



**Universidad Nacional de Córdoba**  
2026

## **Declaración H. Consejo Directivo**

**Número:**

**Referencia:** EX-2026-00115401- -UNC-ME#FP

---

EL H. CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA

D E C L A R A:

Su profunda preocupación y rechazo a la reciente reforma de la Ley Laboral, presentada públicamente bajo una retórica de modernización y libertad de contratación.

Si bien el discurso oficial sostiene que la reforma promueve mayor flexibilidad en la contratación y en la gestión del trabajo —lo que podría traducirse en agilidad operativa y reducción de costos en el corto plazo—, un análisis más profundo permite advertir tensiones significativas entre dicha narrativa y los posibles efectos concretos de su implementación.

Es de un gran reduccionismo pensar que el trabajo constituye únicamente un contrato formal entre partes. Es, ante todo, un vínculo social que se sostiene en dimensiones explícitas e implícitas: expectativas compartidas, reconocimiento, estabilidad, confianza y previsibilidad. Estos componentes configuran lo que en el campo de la psicología del trabajo y la organizacional se comprende como el entramado relacional que da estructura al lazo empleado-empleador y que incide directamente en la salud psíquica y social de quienes trabajan.

La reforma, al reconfigurar los sistemas de contratación y flexibilizar las condiciones de estabilidad, podría profundizar escenarios de incertidumbre que erosionan esas bases relacionales. El debilitamiento de garantías impacta no solo en las condiciones materiales de trabajo, sino también en las representaciones sociales del trabajo, promoviendo una creciente individualización de las trayectorias laborales en detrimento de las construcciones colectivas y de los marcos de pertenencia institucional.

Se trata de una norma presentada bajo el signo de la modernización que, no obstante, interviene principalmente sobre el trabajo concebido en su sentido tradicional, reduciendo derechos y flexibilizando regulaciones históricamente consolidadas. Al mismo tiempo, deja fuera de su ámbito de incumbencia a las nuevas modalidades laborales que caracterizan el escenario contemporáneo, tales como el trabajo autónomo o por cuenta propia y el trabajo mediado por plataformas digitales —repartidores, conductores y otras formas de prestación organizadas algorítmicamente—. Estas modalidades, lejos de constituir fenómenos marginales, forman parte sustantiva del actual entramado productivo y, sin embargo, permanecen insuficientemente reguladas, sin garantías claras en materia de estabilidad, seguridad y protección social.

Desde una perspectiva académica y comprometida con la salud mental, los derechos de los y las trabajadores/as y la sustentabilidad de las organizaciones, advertimos que toda transformación normativa en materia laboral debe resguardar el equilibrio en la relación empleado-empleador, dejando de profundizar las dinámicas de asimetría y pérdida de garantías que deterioran el tejido social del trabajo.

La Facultad de Psicología reafirma su compromiso con el análisis crítico, la producción de conocimiento y la defensa de condiciones laborales que promuevan la dignidad, estabilidad y bienestar en las organizaciones y en la sociedad en su conjunto.

Protocolizar, publicar, comunicar, dar la más amplia difusión y archivar.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL H. CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA, A LOS DOS DÍAS DEL MES DE MARZO DE DOS MIL VEINTISÉIS.