

Especialista analizó la posible reforma laboral: ¿modernización o retroceso?

21/05/2025



El debate sobre una posible reforma laboral en Argentina vuelve a tomar fuerza, generando diversas opiniones en el ámbito político y empresarial. El abogado laboralista Raúl Oyola ofrece su perspectiva sobre los alcances y la necesidad de estos cambios, haciendo hincapié sobre la importancia de modernizar las relaciones laborales en el país.

«En los últimos días, he leído que la concreción de una reforma laboral facilitaría los despidos. Pero la verdad es que si uno analiza bien la norma se da cuenta que se está bastante lejos de eso», expresó Oyola, refutando las interpretaciones más alarmistas.

En ese sentido, el letrado enfatizó que la clave de la reforma es la modernización. «No podemos pasar por alto que estamos con leyes y convenios colectivos, que en muchos casos tienen

más de 50 años. El mundo cambia y las relaciones laborales también», expresó.

Luego, destacó un aspecto positivo en la propuesta de reforma, vinculada con la flexibilidad y el diálogo entre las partes. «No se va a imponer nada. Me parece maravilloso que se le dé la posibilidad de acercar posiciones a las partes sobre los diferentes temas. Algunos convenios colectivos de trabajo tienen una buena esquematización, pero otros en el presente son inaplicables. Muchos de ellos están totalmente desactualizados. Algunos, por ejemplo, establecen que la mujer tiene que usar un uniforme, que es una falda, debajo de la rodilla», graficó el especialista.

Más adelante, subrayó que el objetivo de estos cambios es también revertir la alta informalidad laboral, un problema estructural que afecta directamente al sistema previsional. «El 40% de la fuerza laboral está en negro, en el plano de la informalidad. La reforma impositiva debe ir de la mano con la laboral. El sistema de seguridad social que tenemos actualmente es un sistema solidario. El que aporta hoy no está pagando su propia jubilación, sino que está aportando para el jubilado que en la actualidad está cobrando algún haber. Si no tenemos a los individuos dentro del sistema, si no se aporta es imposible sustentarlo. Así es como se va creando un círculo vicioso prácticamente sin fondos, y con una jubilación miserable. La idea es quitarle presión al empresariado y que registre a los trabajadores para ir fortaleciendo el sistema», agregó, remarcando una posible interconexión entre la reforma laboral y la viabilidad del sistema jubilatorio.

En otro tramo de la nota, Raúl Oyola se dedicó a explicar el funcionamiento del fondo de cese laboral. «Es similar al que ya aplica el gremio UOCRA. Es un sistema de seguro de desempleo que reemplaza la indemnización por despido en la industria de la construcción. El empleador deposita mensualmente un porcentaje del salario del trabajador en este fondo, que se abre al término del vínculo laboral. Durante el primer año de trabajo, el aporte es del 12% del salario, y luego del 8%. Al término de la relación laboral el trabajador

cobra ese monto acumulado. En este caso no importa la causal de despido, porque el empleado lo cobra igual. Si renuncia cobra ese dinero, con el régimen actual no cobra absolutamente nada», diferenció.

«Se trata de un sistema verdaderamente significativo más que nada para aquellos trabajadores que llevan muchos años como empleados. Por ejemplo, si una persona lleva 15 años trabajando y quiere comprarse un lote, renuncia y listo. En el caso de un trabajador tradicional se jubila y no cobra nada», amplió la información.

Finalmente, el abogado hizo hincapié en la importancia de la capitalización de esos fondos a través de inversiones, para protegerlos de la inflación. «La parte negativa de esto es la incidencia de la inflación sobre el fondo. Si el dinero queda estancado, se corre el riesgo que la plata se desvalore. Por eso, lo que se busca es implementar un sistema de capitalización que actualice los montos con productos de inversión», concluyó.