a otros, en manifiesto estado de debilidad negocial. Sólo como un ejemplo, cito el caso de los trabajadores de plataformas de *delibery*, con condiciones laborales de hace más de un siglo.

Esa debilidad demanda mantener inalterables, por ejemplo, las limitaciones a la autonomía de la voluntad del trabajador y, por ende, preservar el llamado orden público laboral. La irrenunciabilidad de los derechos laborales es su consecuencia natural y debe sostenerse, prohibiéndose los negocios liberatorios de los créditos del trabajador.

Como es fácil advertir, en mi propuesta de una revisión y actualización del Derecho del Trabajo, estoy en las antípodas de la filosofía de los autores ideológicos de la reciente reforma laboral, que, lejos de constituir una "modernización" de nuestra legislación, representó un gravísimo retroceso social. Tanto, que yo la he denominado "tiempo de revancha". Una reforma técnicamente muy mala y moralmente inaceptable, que refleja la visión puramente materialista y economicista de sus autores ideológicos, y que claramente cosifica a la persona que trabaja.

Creo que en esa revisión que propongo debería considerarse la necesidad de extender las fronteras del Derecho del Trabajo, en lugar de expulsar de su ámbito de aplicación a grandes sectores de trabajadores, como hace la actual "modernización" laboral. Hay que abandonar una visión meramente contractualista y civilista de la relación laboral y contemplar las nuevas formas de trabajar que hemos comentado anteriormente, poniendo el eje en la dependencia económica.

La "protección contra el despido arbitrario", que manda el artículo 14 bis de la Constitución, y que está absolutamente vigente, sólo puede significar un rechazo a la tentación de instrumentar despidos fáciles y baratos, como ahora nos proponen con el Fondo de Asistencia Laboral (FAL), que, por si fuera poco, financian los jubilados.

Otra cuestión a considerar en el análisis que propongo, es si se debe mantener el esquema de la Ley de Contrato de Trabajo, de una regulación única para todos los trabajadores, sin importar, por ejemplo, el tamaño de la empresa. Personalmente estoy a favor de diferenciar algunas cuestiones del marco regulatorio, teniendo en cuenta la magnitud de la patronal. Por ejemplo, la posibilidad de anular un despido discriminatorio y reincorporar al trabajador, medida que decididamente apoya, debería reconsiderarse cuando se trata de un pequeño ámbito laboral, por lo que me parecen obvias razones.

5. A modo de final

Este artículo no tiene otra finalidad que mantener vivo el debate sobre la necesidad de modernizar nuestra legislación laboral, que no puede considerarse agotado con la reciente reforma, ni mucho menos. En efecto, lejos de ser el resultado de un profundo análisis y estudio de la realidad a la que se debe aplicar, a todas luces parece un simple manotazo a los derechos de los trabajadores, aprovechando una coyuntura histórica en la que se advierte la debilidad de la clase obrera.

Y el primer punto a debatir debería ser el objetivo y finalidad principal del Derecho del Trabajo, en el marco del sistema capitalista. Definir si el centro del escenario lo debe seguir ocupando la protección de la dignidad de la persona que trabaja, en sus diversas formas, o debe ser la protección de intereses materiales, como la rentabilidad, el lucro, la eficiencia, etc. Creo que mi opinión ha quedado claramente expresada.

© Rubinzal Culzoni. Todos los derechos reservados. Documento para uso personal exclusivo de suscriptores a nuestras publicaciones periódicas y Doctrina Digital. Prohibida su reproducción y/o puesta a disposición de terceros.